

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

Секретарское Дело

WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU



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



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

№ 4 2024



Компания должна иметь структурированную систему учета документов и электронного документооборота, позволяющую определить все движение и историю изменения документа

Главная тема номера:
ЭДО

Имя «Марина» — один из популярных паролей у российских пользователей

**Об этом заявил главный эксперт «Лаборатории Касперского»
Сергей Голованов на конференции Толк Шоу.**

Сергей Голованов поделился статистикой инцидентов, связанных с утечкой доступов к корпоративным сервисам. По данным эксперта, чаще всего злоумышленники перехватывают доступ, когда пользователь долго не меняет пароль и «запоминает» секретный код для всех устройств. Сергей Голованов рекомендует всегда вводить доменный пароль вручную, ограничивать срок действия и использовать двухфакторную аутентификацию.

Придумать сложный пароль помогают мнемонические правила. При создании секретного кода эксперт советует выбрать сложное слово, например «гидроэлектростанция». А к нему вписать дату генерации пароля, несколько символов и название сервиса, для которого он используется. Вероятность, что злоумышленник подберет такой код, значительно ниже.

Еще злоумышленники охотятся за токенами — кодами для аутентификации. Сергей Голованов рекомендует привязать генерацию токена к конкретному компьютеру сотрудника. Если злоумышленник попытается ввести украденный токен на своем устройстве, система не позволит войти.

Сергей Голованов, главный эксперт «Лаборатории Касперского»

Снизить риски утечки данных в компании позволяют система управления обновлениями и сегментация сетей, когда все корпоративные сервисы изолированы друг от друга. Если у сотрудника единый пароль для всего, риски повышаются. К тому же большинство людей не используют сложные пароли. По нашим данным, один из популярных паролей у российских пользователей — имя «Марина».

Нейросети сегодня стали трендом бизнеса.

Мы опросили всех авторов и спикеров о том, как они их применяют и получили массу эмоциональных ответов.

Смысл их в том, что применяют и много, но до идеала им ещё далеко...

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

КОМАНДИРОВКИ

Не только билеты и отель: как организовать командировку и не выйти за пределы бюджета4
Екатерина Енина

УВОЛЬНЕНИЕ БЕРЕМЕННЫХ

Увольнение беременных — анализ новых споров8
Виктория Алфёрова

ДОКУМЕНТЫ

Компания должна иметь структурированную систему учета документов и электронного документооборота, позволяющую определить все движение и историю изменения документа16
Антон Куликов

НЕЙРОСЕТЬ И ПРАВО

Какие этические и правовые риски могут возникнуть при использовании нейросетей в управлении персоналом?22
Анастасия Алексеевская

ТАЛАНТЫ

Таланты сотрудников — их просто надо увидеть и раскрыть26
Инна Щербакова

Таланты рядом с нами28
Дарья Галь

Обратите внимание на вопросы, которые задает кандидат29
Анна Королева
Трудоголизм

Трудоголизм — решаемая проблема30
Екатерина Васильева

IT-СПЕЦИАЛИСТЫ

А не пойти ли всем в IT?32
Святослав Альбирео

РЕКОМЕНДАЦИИ

Что делать, если бывший работодатель дал плохие рекомендации38
Кира Бикчантаева

МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА

Бизнес и право сегодня42
Александр Нижник, Дмитрий Соколов,
Илья Тарасенко, Алексей Голубев

Северный коэффициент55
Александр Карпухин

Аутсорсинг персонала: за что карает ФНС и как суды смотрят на аутстаффинг в упаковке аутсорсинга?60
Томас Нейман

Минцифры обсуждает введение сбора с бизнеса за иностранный софт63
Анатолий Гольдштейн, Полина Петрова

Отмена судебного приказа в 2024 году. Как отменить старый судебный приказ по новым правилам67
Юлия Иванова, Никита Кряжков,
Юрий Александров

Кто и как может вернуть НДФЛ?76
Ирина Олифирова

НАЛОГИ

Стране необходима налоговая реформа. Но абсолютно другая78
Сергей Пронин

ЛИЧНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**ВЛАДЕЛЬЦА БИЗНЕСА**

Защита должна включать не только физическую охрану, но и информационную безопасность ...80
Шон Бетров

Считать себя 100% защищенным от претензий закона — это большая ошибка92
Василий Орленко

НОВИНКИ БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРЫ

MBA за 12 недель. Ключевые навыки для управления бизнесом96
Натан Кракклауэр, Бьорн Билхардт

ИССЛЕДОВАНИЕ

Трудно найти — легко потерять: женщины рассказали, что мешает им сохранять уверенность в гендерном противостоянии с мужчинами в трудовой сфере107

Не только билеты и отель: как организовать командировку и не выйти за пределы бюджета



Екатерина Енина,
владелец продукта Яндекс
Командировки

Командировки — неотъемлемая часть любого бизнеса. Они могут быть связаны с переговорами, обучением сотрудников, участием в конференциях или встречами с партнёрами.

Оформлением командировок занимаются администраторы, бухгалтеры, менеджеры, а иногда и сами сотрудники. В каждой компании это разные люди, но объединяет их одно — задача продумать всё до мелочей и уложиться в бюджет: от бронирования билетов и отелей до организации трансфера и питания. Порой эта задача может стать настоящим испытанием для всего персонала компании. В этом может помочь Яндекс Командировки — сервис позволяет оформить всё необходимое для рабочей поездки в одном кабинете и без лишних хлопот.

Задача нашего продукта — закрыть все вопросы, связанные с командировкой в процессе её оформления и во время самой поездки. Забронировать билеты и отель, организовать питание и поездки на такси в другом городе — всё это теперь можно сделать на одной платформе, а в поездке думать только о важных делах, — говорит Екатерина Енина, владелица продукта Яндекс Командировки.

Управление командировками — в личном кабинете

В личном кабинете администратор настраивает тревел-политики с учётом бюджета,

класса билетов и отелей — находит подходящий вариант, добавляет данные сотрудников, а они уже самостоятельно выбирают гостиницу и оптимальный способ добраться.

Кроме этого, можно сразу решить все вопросы с питанием и передвижением по городу. Достаточно добавить сервисы Яндекса и установить лимиты на траты — на такси, питание и даже оплату топлива, если сотрудник поехал на личной или корпоративной машине. Это привычные сервисы Яндекса, которыми мы пользуемся в обычной жизни, только здесь — для рабочих целей и с оплатой с корпоративного счёта. Всё сделано для того, чтобы сотрудники чувствовали себя в новой обстановке комфортно.

Все отчёты и закрывающие документы под рукой

Отчётность — ещё одно важное и чаще самое затратное по ресурсам дело в любой командировке. Здесь непросто всем: и сотрудникам, и администратору, и бухгалтеру. Но если есть электронный документооборот — всё меняется.

В Яндекс Командировках отчёты и документы автоматически формируются в лич-



ном кабинете. После бронирования билеты на самолёт и ваучеры можно сразу отправить на почту сотрудникам, а в самой поездке им даже не нужно собирать чеки. Счета и реестр заказов можно выгрузить в любой момент в кабинете. У администратора всё будет перед глазами — сколько было заказов, в какое время, в каком направлении и на какую сумму, а в конце месяца —

Даже у микробизнеса со штатом пять человек, где предприниматель и начальник, и бухгалтер, есть дела в других городах. При этом сценарий оформления командировки одинаковый — всегда нужны билеты, питание и перемещение по городу. Поэтому важно, чтобы было удобно всем независимо от сферы деятельности компании и её масштабов.

ЗАДАЧА ПРОДУМАТЬ ВСЁ ДО МЕЛОЧЕЙ И УЛОЖИТЬСЯ В БЮДЖЕТ: ОТ БРОНИРОВАНИЯ БИЛЕТОВ И ОТЕЛЕЙ ДО ОРГАНИЗАЦИИ ТРАНСФЕРА И ПИТАНИЯ. СЕРВИС ПОЗВОЛЯЕТ ОФОРМИТЬ ВСЁ НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ РАБОЧЕЙ ПОЕЗДКИ В ОДНОМ КАБИНЕТЕ И БЕЗ ЛИШНИХ ХЛОПОТ.

акт об оказанных услугах и счет-фактура. Все расходы по каждой командировке под контролем.

Я тоже много ездила в командировки по стране. Это были перелёты, поездки по разным регионам, много встреч. Хорошо помню, как нужно было собрать все ваучеры, посадочные талоны, а если что-то потеряла — написать служебную записку, потому что все чеки и квитанции были нужны для отчётности в бухгалтерию. С нашим решением всё намного проще — ничего собирать не нужно. Все отчёты и закрывающие документы сразу появятся в личном кабинете, — рассказывает Екатерина Енина, владелец продукта Яндекс Командировки.

Для любого бизнеса любого масштаба

Во всех компаниях есть командировки, без них бизнес просто не существует.

Преимущество нашего сервиса именно в том, что он абсолютно для любого бизнеса и пользователя. Не нужны какие-то уникальные навыки и знания, чтобы всё оформить. Всё интуитивно понятно и просто, разберётся каждый, — делится Екатерина Енина, владелец продукта Яндекс Командировки.

Можно сфокусироваться на своих задачах, а не на бытовых вещах, на которые даже в обычной жизни порой не хватает времени — а в деловой поездке в новом месте тем более. Теперь курьер привезёт горячий завтрак из ресторана прямо в отель, пока вы собираетесь на встречу. Машина приедет ко времени и отвезёт в любую точку города. А если останется время, можно потратить его на приятные дела: например, взять каршеринг и отправиться по достопримечательностям.

* Екатерина Енина, владелец продукта Яндекс Командировки.

10 цитат Рэя Брэдбери, которые заставляют задуматься о жизни и смерти

- ✓ Первое, что узнаешь в жизни, — это то, что ты дурак. Последнее, что узнаешь, — это что ты все тот же дурак.
- ✓ Чтобы выжить, надо перестать допытываться, в чем смысл жизни. Жизнь сама по себе и есть ответ.
- ✓ Шире открой глаза, живи так жадно, как будто через десять секунд умрешь. Старайся увидеть мир. Он прекраснее любой мечты, созданной на фабрике и оплаченной деньгами. Не проси гарантий, не ищи покоя — такого зверя нет на свете.
- ✓ Смерть — это форма расплаты с космосом за чудесную роскошь побыть живым.
- ✓ Печальный и в то же время счастливейший удел человечества состоит, чтобы без конца измерять расстояния от того места, где мы находимся, до того, где мы хотим быть.

Окончание на стр. 13

Увольнение беременных — анализ новых споров

Виктория Алфёрова,
юристконсульт

Трудовые споры с беременными — очень рискованные для работодателя, поскольку беременные женщины являются особой категорией работников, для которых трудовым законодательством предусмотрено более десятка дополнительных льгот и гарантий.

Увольнение беременных также имеет свои особенности, о которых должен знать каждый работодатель во избежание ответственности (административной, а иногда и уголовной), финансовых потерь.

Статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации четко обозначает основания для увольнения беременной женщины по инициативе работодателя: 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем; 2) в связи с истечением срока трудового договора в период беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом состояния здоровья. И даже в случае прогула, совершения дисциплинарного проступка, появления в состоянии опьянения работника, «сильный» (по мнению правоприменителя) работодатель ограничен законодательно мерами воздействия на работника — беременную женщину.

Судебная практика по спорам об увольнении беременных сложилась в пользу работника. Во-первых, работник — слабая сторона трудового правоотношения; во-вторых, беременная женщина — особый работник, имеющий специальные льготы и находящийся под усиленной защитой.

Рассмотрим некоторые примеры актуальной судебной практики.

Уволить беременную женщину за непрохождение испытания нельзя (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 02.05.2024 № 88-10646/2024).

Работница Ш. обратилась с иском к работодателю — ИП, потому что была уволена в связи с неудовлетворительным результатом испытания на основании ст. 71 ТК РФ. Истец считает увольнение незаконным вви-



ду того, что добросовестно исполняла свои трудовые обязанности, однако на рабочем месте были неудовлетворительные условия работы, а после сообщения ИП о беременности работодатель расторг трудовой договор.

14.10.2022 истец была уведомлена о предстоящем увольнении 18.10.2022 в связи с неудовлетворительными результатами испытания. В период с 17.10.2022 по 19.10.2022 и с 21.10.2022 по 28.10.2022 истец была временно нетрудоспособна.

УВОЛИТЬ БЕРЕМЕННУЮ ЖЕНЩИНУ ЗА НЕПРОХОЖДЕНИЕ ИСПЫТАНИЯ НЕЛЬЗЯ

Приказом от 31.10.2022 истец уволена 31.10.2022 на основании ч. 1 ст. 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

При этом 28.10.2022 истец направила в адрес ответчика заявление и копию справки из медицинского учреждения, согласно которой истец являлась беременной.

Из объяснений представителя ответчика установлено, что справка о беременности истца была получена работодателем 30.10.2022, однако не принята ИП в связи с тем, что не была надлежащим образом заверена. Кроме того, ответчик указал на злоупотребление истцом правом в связи с тем, что истец скрыла факт своей беременности при приеме на работу.

Суды трех инстанций заняли позицию работника, признав действия работодателя незаконными, поскольку содержащая данный запрет часть первая статьи 261 ТК РФ относится к числу специальных норм, за-

крепляющих для беременных женщин повышенные гарантии по сравнению с другими нормами Трудового кодекса, и является по своей сути трудовой льготой, обеспечивающей стабильность положения беременных женщин как работников и их защиту от резкого снижения уровня материального благосостояния, обусловленного тем обстоятельством, что поиск новой работы для них в период беременности затруднителен. Названная норма, предоставляющая женщинам, которые стремятся сочетать трудовую деятельность с выполнением материнских

функций, действительно равные с другими гражданами возможности для реализации прав и свобод в сфере труда, направлена на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии со статьями 7 (часть 2) и 38 (часть 1) Конституции Российской Федерации (Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 4 ноября 2004 г. № 343-0).

Судами также отмечено, что факт уведомления истцом работодателя о беременности при приеме на работу не может быть расценен как злоупотребление правом по смыслу статьи 10 Гражданского кодекса Российской Федерации и не может служить основанием к отказу истцу в защите ее прав, гарантированных ей статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

В данной ситуации важно следующее:

увольнение по ст. 71 Трудового кодекса Российской Федерации относится к увольнению по инициативе работодателя (п. 4

ст. 77 ТК РФ, п. 14 ст. 81 ТК РФ); а расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Соответственно, законодательно установлен прямой запрет на увольнение беременной женщины в связи с непрохождением испытания.

Суды занимают сторону работника, если работник обратилась за восстановлением на работе после увольнения по собственному желанию, потому что узнала о беременности (Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 25.03.2024 № 88-6087/2024 по делу № 2-1612/2023)

Приказом от 5 декабря 2022 г. трудовой договор с работником Т. расторгнут на основании пункта 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации на основании заявления Т. Об увольнении по инициативе работника.

10 января 2023 г. истец поставлена на учет по беременности (срок беременности 9 недель), в периоды с 7 декабря 2022 г. по 21 декабря 2022 г., с 22 декабря 2022 г. по 5 января 2023 г., с 11 января 2023 г. по 19 января 2023 г. была временно нетрудоспособна.

15 февраля 2023 г. истец обратилась к ответчику с заявлением об отмене ранее вынесенного приказа об увольнении и восстановлении ее в ранее занимаемой должности, указав, что 10 января 2023 г. ей стало известно о том, что она находится в

мент подачи заявления об увольнении она была беременна, что повлияло на ее волеизъявление при подаче заявления об увольнении. Учитывая, что иные источники дохода, а также предложения о трудоустройстве у нее отсутствуют, истец просила принять во внимание доводы о том, что увольняться с работы, учитывая факт наличия беременности, намерений истец не имела.

Работодатель проинформировал истца об увольнении по инициативе работника в порядке, установленном трудовым законодательством, и, как следствие, отсутствию нарушения прав работодателем.

Суды трех инстанций поддержали работницу и исходили из того, что заявление Т. об отказе от исполнения ранее поданного заявления о расторжении трудового договора по инициативе работника в связи с наличием у нее беременности, о которой на тот момент она не знала, свидетельствует о том, что расторжение трудового договора по инициативе работника не может сохранить своего действия ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по инициативе работника, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного частью первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

Иное толкование привело бы к ограничению объема трудовых прав работника, подавшего заявления о расторжении трудового договора по собственной инициативе и лишенного возможности в силу сложив-

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

10 цитат Рэя Брэдбери, которые заставляют задуматься о жизни и смерти

✓ Мы все — машины времени. Вот почему всю свою жизнь я нахожусь под очарованием стариков. Потому что я знаю: вот сейчас нажму его потайную кнопку и окажусь в 1900 году. Или на Гражданской войне. А в детстве я встречал ветеранов Гражданской войны!

✓ Каждое новое поколение оставляет нам людей, которые помнят об ошибках человечества.

✓ Прежде чем научиться отпускать, научись удерживать. Жизнь нельзя брать за горло — она послушна только легкому касанию. Где-то нужно дать ей волю, а где-то пойти на поводу.

✓ Жизнь даётся нам только на время. Пользуйся, пока можешь, а потом без слез отпусти. Это диковинная эстафетная палочка — одному богу известно, где произойдет ее передача.

✓ Неважно, что именно ты делаешь; важно, чтобы всё, к чему ты прикасаешься, меняло форму, становилось не таким, как раньше, чтобы в нем оставалась частица тебя самого. В этом разница между человеком, просто стригущим траву на лужайке, и настоящим садовником.

**Компания должна иметь
структурированную систему
учета документов
и электронного
документооборота,
позволяющую определить
все движение и историю
изменения документа**



АНТОН КУЛИКОВ,
Адвокат, партнер Адвокатского бюро
«ТЕЗА»

теза. адвокатское
бюро

Часто ли в РФ суды наказывают за подделку документов и как строго?

— Привлечение к уголовной ответственности за подделку документов достаточно распространено в РФ. Рассмотрим два состава преступления: ст. 292 УК РФ (Служебный подлог) и ст. 327 УК РФ (Подделка, изготовление или оборот поддельных документов, государственных наград, штампов, печатей или бланков).

По данным Судебного департамента при Верховном Суде РФ, в 2023 году по ст. 292 УК РФ (по всем ее частям) **осуждены 776 человек (в 2022 году их было 860)**.

В отношении 342 человек уголовные дела прекращены судами по нереабилитирующим основаниям (в 2022 году их было 370 человек). Оправдательные приговоры и решения о прекращении уголовных дел по реабилитирующим основаниям вынесены в отношении 18 человек (в 2022 году — 38 человек).

В свою очередь, по ст. 327 УК РФ (по всем ее частям) осуждены 10 933 человека (в 2022 году было 11 757 осужденных по этой статье). При этом в отношении 1 733 человек уголовные дела прекращены по нереабилитирующим основаниям (в 2022 году таких было 2 327). Оправдательные приговоры и решения о прекращении уголовных дел по реабилитирующим основаниям в 2023 году приняты в отношении 49 человек (в 2022 году таких было 45).

Вместе с тем данные по видам и размерам наказаний по статьям 292 и 327 УК РФ Судебный департамент при Верховном Суде РФ на официальном портале не размещает, предоставляя лишь сводные сведения по группам составов преступлений. Между тем из них следует, что чаще всего за совершение указанных преступлений суды назнача-

ют наказание в виде штрафа, ограничения свободы либо условного лишения свободы.

Подделка подделке рознь. Какие действия закон считает особо серьезными?

— Если рассматривать размеры наказаний, то закон определяет повышенную общественную опасность за совершение подлога, повлекшего существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства (ч. 2 ст. 292 УК РФ). В этом случае максимальное наказание — лишение свободы на срок до 4 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет (или без такового).

Понятие «существенности» относится к категории оценочных и определяется в каждом конкретном деле исходя из фактических обстоятельств, характера и степени нарушения прав и свобод, характера наступивших последствий.

Кроме того, повышенную ответственность закон предусматривает за подделку, изготовление или оборот поддельных документов, государственных наград, штампов, печатей или бланков, совершенные с целью скрыть другое преступление или облегчить его совершение (ч. 4 ст. 327 УК РФ). За эти действия предусмотрено максимальное наказание в виде лишения свободы на срок до 4 лет.

Как вы как юрист изучаете документы клиента, чтобы хотя бы бегло понять, все ли с ними ок?

— При изучении документов нужно быть внимательным и не упускать из вида детали,

которые на первый взгляд могут показаться незначительными. Конечно определить «на глаз» подлинность либо подложность документа достаточно сложно, однако это возможно.

Нередко подложные документы имеют явные отличия от документов, существующих в компаниях. Первое, за что цепляется

Третье — это содержание документа. В частности, орфографические, пунктуационные и арифметические ошибки, не свойственный компании стиль изложения заставляют отнестись к нему критически. Кроме того, противоречие содержания документа иным документам и известным фактам заставляют сомневаться в его подлинности.

ОБЫЧНО ВЫЯВИТЬ ПОДЧИСТКУ НЕ СОСТАВЛЯЕТ БОЛЬШОГО ТРУДА И НА ПРАКТИКЕ ВСТРЕЧАЕТСЯ РЕДКО

глаз — это оформление самого документа. Поддельный документ может отличаться от принятого оформления, например, может быть использован устаревший шаблон, который уже не используются в компании, либо, наоборот, использован шаблон, появившийся позднее. Кроме того, использование другого шрифта, кегля также дают основания для подозрения. Многие компании на уровне локальных актов закрепляют детальные правила оформления документов, поэтому отступление от них может косвенно свидетельствовать об их подложности.

Здесь же можно говорить и о механическом исправлении документов (подчистках).

Обычно выявить подчистку не составляет большого труда и на практике встречается редко.

И четвертое — подпись документа. Документ должен быть подписан лицом лично. Использование клише либо электронного изображения подписи не позволяет в полной мере отнестись к документу как подлинному. Однако важно учитывать, что широко распространяется использование технического средства «плоттер», которое способно выполнить любую подпись. Выявить подделку в таком случае можно только путем проведения почерковедческой экспертизы.

Немаловажным является и оттиск печати. Использование электронного изображения печати, его распечатка на цветном принтере может привести к подозрению относительно подлинности документа. Вместе с тем сделать идентичный оттиск печати организации не составляет большого труда и финансовых затрат, такая услуга распространена на рынке и работниками центров

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

Самые вежливые люди родились в эти даты

Они очень коммуникабельны, для них важно, чтобы они были в отношениях. Вектор сознания направлен на желание понять ситуацию человека. Такие люди прирожденные психологи, «копают» глубоко и добиваются до самой сути.

В них заложены такие качества, как высокая исполнительность, дипломатичность и желание понять. Они не любят брать ответственность и принимать решения, часто сомневаются. Не торопите таких людей. Им нужно больше времени для того, чтобы дать правильный ответ.

В минусе: сомнение, депрессивность, двойственность, отказ от понимания.

Среди представителей таких людей есть Дэвид Бэкхем, Тони Роббинс.

И это люди с числом сознания 2 — рожденные 2, 11, 20 и 29 числа.

Какие этические и правовые риски могут возникнуть при использовании нейросетей в управлении персоналом?



**Анастасия
Алексеевская,**
Адвокат, магистр
экономики

Нейросети получили настолько стремительное распространение, что ни общество не успело в полной мере осознать сущность, принципы работы и риски искусственного интеллекта, ни право не успело за столь существенными трансформациями с сфере информационных технологий.

Функционирование нейросетей является предметом необходимого регулирования нескольких отраслей права: авторского, о защите персональных данных, коммерческой тайны, информационного. Работа нейросети может затрагивать основополагающие права и свободы человека, декларированные в Основном законе страны.

Развитие цифровизации неизбежно, и нам остается только попытаться установить рамки, правила, которые позволили бы ис-

образом алгоритмы могут использоваться для принятия решений о трудоустройстве кандидатов. Искусственный интеллект давно проводит анализ поступивших резюме на соответствие требованиям вакансий, может обзвонить потенциальных кандидатов, задать уточняющие вопросы, проанализировать их и принять необходимые решения. Вместе с тем, применяемые алгоритмы могут содержать некорректные установки и решение нейросети окажется дискриминационным в отношении определенного круга

АЛГОРИТМ ОБУЧАЛСЯ НА БАЗЕ ВЫБОРКИ РЕЗЮМЕ, В КОТОРЫХ МУЖЧИН ОКАЗАЛОСЬ БОЛЬШЕ, ЧЕМ ЖЕНЩИН, ВВИДУ ЧЕГО ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ ПРИХОДИЛ К ВЫВОДУ О ТОМ, ЧТО КАНДИДАТЫ-МУЖЧИНЫ ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЕЕ

пользовать достижения искусственного интеллекта во благо, а не во вред, минимизировать риски, связанные с утечкой личных данных, принятием некорректных решений на основе алгоритмов искусственного интеллекта. Порой от этих решений зависит если не судьба, то весьма значимые в жизни человека события и факты.

Нейросети в последние годы активно используются в сфере управления персоналом, в том числе, при анализе резюме кандидатов, подборе программ обучения, в психологии. При таком использовании возникают риски как правового, так и этического характера.

В банках искусственный интеллект почти повсеместно принимает решения о выдаче кредитов заемщикам на основании математических алгоритмов. Аналогичным

лиц. Так, известен случай, когда алгоритм обучался на базе выборки резюме, в которых мужчин оказалось больше, чем женщин, ввиду чего искусственный интеллект приходил к выводу о том, что кандидаты-мужчины предпочтительнее.

Остро стоит вопрос о защите персональных данных соискателей. Как известно, в резюме соискатель указывает довольно подробную информацию о себе, которая может быть использована искусственным интеллектом, в том числе в процессе обучения системы. Представляется разумным запрос согласия соискателя на использование искусственного интеллекта при анализе и обработке персональных данных кандидата, указанных в резюме, согласие на «общение» с нейросетью при постановке дополнительных вопросов и получении недостающей информации о кандидате.

Популярность в последнее время набирает применение искусственного интеллекта в психологии, оценке эмоционального состояния сотрудников, в целях подбора программы обучения и оценки компетенций. Вместе с развитием искусственного интеллекта, возрастают и риски, связанные с его применением.

распознавания лиц (нарушающее права человека, в том числе на неприкосновенность частной жизни).

Что касается российского законодательства, определение искусственного интеллекта можно найти в п. 3.17 ГОСТ Р 43.0.5-2009 «Информационное обеспечение

ОТСУТСТВИЕ ПОНИМАНИЯ ТОГО, КАК ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ ДОСТИГАЕТ РЕЗУЛЬТАТОВ, ЯВЛЯЕТСЯ ОДНОЙ ИЗ ПРИЧИН НИЗКОГО УРОВНЯ ДОВЕРИЯ К СОВРЕМЕННЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА И МОЖЕТ СТАТЬ ПРЕПЯТСТВИЕМ ДЛЯ ИХ РАЗВИТИЯ

11 мая 2023 г. в Европарламенте приняты первые Правила прозрачности и управления рисками для искусственного интеллекта. Правилами установлен запрет на использование систем искусственного интеллекта в таких сферах, как:

- системы удаленной биометрической идентификации в реальном времени в общедоступных пространствах;
- системы биометрической категоризации, использующие чувствительные характеристики (например, пол, раса, этническая принадлежность, статус гражданства, религия, политические взгляды);
- системы распознавания эмоций в правоохранительных и судебных органах, на

техники и операторской деятельности. Процессы информационно-обменные в технической деятельности. Общие положения». Согласно указанной норме Искусственный интеллект: моделируемая (искусственно воспроизводимая) интеллектуальная деятельность мышления человека.

В «Национальной стратегии развития искусственного интеллекта на период до 2030 года», утвержденной Указом Президента РФ от 10.10.2019 N 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» искусственный интеллект определяется как комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных за-

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

Таланты сотрудников — их просто надо увидеть и раскрыть

Инна Щербакова,
PHD доктор кризисной
психологии, ректор академии
нейроинжиниринга,
основатель проекта по работе
с потенциалом мышления
«Рестарт Реальности»

Как управленец с большим опытом, могу сказать, что увидеть таланты на первом этапе знакомства с сотрудником — довольно сложная задача. Однако если это удалось, то только работодатель способен помочь ему развиваться

Стоит понимать, что таланты есть абсолютно у каждого кандидата или действующего сотрудника. Но их крайне сложно разглядеть в резюме и на собеседованиях, поскольку далеко не все люди умеют правильно, в выгодном свете себя презентовать. Большинство кандидатов составляют резюме по шаблону, даже не задумываясь, что работодателю важны какие-то особенности. Поэтому найти таланты на этапе

просмотра резюме довольно непростая задача. На первичном интервью тоже не всегда удастся разглядеть исключительные способности кандидата, потому что он испытывает стресс, может “закрываться”, говорить о себе только то, что ожидает от него работодатель. Зачастую остается единственный вариант — наблюдать за работой сотрудника, когда он освоится в компании.

Я могу выделить две категории сотрудников — к каждой необходим свой подход к реализации талантов.

Первая категория — люди со скрытыми талантами. Перед руководителем стоит задача их увидеть. Необходимо понаблюдать за работой человека на испытательном сроке и выяснить, есть ли у него какая-то профессиональная цель и насколько он замотивирован к ее достижению, понимает ли, что путь к ней непростой — нужно набраться терпения и наработать опыт.

ника — совпадают ли они, все ли условия вы предоставляете человеку, чтобы он шел к закрытию своих задач. Например, для этого вы можете регулярно проводить встречи с сотрудником в формате “тет-а-тет”, где будете обсуждать его профессиональные желания, уровень комфорта на рабочем месте, его мотивацию, проблемы, с которыми он сталкивается. Это самый эффективный инструмент для удержания талантливых специалистов. Если сотрудник собрался выходить из компании, нужно определить, почему он не может разви-

КОГДА ЧЕЛОВЕК ПЕРЕХОДИТ ИЗ ОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ДРУГУЮ — ЭТО ПОКАЗАТЕЛЬ РОСТА. ВЫ ДОЛЖНЫ ГОРДИТЬСЯ

Если сотрудник живо интересуется определенной сферой деятельности в компании, стоит открыть для него все двери: пусть попробует себя в решении разных задач в рамках этой сферы. Вторая категория — люди, которые сразу же начинают проявлять свои таланты. Они имеют четко выраженные способности, креативны, показывают профессионализм, результаты, предлагают новые решения рутинных задач. Важно поддержать их и создать условия для развития этого потенциала.

Многие работодатели часто думают только о своей компании — делают упор на реализацию бизнес-целей, а сотрудников воспринимают как инструменты к их достижению. Это ошибочная позиция.

Важно не только искать, в чем человек будет полезен компании, но и думать о том, как он может реализовать у вас свои личные цели.

Необходимо постоянно сверять цели предприятия с личными задачами сотруд-

ваться здесь дальше. Найденные причины необходимо максимально нивелировать. И еще озвучу, возможно, не самую популярную позицию, однако, на мой взгляд, она верная.

Некоторые руководители испытывают стресс от того, что выращенный талант покидает компанию.

Они обижаются, даже считают это в некотором роде предательством. Но не стоит бояться, что человек уйдет из компании, когда достигнет определенных высот. Да, жалко потраченного времени и денег на его обучение, но нужно понимать, что на каком-то этапе всем людям становится тесно в рамках определенной компании. Для них это одна из ступенек вверх. И нормально, когда человек переходит из одной организации в другую — это показатель роста. Вы должны гордиться, что заметили сотрудника, вырастили талант, дали ему определенные знания на данном этапе его профессионального пути, обеспечили путевкой в жизнь.

ТАЛАНТЫ Таланты рядом с нами

Дарья Галь,
HireHub

В целом, таланты сотрудников в современном корпоративном мире, независимо от профиля работы, можно разделить по принципам hard и soft skills. Развиваясь в любой профессии и работая в любой компании (от небольшого бизнеса до завода-гиганта) важно развивать таланты и навыки, которые помогут достичь успеха и эффективно выполнять поставленные за-

Еще один важный талант — креативность. Развивая умение мыслить нестандартно, находить новые подходы к решению проблем и предлагать инновационные идеи — ключ к успеху даже в самых сложных ситуациях. Умение анализировать информацию, делать выводы на основе данных, принимать обоснованные решения и планировать действия — еще один важ-

РАЗВИТЫЙ ТАЛАНТ ОРГАНИЗОВАННОСТИ — ЭТО ГАРАНТИЯ КАЧЕСТВЕННОГО ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАЧ В УСТАНОВЛЕННЫЕ СРОКИ

дачи. В первую очередь речь о коммуникабельности. Умение эффективно общаться с коллегами, клиентами, партнерами и подчиненными помогает установить теплые и доверительные отношения, что положительно скажется на достижении общих целей. Важно уметь слушать мнение других, сотрудничать, решать конфликты, поддерживать коллективный дух и достигать целей вместе. Не менее важно уделить внимание развитию организованности сотрудников. Чем качественнее человек управляет своим временем, тем более он эффективен и надежен.

Развитый талант организованности — это гарантия качественного выполнения задач в установленные сроки.

ный талант, без развития которого сложно представить успешного специалиста в современном мире. Этот талант идет рука об руку со стрессоустойчивостью. Без способности сохранять спокойствие и продуктивность в условиях стресса, быстро приспособившись к переменам и находить решения в сложных ситуациях. Ну и самый главный талант, который важен не только для руководителей, но и для рядовых сотрудников — это лидерство. Умение мотивировать и вдохновлять других, принимать ответственность за принимаемые решения и руководить коллективом к достижению успеха.

Обратите внимание на вопросы, которые задает кандидат

Анна Королева,
директор по управлению персоналом
ИТ-интегратора AWG и маркетплейса
аутстаффинга SkillStaff

На собеседовании стоит обратить внимание на увлечения кандидата вне работы и его достижения в хобби, что расскажет о его характере. Я люблю задавать вопрос: «Если бы мы обратились за обратной связью к вашим друзьям, как бы они вас охарактеризовали?» Он помогает увидеть кандидата с точки зрения окружающих, ведь именно с близкими людьми мы показываем свое истинное лицо.

Кроме того, обратите внимание на вопросы, которые задает кандидат. Ответы могут быть социально ожидаемыми, но его вопросы откроют интересы и приоритеты соискателя.

Отсутствие вопросов — тревожный знак. Талантливый сотрудник стремится видеть

весь процесс работы, активно предлагает идеи по развитию и не боится взять на себя инициативу по их реализации. В первые недели наблюдайте за новым сотрудником: как он воспринимает и дает обратную связь, выдвигает идеи и решения в коллективе

Чтобы понять, готов ли коллега развиваться и раскрыть свои таланты, стоит обратить внимание на его интерес к новым задачам и готовность брать на себя ответственность. Насколько он интересуется возможностями повышения квалификации? Делится ли он новыми знаниями с коллегами? Это говорит о его вовлеченности и стремлении к росту.

Трудоголизм — решаемая проблема

Екатерина Васильева,
Психолог-эксперт

Почему и когда трудоголизм сотрудников вреден бизнесу и самим специалистам?

— Если бизнес заинтересован в том, чтобы не было текучки кадров и чтобы специалисты были мотивированы на работу, очень важно не допускать и не поощрять у сотрудников трудоголизм. Он приводит к выгоранию, так как жизнь и остальные потребности у работника никуда не деваются. Рано или поздно, даже если он сам добровольно сильно погрузился в работу, он начнет испытывать злость к своим обязанностям, к коллегам, к начальству, зачастую также страдает здоровье работника.

Основатели бизнеса часто сами Трудоголики. Как не допускать чтобы их трудоголизм стал примером остальным и особенно топам? Чем чреват трудоголизм топов? (при очевидных выгодах компании)

— Основатели бизнеса — трудоголики зачастую выгорают и в лучшем случае продают бизнес или теряют к нему интерес. Кстати, выгорание — наш защитный механизм против самоуничтожения на рабочем

месте. Качественно отдыхающий владелец бизнеса вернется в работу с новыми идеями, бодрым и свежим, готовым покорять новые вершины. Не поднимающий же головы от работы что владец, что топ — в конечном итоге выжимают из себя последнее, ничем не восполняясь. Таким образом, выгоды для компании от трудоголизма очевидны в моменте, но совершенно не являются выгодами “вдолгую”. Своих клиентов я буквально учу отдыхать, выпускать из рук рабочий телефон (а некоторых даже его завести отдельно от личного).

Как не допускать трудоголизма персонала? (система управления, софт, сrm-системы, техника и ее ремонт, обслуживание, условия труда, питание...)?

— Во-первых, в рабочих процессах должны быть хорошо простроены границы. Приход, уход, перерыв — базовая структура, где не должно быть поощрений к тому, чтобы прийти раньше всех, уйти позже всех, не ходить на перерывы. Конечно, тогда нужна и профилактика злоупотреблений.

Во-вторых, важно внимание к каждому работнику. В современных компаниях собирается обратная связь о состоянии, о проблемах, о целях, о планах работника. Так сотрудник видит, что он ценен. А его усталость и начальные сигналы выгорания

можно успеть поймать и дать возможность отдохнуть.

В-третьих, условия труда очень важны. Для качественной работы персонала важно создать места для отдыха, кухню, возможность даже прогуляться во время работы, потому, прогуливаясь, мы генерируем больше хороших идей и лучше решаем сложные задачи.

В-четвертых, чем более современный софт используется, тем меньше сотрудникам требуется лишних движений для достижения рабочих целей. Плохо работающая техника и несовременное ПО тормозит рабочий процесс и вызывает злость у пользователей.

Компенсация за труд и трудоголизм — взаимоисключающие понятия? Или можно ли и как не загонять до смерти «курицу» несущую золотые яйца?

— Не во всех сферах труда возможно создать благоприятную обстановку, климат-контроль, супер-софт и прочие блага цивилизации. Ряд рабочих специальностей в силу своей специфики либо опасны, либо реализуются в тяжелых условиях. Медики, полиция, шахтеры, спасатели... В таком случае условия труда должны компенсироваться соответственно риску и уровню вреда для работника. Если же в относительно спокойных сферах мы говорим про денежное поощрение трудоголизма, то деньги мало кого мотивируют долго. К новому уровню доходов возникает быстрое привыкание (в среднем три месяца), а здоровье работника так или иначе все равно расшатывается. В своей практике я сталкиваюсь с людьми, достигшими такой точки выгорания, где уже расцветает психосоматика, болезни сыпятся одна за одной и денежных компенсаций едва ли хватает на то, чтобы

поправить вред, нанесенный организму.

Выгорание трудоголиков: часто бизнес ищет новых на смену выбывшим. Есть ли иные пути? Какие? (Штатные психологи, коучи, ротация..)

— Здесь, наверное, вопрос в том, насколько экологично с психологической точки зрения построен бизнес, а также какого уровня работники требуются. Если их гораздо проще менять, чем заботиться об их стабильном состоянии, то это имеет место быть. Во главе угла у предприятия выгода, и эта схема работает. Почему нет? Вопрос только в этике. Если же кадры ценны и труднозаменимы, наиболее логичным будет профилактировать трудоголизм и выгорание. Здесь можно применять меры, о которых говорилось выше, а также привлекать специалистов — психологов и коучей.

Когда трудоголизм (как в случае с учеными) всем выгоден?

— Есть категории людей, которые по сути приносят себя в жертву, понимая, что их труд настолько ценен, что свой комфорт они оценивают ниже. Рискованные профессии, где работа на износ, где опасность каждый день или тяжелый труд, который под силу далеко не каждому, а делать это кто-то должен. Это вопрос внутреннего выбора работника, когда он сознательно принимает на себя особенности своего труда. Ученых также можно отнести к этой категории. Помимо важности их профессии, они часто бывают людьми, сильно вовлекающимися в свой труд. Для общества это несомненный плюс. Хотя, как психолог, я бы отметила, что как и отдохнувший владелец бизнеса, так и ученый скорее принесут больше пользы обществу, чем уставшие и выгоревшие.

А не пойти ли всем в IT?



Святослав Альбирео,
Писатель, психолог, переводчик,
директор творческой студии
«АльбиреоМКГ»

Как в целом на ваш взгляд обстоят дела на рынке поиска ай ти специалистов?

— В грандиозном цирке феодало-капитализма есть несколько арен столь же ослепительных, озадачивающих и совершенно абсурдных, как рынок труда в IT. Мир цифрового крепостного права кодослагающих наемных рабов, где улицы вымощены кривыми программами, а воздух пропитан запахом выгоревших разработчиков.

Рынок труда в IT — настоящая страна чудес, где резвятся единороги, а деньги растут на двоичных деревьях. Мы даже встречаем их, айтишников, которые зарабатывают действительно столько, сколько должен зарабатывать человек. На поверхности это кажется раем для работников.

«Нехватка талантов!» — кричат рекрутеры. «Конкурентные зарплаты!» — провозглашают объявления о вакансиях.

Как обычно, это все немножечко (на все сто!) ложь. Рекрутеры все так же хотят канарейку за копейку, чтобы пела и не ела. Эйчары постоянно жалуются, хотя рынок программистов растет, потому что они вообще заигрались в неведомую игру, которой у меня даже не хватает сарказма название придумать... Непробиваемые? Невтыкаемые?

Компании отчаянно ищут мифического «10x разработчика» — существо столь же редкое и неуловимое, как CEO с совестью. Тем временем, выпускники буткемпов на-

водняют рынок начального уровня, вооруженные свежеспеченными сертификатами «Full Stack Developer» и мечтой о большом успехе в Кремниевой долине (или ее более дешевых, удаленно-дружественных аналогах).

Естественно, сейчас на рынок выходит ИИ, и крупные компании пытаются найти дрессировщика этого зверя. Я уже несколько раз слышал от девочек-припевочек, посмотревшихся TED, что а зачем мы делаем вот то и это, ведь можно же подключить ИИ. Появились новые потребности — Специалист по обходу санкций, Мастер VPN-дел, Гуру импортозамещения. Так что на рынке IT дела хорошо. Беда в том, что операторы не умеют этим рынком пользоваться.



Каких ай ти специалистов сегодня остро не хватает бизнесу, а каких уже переизбыток ?

— Беда все та же. Специалистов полно всяких. Остро не хватает тех, кто согласен работать за печенки. К тому же, айти отделы компаний, а часто и айти компании просто не понимают, кто им нужен.

Например, вот последние списки горячих и не очень вакансий:

Горячий список:

1. Специалисты по ИИ и машинному обучению. Все-таки в нас сильна надежда, что когда-нибудь будут вкалывать роботы, а не человек.

2. Облачные архитекторы. А, ну, это тема для отдельной статьи.

3. Эксперты по кибербезопасности: ну как же, кругом же враги.

4. Специалисты по данным: которые вашу кафку превратят в золото (или хотя бы в убедительные презентации PowerPoint).

Не очень горячий список:

1. Обычные веб-разработчики.

2. Специалисты по железу.

3. Традиционные системные администраторы.

А теперь смотрите, какой-нибудь фирмочке «Рога и копыта» или там условной «Пятерочке» не сдался ИИ и алхимик данных. А вот вебплатформа им нужна. И сисадмин нужен, «парень по компуктерам». Для них-то этот негорячий список как раз горячий. Но только платить работнику хотят как кладовщику. А он и думает — да я лучше тогда видосы пилить про IT буду в TikTok. И все, в результате эйচারы плачут, почему никто не хочет идти на «конкурентную» зарплату в сорок тыщ, там же ничего такого делать не надо. Ну да, не надо, по сути, нужно будет отслеживать всю IT сферу, криво слеplенную племянником директора.

Как решить эту проблему? Просто выгнать эйчаров с их тестиками, продуктивностью и тим-чтототами и отдать их зарплату тем, кто вы хотите, чтобы работал. И все, средний сисадмин научится и ИИ, и облакам, если нужно. Просто платите и не сношайте ему мозги. Если он поймет, что работать у вас выгодно. Не только материально, но и психологически, он будет стараться. У нас переизбыток выдуманных ненужных профессий, прокладок, которые попросту не нужны, но которые умеют плести директорам, что им они необходимы. Бизнес-коучи, специалисты по конфликтам, эйচারы — вся эта инфоцыганская братия. В результате фирмы недополучают специалистов, а специалисты нормальную работу.

Я еще в 90е читал книгу какого-то ма-стодонта рынка, и он говорил, что на любой товар есть покупатель. На любой. Проблема сбоя на рынке в прокладках между продавцом и покупателем. Их не хватает или они ленивы, или бестолковы.

Вот это наш случай. Второй.

Хантинг айтишников-норма или исключение? На кого реально может идти «охота»?

— У меня в близком кругу есть айтишник очень высокого уровня. Вот, как из мемов. Он работает в международной компании, у них созвоны, корпоративы с оплаченной дорогой в другую страну. В общем, все как вы читали. Его одолевают на LinkedIn эйчары. Он получает предложений по пять в день.

Совершенно idiotских. Ну вот уровень оценки ситуации эйчарами просто проби-вает любое дно.

Считается ли это, что на него идет охота? Допустим.

Так вот, когда фирма этого крутого ай-тишника переживала трудные времена (это длилось несколько месяцев), и он смотрел не уйти ли куда-то, из вороха этих мусор-ных предложений он ничего не мог вы-брать.

Я полагаю, что сейчас беззубые эйчары этот свой спам и называют охотой. Настоя-щие охотники со своими сетями в Аме-

жить фальшиво-бодрый и недалекий эй-чар? Условия по зарплате, премии, печенье в офисе, какой-то там пакет. Но ведь он не отвечает за психологию. Сейчас крутой айтишник просто пошлет подальше фирму со всеми ее прекрасными условиями, если там вздорный и непоследовательный шеф, например. Или идет постоянно грызня за повышение. Или там постоянные созвоны (я вас уверяю, ребята, вас всех ждет от-дельный котел в аду, кто устраивает созво-ны). Зачем ему менять работу, которая его устраивает на kota в мешке? Зачем тебе работа с лучшими условиями, которую есть высокий риск потерять в любой момент (ис-кусственный стресс на работе, что все не так, всех уволят — организм защищается и не пытается бороться, а просто ищет более стабильное место).

Сейчас уже очевидно, что перекупить можно только глупого работника. Но до эй-чаров это дойдет еще через несколько лет только.

Поэтому, наверное, сейчас все-таки, на каких-то уровнях, в кругу, где все друг друга знают, может идти охота. Например, когда фирма раскололась, например, и от-коловшийся хочет забрать с собой команду или кого-то из нее. Или если айтишник ра-ботал в «Рога и копыта», перешел в «Копы-та и рога» за лучшими условиями, а бывшая компания получила грант, финансовое вли-вание, и хочет его назад, но теперь может предложить лучшие условия.

А хантинг «с улицы», это игры эйчаров в хантеров из американских кинокомедий и бизнес-фильмов. И спросите любого из

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

Что делать, если бывший работодатель дал плохие рекомендации

Кира Бикчантаева,
PR специалист компании ОПРТУ

При устройстве на работу некоторые рекрутеры запрашивают характеристику кандидата в компаниях, где он работал раньше. Если попадается плохой отзыв, соискателю могут отказать. Что делать в этом случае, рассказали эксперты Общероссийского профсоюза работников торговли и услуг.

Прежде всего отметим, что отказ в приеме на работу можно обосновать только деловыми качествами соискателя (это способность выполнять определенную трудовую функцию с учетом профессионально-квалификационных качеств, имеющихся у соискателя), иначе это уже дискриминация в трудовой сфере (статья. 3,64 Трудового кодекса).

По требованию соискателя, которого не взяли на работу из-за плохой характеристики, работодатель обязан сообщить обоснованную причину отказа в письменной форме и сделать это не позднее семи рабочих дней с того дня, когда было предъявлено соответствующее требование (часть 5 статьи 64 Трудового кодекса).

Неправдивые плохие рекомендации

Некоторые работодатели любят насолить неугоднему сотруднику и специально делают по нему отрицательную характеристику. Из-за этого человек не может трудоустроиться долгое время.

В этой ситуации эксперты рекомендуют обращаться в суд. Распространение ложных сообщений об индивидуальных лицах, которые могут причинить вред их репутации, является запрещенной деятельностью.

✓ 152 Трудового кодекса Российской Федерации «Дисциплинарное взыскание».

✓ 152.2 Трудового кодекса Российской Федерации «Отзыв работодателя о работнике».

✓ 152.3 Трудового кодекса Российской Федерации «Способы обжалования отзыва работодателя о работнике».

✓ 23 Конституции Российской Федерации «Право на труд и защиту от безработицы».

НЕКОТОРЫЕ СОИСКАТЕЛИ ДАЮТ НЕСУЩЕСТВУЮЩИЕ НОМЕРА ЯКОБЫ НАЧАЛЬНИКОВ, САМИ ПИШУТ ПОДДЕЛЬНЫЕ ОТЗЫВЫ — ЭТОГО ДЕЛАТЬ ТОЧНО НЕ СТОИТ, ПРАВДА РАНО ИЛИ ПОЗДНО ВСКРОЕТСЯ

Но придется предоставить доказательства. Например, свидетельства бывших коллег касательно того, что на самом деле работник добросовестно исполнял свои задачи, что он ответственно относился к своей работе, не нарушал трудовую дисциплину и тд., аудио-видео видеозаписи. Если суд признает доказательства действительными, то мстительному работодателю придется возмещать моральный вред и компенсацию за упущенную прибыль.

✓ 24 Конституции Российской Федерации «Право на свободу мысли и слова».

✓ 137 Гражданского кодекса Российской Федерации «Защита чести и достоинства граждан».

Законы, полезные для соискателя

На те случаи, когда человек не может устроиться на работу из-за плохих характеристик и намерен отстаивать свои права, пригодятся следующие статьи:

Как просить характеристику для себя у бывшего работодателя

Напомним, что человек вправе попросить бывшего работодателя о предоставлении характеристики самостоятельно. Речь, разумеется, идет о положительной. Существует определенный порядок при этой процедуре.

Прежде всего, необходимо написать заявление, в котором обозначить причины, для чего понадобилась характеристика.

Этот документ следует подписать, поставить дату и направить руководству. Полученный документ можно будет прикрепить к резюме. Отметим, что проверка кандидата со стороны работодателя может быть как от службы безопасности, если он претендует на руководящую должность или связанную с деньгами, важными документами. В более простых случаях рекрутер ограничится тем, что попросит у самого кандидата контакты прежних работодателей.

Начальство отказывает в предоставлении характеристики

В этом случае можно написать жалобу руководству вышестоящей организации приложив копию заявления обращения к начальству и изложив в ней факты, подтверждающие наличие служебных обязанностей, выполнение ими своих обязанностей на высоком уровне и т.д. Если и это не помогло, можно обратиться в суд.

Как искать работу при плохих рекомендациях от бывшего работодателя

На самом деле, это очень редкое явление — негативная характеристика. Но имеет место быть. В этом случае рекрутер может спросить об отношениях с бывшим работодателем. Эксперты рекомендуют ни в коем случае не ругать экс-работодателя. Вы имеете право не раскрывать причин конфликта, но если об этом спрашивают, все острые углы нужно сгладить и максимально лояльно описать суть ситуации без обвинений и эмоций.

Можно подчеркнуть свои сильные стороны и отметить, что с прошлым начальником

вы не смогли прийти к общему мнению по таким-то вопросам, в связи с чем возникли разногласия. Лучше не вдаваться в подробности, а кратко отвечать на вопросы рекрутера.

Если соискатель в чем-то действительно ошибался при выполнении задач на прошлой работе, лучше грамотно в этом признаться и пояснить, что получен хороший опыт и сделаны соответствующие выводы.

Наверняка, кандидат сменил не одно место работы, поэтому помимо плохого отзыва можно получить и хорошие — у других бывших работодателей. Это будет плюсом. Кроме того, положительные рекомендации могут предоставить и бывшие коллеги, и начальники других отделов, с которыми приходилось работать, клиенты, деловые партнеры. Собрав несколько хороших рекомендаций, можно противостоять тем, кто отзывается о вашей работе плохо.

Если ничего не помогает, возможно, стоит поделиться проблемой, например, в социальных сетях. Может оказаться, что бывший работодатель плохо отзывается не только о вас, а ведет себя так и с другими сотрудниками.

В любом случае не стоит отчаиваться. Шансы найти хорошую работу, даже если пришлось уйти с прошлой со скандалом, велики. Согласно исследованиям, только 19% работодателей интересуются мнением бывшего руководства о соискателе. 20% этого не делают. А 61% прибегают к этому только при наличии сомнений в кандидате. Кроме того, не все рекрутеры верят рекомендациям либо больше ориентируются на собственную оценку кандидата. Некоторые соискатели дают несуществующие номера якобы начальников, сами пишут поддельные отзывы — этого делать точно не стоит, правда рано или поздно вскроется.

Откуда появился термин — СПАМ

Во время Второй Мировой Войны американская компания наделала кучу ветчины для снабжения соевй армии и армии союзников.

Ветчины было настолько много, что, когда война закончилась, на складах компании остались сотни тысяч нераспространенных банок.

Что им оставалось делать, чтобы распродать эти банки — заспамить рекламой всю страну.

Реклама этой ветчины была везде: на фасадах домов, на автобусах, газетах и, конечно же, листовках в каждом почтовом ящике.

Уже догадались, как называлась эта ветчина?

Если нет, читайте дальше...

В 1969 году авторы популярного комедийного шоу Monty Python уже понимали, что проблема навязчивой рекламы этой ветчины у всех на устах, и сделали про это комедийный скетч.

Этот скетч сразу стал популярным и таким образом ветчина SPAM и слово спам стал синонимом навязчивой рекламы.

Бизнес и право сегодня



Александр Нижник,
юрист адвокатского бюро KR&P
(г. Челябинск)

KR&P | АДВОКАТСКОЕ
БЮРО
ЧЕЛЯБИНСК

Черный ящик или правовые риски работы с ИИ

Буквально 10 лет назад нам всем казалось, что эра искусственного интеллекта — это что-то нереальное, но вот уже сегодня мы видим как люди всех мастей и профессий активно внедряют в сферу своей деятельности ИИ с целью закрытия конкретных потребностей бизнеса.

Однако на наш взгляд при всей полезности искусственного интеллекта, к сожалению, в нём видятся достаточно серьёзные риски.

В первую очередь необходимо рассказать про такое понятие как «prompt». Prompt — это конкретный запрос к нейросети с целью получить желаемое изображение или же текст. Система искусственного интеллекта устроена очень сложно, но если упростить, то её можно представить как ящик, через который пользователь просовывает свою руку с исходными данными, сжатыми в кулаке. Именно та информация, которая как бы сжата в кулаке, пройдя через ящик, трансформируются «на выходе» в сгенерированный ответ. Здесь то и кроется основная опасность.

Дело в том, что пользователь может достоверно знать лишь ту информацию, которую он вводит и ту информацию, которая получается в конечном итоге по результатам генерации, однако пользователь не знает и не может знать о том, что именно происходит «в ящике» в тот момент, когда

он помещает туда свой запрос. Проще говоря, никому неизвестно о том, какие манипуляции проводятся с теми данными, которые попадают в качестве промпта в систему ИИ, этой информацией обладают лишь разработчики конкретной системы искусственного интеллекта.

Чем это чревато? Ввиду непрозрачности алгоритмов ИИ рядовой пользователь не может знать наверняка, передаётся ли та информация, которая загружается в систему в качестве запроса куда-либо ещё. Отсюда следует то, что существует вероятность использования тех сведений и данных, которые загружаются в систему искусственного интеллекта в противоправных целях.

Большое значение подобная ситуация приобретает, в случае если пользователь использует в промпте персональные данные людей. Например, пользователь — HR специалист, загружает анкету соискателя в систему на предмет установления профпригодности последнего.

Пожалуй, правовые риски, связанные с отсутствием какой-либо гарантии сохранности персональных данных представляют собой особый интерес в рамках нашего общества.

Между тем, существуют и иные риски. Например, риски, связанные с достоверностью тех сведений, которые предоставляет ИИ в своём конечном ответе. ИИ действительно производит впечатление всезнающего существа, словно джин в бутылке он способен ответить абсолютно на любой вопрос, однако здесь необходимо быть крайне осторожным.

Дело в том, что даже самая совершенная система ИИ в мире — ChatGPT o1 может анализировать огромные пласты информации, но если вы обратите внимание, то ответы ИИ будут неточными в части указания каких-либо конкретных фактов. Так, например, если вы загрузите в ИИ книгу по какой-нибудь узкоспециализированной теме, то задавая «точечные вопросы», требующие ответов, содержащих ссылки на числа, имена и т.д., то такой ответ не будет содержать в себе достоверных сведений о таких данных. Попросту говоря ИИ будет «врать» в ключевых местах, которые могут быть существенными для пользователя, из-за чего будет теряться всякий смысл от результатов деятельности системы искусственного интеллекта. Поэтому наш Вам совет — обязательно перепроверяйте те результаты, которые ИИ предлагает вашему вниманию по результатам собственной обработки.

Бизнес и право сегодня



Дмитрий Соколов,
кандидат юридических наук,
директор ООО Юридическая фирма
«Соколов и партнеры», г. Липецк



СОКОЛОВ И ПАРТНЕРЫ
— юридическая компания —

Проблемы применения искусственного интеллекта в правоприменительной деятельности

Основная проблема — отсутствие достаточного правового обеспечения применения ИИ в российской правовой действительности. Отсутствие регламентирующих его применение норм, этических правил как на международном, так и национальном уровнях, приведет к злоупотреблению данным инструментарием.

В России 14 октября 2019 году вышел Указ Президента РФ от 10 октября 2019 г. № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации». В нем закрепляется, что в целях обеспечения ускоренного развития искусственного интеллекта в Российской Федерации, проведения научных исследований в области искусственного интеллекта, повышения доступности информации и вычислительных ресурсов для пользователей, совершенствования системы подготовки кадров в этой области, Президент постановляет утвердить прилагаемую национальную стратегию развития искусственного интеллекта на период до 2030 года. Искусственный интеллект может выполнять разного рода работы и даже заменять человека в определенной деятельности, но возникают опасения относительно как конкурентной среды в сфере трудовых ресурсов, так и обеспечение контроля за ИИ. Например, российские граждане опасаются возможной потери работы.

В сфере правосудия, ИИ может помочь решать многие проблемы, такие как ускорение процесса судопроизводства, повышение точности и объективности при вынесении решений. В настоящее время различные информационные и цифровые технологии уже активно используются в процессе доказывания (представление электронных доказательств), при проведении различных экспертиз, систематизации правовой информации (справочно-правовые системы), организации видеоконференц-связи, аудиопотоколировании судебных заседаний, онлайн-трансляции судебных заседаний. Согласно приказу Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации от «27» декабря 2016 г. № 251 исковое заявление, жалоба, представление и иные документы отныне могут быть поданы в суд на бумажном носителе или в электронном виде, в том числе в форме электронного документа, подписанного электронной подписью в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, посредством заполнения формы, размещенной на официальном сайте суда в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Получение уникального ключа электронной подписи, подачу заявления в суд можно осуществить с использованием ЕСИА — федеральной государственной информационной системы «Единая система идентификации и аутентификации».

Согласно Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ, статья 155.1 при наличии в судах технической возможности осуществления видеоконференц-связи

дексу административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 № 21-ФЗ лицо, участвующее в деле, с его согласия может извещаться путем отправки ему СМС-сообщения или направления извещения или вызова по электронной почте. Таким образом, в основе всех указанных элементов лежит специальное программное обеспечение. В настоящее время все активно используемые элементы электронного правосудия фактически направлены только на взаимодействие со сторонами процесса и иными лицами, участвующими в деле, а также на взаимодействие с государственными органами. Искусственный интеллект в судебной деятельности выступает не как техническое устройство, направленное на оптимизацию судопроизводства, а преподносится в качестве своеобразной альтернативы осуществления функций судьи. Так, искусственный интеллект рассматривается как частичный перенос человеческих возможностей мыслительной деятельности в сферу компьютерных и информационных технологий, но уже без присущих человеку изъянов, что далеко не бесспорно.

Поскольку в судебной практике каждое дело является уникальным и неповторимым, то использование цифровых технологий в судопроизводстве предполагает обращение к ряду повторяющихся данных, их типизацию, которая направлена на последующую формализацию. При этом нельзя не принимать во внимание, что уникальные особенности отдельного уголовного дела могут быть не учтены в общем сформированном судебном решении, а формально-правовое решение в ряде случаев не будет

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

Бизнес и право сегодня



Илья Тарасенко,
стажёр адвоката МКА «Князев
и партнёры»



Князев и партнёры
Московская Коллегия Адвокатов



ИИ стремительно вошел в бизнес. Уже многие применяют его в написании заключений в переговорах, даже в судах готовят решения и затем вручную дорабатывают. Пишут вакансии, резюме и т.д. Вопрос — какие риски вы видите в связи с этим?

— Как видно из вопроса, речь идет о так называемых генеративных ИИ (программах, создающих текст, фотографии или видеозаписи по заданным характеристикам). Ключевыми рисками для юридической фирмы в использовании ИИ являются следующие:

1. Недостоверность информации. ИИ может основывать свой текст на ненадежных источниках, черпать сведения из устаревших, шуточных, этически некорректных материалов. Нередки случаи, когда программа «выдумывает» имена или события по аналогии с действительно существующими. Поэтому крайне важно проверять, действительно ли существует то, о чем пишет ИИ, подтверждается ли ответ достоверными источниками.

2. Угроза репутации. К сожалению, многие пользователи ИИ не занимаются надлежащей проверкой выданного программой текста, что приводит к тому, что в публичный доступ выходят иногда абсурдные или неэтичные заявления и публикации. ИИ не знакомо понятие контекста, что нужно учитывать при использовании таких программ.

3. Нарушение авторских прав. ИИ обрабатывает крайне большие объемы ин-

формации. Использование части этой информации может повлечь нарушения законодательства об охране авторских прав.

ТГ каналы — как вы видите этот мир и опасности для людей и фирм от отдельных ТГ?

— ТГ-каналы – удобный метод коммуникации между людьми как в небольших группах, так и в крупных сообществах, предоставляющий широкие возможности для взаимодействия с аудиторией. Тем не менее, необходимо учитывать, что часто ТГ-каналы используются для обмана и мошеннических действий. Важно проверять, действительно ли сообщения исходят от того лица, которое указано в качестве создателя канала, действительно ли информация, представленная на канале, заслуживает доверия.

Другие соцсети — как вы, как юрист, видите их место в правовом поле бизнеса?

— Актуальность соцсетей растет пропорционально росту их пользователей. Сейчас трудно найти хоть одного потенциального клиента, кто не пользуется никакими соцсетями и не применяет их для поиска необходимых услуг. Благодаря соцсетям формируется облик фирмы в глазах клиентов, возрастает доверие к бренду.

Медицинские компании — с какими проблемами они сегодня сталкиваются чаще всего, и как решают?

ит во многих медицинских организациях. Далеко не все медицинские организации готовы перейти на электронный документооборот, что ведет к увеличению расходов на содержание архива, препятствует эффективной работе медицинского персонала, до 40% работы которого тратится на заполнение документов от руки, а также увеличивает риск утраты или порчи бумажных документов.

Трудовых конфликтов стало меньше? Или они иные? Ваши советы сторонам?

— Статистика показывает, что трудовых конфликтов вовсе не стало меньше. Очень часто работники обращаются за взысканием невыплаченной зарплаты и других выплат, причем подавляющее большинство таких исков суды удовлетворяют. Работодателям нужно учитывать, что увольнение по соглашению сторон может быть оспорено работником в суде, который, согласно последней сложившейся практике, часто встает на сторону работников. При этом другой стороне необходимо обратить внимание на то, что суды стали отказывать в выплате предусмотренной соглашением сторон компенсации при увольнении, мотивируя это тем, что таким образом будет нарушено равенство между работниками.

Онлайн Ритейл. Что творится там с точки зрения права? Ваши советы компаниям?

— По сути, онлайн-ритейл – это заключе-

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

Бизнес и право сегодня



Алексей Голубев,
генеральный директор
организации «Прайвеси
Групп»



ИИ стремительно вошел в бизнес. Уже многие применяют его в написании заключений в переговорах, даже в судах готовят решения и затем вручную дорабатывают. Пишут вакансии, резюме и т.д. Вопрос — какие риски вы видите в связи с этим?

— Применение искусственного интеллекта (ИИ) в бизнесе и юридической практике действительно имеет множество преимуществ, но также сопряжено с определенными рисками, в число которых входят:

1. Ошибки и неточности: ИИ может допускать ошибки или неточности в выводах и рекомендациях, что может привести к юридическим последствиям, особенно если такие ошибки не будут своевременно обнаружены и исправлены.

2. Этические и правовые вопросы: Использование ИИ может вызвать вопросы, связанные с этикой и правом, особенно в контексте конфиденциальности данных, авторских прав и ответственности за ошибки, допущенные ИИ.

3. Зависимость от технологий: Чрезмерная зависимость от ИИ может привести к снижению квалификации сотрудников, что может быть критично в ситуациях, требующих человеческого вмешательства и принятия решений.

4. Конфиденциальность и безопасность данных: ИИ-системы обрабатывают большие объемы данных, что может представ-

лять риск утечки конфиденциальной информации или несанкционированного доступа к данным.

5. Юридическая ответственность: Вопрос о том, кто несет ответственность за ошибки, допущенные ИИ, остается открытым. Это может быть как разработчик ИИ, так и компания, использующая его в своей деятельности.

6. Регуляторные риски: Законодательство в области ИИ еще не полностью сформировано, и компании могут столкнуться с неопределенностью в правовом регулировании, что может привести к юридическим рискам.

В данных случаях, для минимизации этих рисков рекомендуется:

— Внедрять системы контроля качества и проверки результатов, полученных с помощью ИИ.

— Обеспечивать обучение сотрудников для поддержания их квалификации.

— Внедрять меры по защите данных и обеспечению конфиденциальности.

— Консультироваться с юристами для оценки правовых рисков и соблюдения законодательства.

ТГ каналы — как вы видите этот мир и опасности для людей и фирм от отдельных ТГ?

— Телеграм-каналы (ТГ каналы) стали популярным средством коммуникации и распространения информации, но они также несут в себе определенные риски для пользователей и компаний. Вот некоторые из них:

1. Дезинформация и фейковые новости: Телеграм-каналы могут быть источником недостоверной информации, что может привести к распространению слухов и паники. Это особенно опасно для компаний, чья репутация может пострадать из-за ложных сведений. Как следствие этого, необходимо регулярно проверять достоверность информации, получаемой из Телеграм-каналов, и использовать только проверенные источники.

2. Конфиденциальность и безопасность данных, так как Телеграм-каналы могут быть использованы для распространения конфиденциальной информации или данных, что может привести к утечкам и нарушениям безопасности.

3. Киберугрозы. Мы часто сталкиваемся с тем, что Телеграм-каналы используются для распространения вредоносного ПО или фишинговых атак, что представляет угрозу как для индивидуальных пользователей, так и для компаний. Постоянное обучение сотрудников правилам безопасного использования мессенджеров и распознавания киберугроз, может существенно снизить риски распространения опасности.

4. Риски правового характера зачастую выражаются в нарушении требований использования Телеграм-каналов, что в настоящий момент не очень актуально для нашей страны, ввиду слабого регулирования использования каналов.

5. Вопросы этики. Телеграм-каналы могут использоваться для распространения контента, который может быть этически сомнительным или нарушать права других людей.

 **Юридические проблемы у мед. компаний сегодня в России: какие и как обычно решают.**

— Медицинские компании в России сталкиваются с рядом специфических юридических проблем, которые требуют внимательного подхода и комплексных решений. К некоторым из них относится необходимость соблюдения нормативных требований, а именно Медицинские компании должны соблюдать множество нормативных актов и стандартов, таких как Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и приказы Министерства здравоохранения, защита данных и конфиденциальность, лицензирование и аккредитация.

Каждая из этих проблем требует комплексный подход в виде внедрения систем управления качеством (QMS), регулярные аудиты и обучение сотрудников для обеспечения соответствия нормативным требованиям, консультации с юристами и специалистами по нормативному соответствию, обработке и хранению медицинских данных требуют строгого соблюдения законов о защите данных, таких как Федеральный закон «О персональных данных», регулярному обновлению лицензий, соблюдение требований аккредитационных органов, консультации с юристами по вопросам лицензирования и аккредитации.



Другие соцсети — как вы, как юрист, видите их место в правовом поле бизнеса?

— Социальные сети играют значительную роль в современном бизнесе, предоставляя платформы для маркетинга, взаимодействия с клиентами и распространения ин-

Необходимо разработать и соблюдать четкие политики конфиденциальности, информируя пользователей о том, как их данные будут использоваться.

2. Авторские права и интеллектуальная собственность.

Контент: Компании должны быть осторожны при использовании контента, созданного.

Брендинг: Защита торговых марок и брендов в социальных сетях также важна для предотвращения их неправомерного использования.

3. Реклама и маркетинг.

Рекламные стандарты: Компании должны соблюдать законы и регуляции, касающиеся рекламы, включая требования к прозрачности и честности.

Инфлюенсеры: Взаимодействие с инфлюенсерами должно быть четко регламентировано, включая раскрытие спонсорства и соблюдение рекламных стандартов.

4. Кибербезопасность.

Защита аккаунтов: Компании должны внедрять меры по защите своих аккаунтов в социальных сетях от взломов и несанкционированного доступа.

Мониторинг угроз: Регулярный мониторинг и реагирование на киберугрозы, такие как фишинг и распространение вредоносного ПО.

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

Северный коэффициент



**Александр
Карпухин,**
партнер юридической фирмы
Five Stones Consulting

<https://5stones-consulting.ru/>



С программистом заключили трудовой договор на условиях дистанционной работы.

Кандидат обозначил в договоре, что живёт и работает в городе Железногорск Красноярского края.

При увольнении сотрудник обратил внимание работодателя на задолженность по зарплате. С учетом районного коэффициента и северной надбавки он должен был получить больше.

Работодатель также не компенсировал дополнительный отпуск, который полагался за работу в особой местности.

Компания отказала сотруднику в указанных выплатах и тогда сотрудник обратился в суд.

В суде работодатель попыталась открититься от доказательств осуществления сотрудником трудовых функций в Железногорске. На основании довода, что сотрудник не жил в указанной местности выплаты ему и не выплачивались.

Странно было об этом заявлять с учётом того, что в отдельные месяцы работодатель всё же начислял районный коэффициент, хоть и в неправильном размере. Суд конечно же данный факт установил.

И сделал вывод, что компания знала о проживании сотрудника в северном регионе.

Итог: суды приняли сторону сотрудника, но присудили ему не требуемые им 1,5 млн руб., а 890 тысяч, что согласитесь, приличная сумма для задолженности.

Применительно к рассматриваемой ситуации следует руководствоваться разъяснениями Роструда, данными в Письме от 12.09.2023 № ПГ/18818-6-1.

Так, государственный орган указывает, что, если место жительства (место нахождения) дистанционного работника находится в районе Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, его зарплата увеличивается за счет районного коэффи-

В ситуациях, когда работа выполняется в месте, отличном от места нахождения работодателя и его структурных подразделений, как в случае с дистанционной работой, в качестве места работы следует указывать фактическое место выполнения трудовой функции (для дистанционного работника им является место его нахождения).

Принимая во внимание, что в силу прямого указания закона на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей,

РАЙОННЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ И ПРОЦЕНТНАЯ НАДБАВКА НАЧИСЛЯЮТСЯ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ РАБОТНИКА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ МЕСТА ВЫПОЛНЕНИЯ ИМ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ, А НЕ ОТ МЕСТА НАХОЖДЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ, В ШТАТЕ КОТОРОГО СОСТОИТ РАБОТНИК

циента и процентной надбавки, т.к. районный коэффициент и процентная надбавка начисляются к заработной плате работника в зависимости от места выполнения им трудовой функции, а не от места нахождения работодателя, в штате которого состоит работник.

Данный вывод основывается на следующем:

установленных главой 49.1 ТК РФ (ч. 4 ст. 312.1 ТК РФ), дистанционные работники имеют право на те же гарантии и компенсации, зависящие от места их работы, что и все прочие работники в установленных законом случаях.

Так, согласно ч. 2 ст. 146 ТК РФ в повышенном размере оплачивается труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями. Рай-

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

Аутсорсинг персонала: за что карает ФНС и как суды смотрят на аутстаффинг в упаковке аутсорсинга?



Томас Нейман,
генеральный директор
PBS CONSULT и эксперт
в цифровом праве



Заёмный труд, аутстаффинг и аутсорсинг — что это и в чём отличия?

Заёмный труд — это работа в интересах, под управлением и контролем лица или организации, не являющихся работодателем. Он запрещен и влечёт административную ответственность. Однако некоторым лицам разрешено направлять персонал для работы у другого лица на основании договора о предоставлении труда работников (персонала) по ст. 18.1 Закона о занятости и гл. 53.1 ТК РФ, что не считается заёмным трудом.

Аутстаффинг — привлечение заказчиком работников, оформленных у исполнителя. Работники трудятся под управлением заказчика без заключения с ним договора. Зарплату и выплаты осуществляет исполнитель. Заказчик и исполнитель заключают договор о предоставлении персонала, определяя условия и срок работы. Предмет договора — услуги по предоставлению персонала.

Аутсорсинг — получение заказчиком услуг или работ от сторонней организации для выполнения непрофильных функций, например, уборка, доставка еды, юриди-

ческие и бухгалтерские услуги. Договор аутсорсинга регулируется нормами Гражданского кодекса РФ и не подпадает под трудовое законодательство.

Отличия аутстаффинга и аутсорсинга

Если принимающей стороне нужен не персонал, который перейдет под его контроль, а конкретная услуга (например, IT-обслуживание), то это аутсорсинг. Договор аутсорсинга, с учетом его предмета, можно заключить на неопределенный срок. При аутсорсинге персоналом руководит исполнитель, а при аутстаффинге — заказчик. При аутстаффинге требуется согласие персонала на работу, а при аутсорсинге — нет.

Ограничения аутстаффинга и аутсорсинга в связи с запретом заемного труда

Аутстаффинг разрешен определенным субъектам при соблюдении условий, установленных в ст. 18.1 Закона о занятости и гл. 53.1 ТК РФ. Если все эти условия соблюдены, то не имеет значения, как стороны назвали соглашение — договор аутстаффинга, лизинга персонала или как-то иначе. Чтобы не давать повода для споров, рекомендуется называть соглашение так, как это предусмотрено в законе — договором о предоставлении труда работников (персонала). Термином «аутстаффинг» Трудовой кодекс РФ и Закон о занятости не опери-

управлением и контролем чужого работодателя. Таким образом, заключение договора аутсорсинга не нарушает запрет.

Порядок предоставления персонала по договору аутстаффинга

Кто может предоставить персонал:

✓ Частное агентство занятости, которое является юридическим лицом, зарегистрированным в РФ, прошло аккредитацию на право предоставлять труд персонала и не применяет специальные налоговые режимы.

✓ Иное юридическое лицо, но только своему аффилированному юрлицу или юрлицу, вместе с которым оно является стороной акционерного соглашения.

Агентство может получить аккредитацию при уставном капитале не менее 1 млн руб., отсутствии налоговой задолженности, высшем образовании и двухлетнем стаже работы руководителя в области трудоустройства за последние три года, а также отсутствии у него судимости.

При этом, агентство может предоставлять персонал юрлицам или ИП для замены временно отсутствующих работников или выполнения временных работ (до девяти месяцев), а также физлицам для личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. В трудовом договоре должно быть указано, что работник дей-

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

Минцифры обсуждает введение сбора с бизнеса за иностранный софт



**Анатолий
Гольдштейн,**
юрист практики
интеллектуальной
собственности. Группа
компаний «Залесов, Тимофеев,
Гусев и партнеры».

<https://azalesov.ru>

ЗАЛЕСОВ
ТИМОФЕЕВ
ГУСЕВ
И ПАРТНЕРЫ | ZTG

На протяжении последних несколько лет активно реализуются проекты, направленные на защиту отечественного производителя и внедрение технологий, произведенных на территории России в повседневную жизнь общества.

Среди самых ярких проектов — Закон о предустановке российского ПО, который в СМИ чаще известен как «Закон против Apple».

В конце мая появилась новость о том, что Минцифры России обсуждает введение сбора с российских компаний, продолжающих использовать зарубежное программное обеспечение.

Согласно рекомендациям по цифровой трансформации государственных корпораций и компаний с государственным участием, план мероприятий по переходу на использование российского программного обеспечения должен обеспечить полный переход на использование российского ПО к концу 2024 года на значимых объектах критической информационной инфраструктуры. Причины цифровой инновации понятны — введение санкций, одним из следствий которых являются сложности приобретения лицензий для софта, преимущественно производства США и Западных стран. Так и появился повод произвести попытку «революции» национального цифрового рынка.

Проекты такого рода являются одной из основ стимулирования экономического роста, пусть и не большими шагами, но всем известен пример Китая. Однако, идея «сбора» с компаний за использование иностранного программного обеспечения выглядит неоднозначной.

1. На сегодняшний день не определены способы контроля за нарушителями, которые могут быть применены в рамках реализации проекта.

— Как будет реализовываться мониторинг за компаниями-пользователями иностранным софтом?

— Какой орган исполнительной власти возьмет на себя полномочия по контролю и надзору?

Возможно, мы увидим образование новой федеральной службы с территориальными органами. Скорее, Федеральная налоговая служба возьмет на себя полномочия по мониторингу и применению санкций в адрес нарушителей, что при применении расширительного толкования Положения о ФНС указывает на эту гипотезу. Сам Максут Шадаев заявил: «Мы считаем, что нужно создать дополнительные экономические стимулы для бизнеса переходить на российские решения и это должно быть связано с определенными налоговыми мотивациями...».

2. Неоднозначная коллизия возникает с компаниями, на оборудовании которых установлены одновременно две операционные системы российского и иностранного производства. Фактически, это своего рода «Кот Шредингера». Так, первоначально следует дать легальное определение термину «использование программного обеспечения». Например, является ли использованием иностранного софта установка лицензионного пакета Microsoft Office

(предположим, с помощью ключей активации, приобретенных в другой стране), если компания в основном проводит технические операции на базе российского ПО?

3. На сегодняшний день существует Единый реестр российских программ для электронных вычислительных машин и баз данных, который по состоянию на 1 июня 2024 года включает в себя 21 201 программу и 7 928 правообладателей на такой результат интеллектуальной деятельности. Тем не менее, рынок национальных технологий постепенно оживает только сейчас. Обращаясь к списку операционных систем российского производства, часто в названии упоминается отсылка к операционной системе Linux. Указанная ОС относится к программному обеспечению с открытым кодом. Это означает, что любой желающий может использовать систему и модифицировать код при условии, что сделанные изменения будут общедоступны для иных пользователей кода. В прошлом году появилась информация, что Linux отказалась принимать правки в код своего продукта от российского разработчика. Если практика подобных отказов продолжит расти, это создаст проблемы отечественным разработчикам. Сам факт создания ПО на общедоступном коде, с учетом политики «прозрачности» правок, не внушает доверия. Возникает вопрос об обработке и конфиденциальности информации, потенциально предоставляемой российскими юридическими лицами при использовании ПО на базе Linux. Многие компании скорее предпочтут заплатить сбор (который по своей природе напоминает индульгенцию) и продолжают осуществлять привычную экономическую деятельность. Смогут ли поощрительные меры покрыть возможные убытки «первопроходцев»?

Россия только начинает свой путь «цифровой автономии». Однако, готово ли наше ПО ответить на возрастающие запросы биз-

неса, не подвергая его давлению, с учетом установленных сроков и наличия оптимальных технических решений? На этот вопрос

еще предстоит ответить, если инициатива примет форму нормативного правового акта.



Полина Петрова,
юридическая фирма «Кирьяк и партнёры», юрист

<https://kiryak.ru/>



КИРЬЯК И ПАРТНЕРЫ

В СМИ появилась информация о том, что Минцифры планирует выступить с инициативой о подготовке нормативного акта, согласно которому использование иностранного софта будет облагаться сбором. Поскольку уже несколько лет исполнительная власть находится в поисках

инструмента, который позволил бы стимулировать спрос на разработку и использование отечественных сервисных решений, нельзя не обратить внимание и на это предложение.

Прежде всего, однако, следует оговориться, что кроме цитаты автора идеи в настоящий момент ничего более не опубликовано. Между тем уже к одной только идее возникают вопросы. Например, будут ли уплачивать сбор пользователи или компании-разработчики. Во втором случае стимулирования рынка не произойдет, поскольку размер сбора будет включаться в состав цены итогового продукта, что негативно повлияет на потребительский спрос. Для первой модели необходимо определить, что могло бы рассматриваться как иностранное ПО. Однако определить жёсткие терминологические рамки едва ли возможно, поскольку даже в отечественных разработках могут использоваться (и используются) иностранные библиотеки. Для свободного развития ПО это оказывает исключительно положительное действие, тогда как в случае с жёстким национальным регулированием это может привести к запрету всех производных (зависимых) продуктов.

Кроме того, в этом контексте представляет интерес и решение вопроса о том, в отношении какого ПО авторы инициативы предлагают ввести обязательные сборы, — в отношении любого, которое может быть классифицировано в качестве иностранного, или, например, лишь в отношении того, которое не разрешено к использованию на территории Российской Федерации в связи с лицензионными ограничениями.

Так или иначе, поскольку детально рассмотреть предложение с юридической точки зрения не представляется возможным, следует обсудить его с точки зрения концептуальной. Однако и в этом случае возникают некоторые проблемы, в связи с чем инициатива в предложенном виде, в целом, представляется неудачной.

Так, следует отметить, что до конца неясна правовая природа обсуждаемого сбора. Авторы идеи могут иметь в виду разновидность неналогового сбора или платежа в рамках процедуры принудительного лицензирования, которая ранее не была реализована в связи с отклонением (возвратом) законопроекта. В первом случае сбор за использование иностранного ПО приобретает те же проблемы, что имеет и каждый сбор неналогового характера, — место в системе обязательных платежей, а также вопрос индивидуальной возмездности, которая, на первый взгляд, в этом случае отсутствует. Что касается принудительного лицензирования, то остаются актуальными старые проблемы, — например, порядок регулирования вне патентной системы, определение размера отчислений (включая определение баланса, который, с одной стороны, не приведёт ни к обесцениванию продукта, чтобы не пришлось конкурировать с «нулевой суммой», ни к демпинговым ценам со стороны национальных разработчиков). Кроме того, такие сборы представляются совершенно отличными от платежей в рамках принудительного лицензирования, поскольку, с одной стороны, не дойдут до правообладателей (ведь последние более не представлены на рынке, что отличает ситуацию от обычной, когда такая лицензия выдаётся), а с другой, — вопреки целям такого инструмента не направлены на развитие уже имеющихся наработок.

Кроме того, такая мера, которая принимается без дополнительного регу-

лирования в других сферах, потенциально влияет и на вектор развития рынка. Следует признать, что по крайней мере у некоторого числа продуктов нет отечественных аналогов. Появляются компании-разработчики, поставляющие некачественный (например, ограниченный по функционалу, недостаточно безопасный) или вредоносный продукт. Если сборы будут введены в отношении продукта, не имеющего аналогов, фактически такая мера будет стимулировать не только переход на отечественный софт, но и выпуск некачественного отечественного ПО. Любое подобное регулирование должно сопровождаться мерами по борьбе со злоупотреблениями.

Наконец, следует учитывать и то, что предлагаемая концепция не учитывает возможное применение этих сборов на практике. В настоящий момент отсутствуют способы отследить использование иностранного ПО. В таком случае, вероятно, предполагается, что принудительность взимания сборов будет обеспечиваться дополнительными проверками. Вместе с тем такая модель регулирования противоречит вектору снижения проверочных мероприятий. Иными словами, концепция принудительности сборов, как представляется, напротив, не соответствует поставленным задачам.

В целом, следует признать, что разработка отечественного ПО, как и спрос на него, — вопрос эволюции, а не революции. И чем более разработчики ограничены в выборе инструментов для разработки, а пользователи — в выборе конкурентных предложений, тем медленнее эта эволюция будет происходить. Использование же неподходящих инструментов не только не будет стимулировать спрос на отечественные разработки, но и приведёт к снижению деловой активности.

Отмена судебного приказа в 2024 году. Как отменить старый судебный приказ по новым правилам



Юлия Иванова,
управляющий партнер
юридической компании ЮКО



Приказное производство характеризуется как упрощенным порядком рассмотрения требований взыскателя: судебный приказ выносится судьей единолично по бесспорным требованиям, подтвержденным письменными доказательствами, без судебного разбирательства и вызова сторон для заслушивания их объяснений; не используется целый ряд доказательств (показания свидетелей, заключение эксперта). Упрощенный характер рассмотрения требований в порядке приказного производства обуславливает особенности отмены судебного приказа.

Судебный приказ по заявлениям взыскателей, рассматриваемых в порядке гражданского и арбитражного судопроизводства, выносится судьей в течение 10 рабочих дней со дня поступления заявления о вынесении судебного приказа (статья 126 ГПК РФ, статья 229.5 АПК РФ), по заявлениям, рассматриваемым в порядке административного судопроизводства — в течение 5 рабочих дней со дня поступления заявления о вынесении судебного приказа (статья 123.5 КАС РФ).

Копия судебного приказа высылается должнику в следующие сроки: в течение 5

рабочих дней — по заявлениям, рассматриваемым в порядке гражданского или арбитражного судопроизводства (статья 128 ГПК РФ, пункт 3 статьи 229.5 АПК РФ), в течение 3 рабочих дней — по заявлениям, рассматриваемым в порядке административного судопроизводства (пункт 3 статьи 123.5 КАС РФ).

После направления копии судебного приказа у должника есть два пути для отмены уже вынесенного судебного приказа.

Во-первых, подача возражений относительно исполнения судебного приказа (статья 129 ГПК РФ, пункт 4 статьи 229.5 АПК РФ, пункт 3 статьи 123.5, пункт 1 статьи 123.8 КАС РФ). В возражениях должник вправе указать исключительно на несогласие с исполнением судебного приказа, не приводя каких-либо доводов касательно неправомерности заявленных требований или нарушений норм процессуального права при рассмотрении заявления о вынесении судебного приказа. Однако, должник вправе указать доводы, по которым он не согласен с исполнением судебного приказа. Например, должник вправе указать на истечение срока исковой давности, на несогласие с досрочным возвратом суммы долга, на наличие оснований для снижения суммы неустойки. Если судебный приказ вынесен о солидарном взыскании задолженности с нескольких должников, то подача возражений одним из таких должников означает отмену судебного приказа в отношении всех солидарных должников (пункты 25 и 31 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27.12.2016 № 62 «О некоторых вопросах применения судами положений Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации о приказном производстве»).

Чтобы использовать такой бесспорный порядок отмены судебного приказа, долж-

ник должен соблюсти срок для подачи возражений, который составляет:

- 10 дней со дня получения копии судебного приказа, вынесенного в порядке гражданского или арбитражного судопроизводства (статья 129 ГПК РФ, пункт 3 статьи 229.5 АПК РФ);
- 20 дней со дня направления копии судебного приказа, вынесенного в порядке административного судопроизводства (пункт 3 статьи 123.5 КАС РФ).

Днем получения должником копии судебного приказа, с которого начинается исчисление срока на подачу возражений, считаются:

- дата вручения ему или кому-либо из проживающих совместно с ним взрослых членов семьи с их согласия (при отсутствии должника по месту жительства) копии судебного приказа, направленной заказным письмом с уведомлением о вручении;
- дата отметки о попытке вручения, если неизвестно место пребывания адресата;
- со дня истечения срока хранения судебной почтовой корреспонденции, установленного организациями почтовой связи. Срок хранения почтовой корреспонденции исчисляется со следующего рабочего дня после дня поступления судебного почтового отправления в место вручения – отделение почтовой связи места нахождения (жительства) должника. Дата прибытия судебного почтового отправления в место вручения определяется по штемпелю почтового отправления или по системе отслеживания регистрируемой почтовой корреспонденции на официальном сайте АО «Почта России» (пункты 30-32 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27.12.2016 № 62).

В случае пропуска указанных сроков должник вправе подать возражения с ходатайством о восстановлении срока заявления возражений, если причины пропуска срока являются уважительными. При этом, к возражениям и ходатайству о восстановлении пропущенного срока должны быть приложены документы, подтверждающие уважительность причин пропуска срока. Суд восстанавливает пропущенный срок для подачи возражений при подтверждении должником одновременно двух условий:

1) обстоятельства, указанные в качестве причин, препятствующих своевременному представлению возражений, существовали в период срока представления возражений, и возражения направлены должником в суд не позднее десяти дней с момента прекращения данных обстоятельств;

2) обстоятельства носили объективный и независящий от воли должника характер.

К уважительным причинам пропуска срока подачи возражений относятся как обстоятельства, связанные с личностью должника (тяжелая болезнь, беспомощное состояние, неграмотность и т.п.), так и обстоятельства, объективно препятствовавшие лицу, добросовестно пользующемуся своими процессуальными правами, реализовать свое право в установленный законом срок.

К доказательствам уважительности причин пропуска срока подачи возражений могут относиться документы, опровергающие информацию с официального сайта АО «Почта России», которая была принята мировым судьей, арбитражным судом в ко-

кументы, подтверждающие неполучение должником-гражданином копии судебного приказа в связи с его отсутствием в месте жительства, в том числе из-за болезни, нахождения в командировке, отпуске, в связи с переездом в другое место жительства и др. (пункты 33 и 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27.12.2016 № 62, пункт 51 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27.09.2016 № 36 «О некоторых вопросах применения судами Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации»).

В случае отказа в восстановлении срока для подачи возражений суд выносит об этом отдельное определение, которое может быть обжаловано в апелляционном и кассационном порядке (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 21.06.2024 по делу № 88-14482/2024).

Если возражения поданы в суд в течение установленного срока или суд восстановил пропущенный срок для подачи возражений, мировой судья или арбитражный суд выносит определение об отмене судебного приказа.

Необходимо отметить, что в случае восстановления пропущенного срока для подачи возражений и отмене судебного приказа, взыскатель вправе обжаловать соответствующие определения суда в апелляционном и кассационном порядке (Постановление Конституционного Суда РФ от 20.11.2023 № 53-П).

Второй способ отмены судебного приказа — подача кассационной жалобы на су-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.**

Остальным желающим на платной основе.

Пишите: 7447273@bk.ru

Отмена судебного приказа в 2024 году. Как отменить старый судебный приказ по новым правилам



Никита Кряжков,
Старший юрист практики
правового сопровождения
предпринимательства МГКА
"Бюро адвокатов «Де-юре»"

ДЕ-ЮРЕ
БЮРО АДВОКАТОВ

Согласно статистике Судебного департамента при ВС РФ в 2023 г. в судах общей юрисдикции было вынесено 23 502 820 судебных приказов, в 2022 г. — 21 187 589, в 2021 г. — 18 966 318.

При этом Минюст России указывает, что в порядке ст. 129 ГПК РФ отменено судебных приказов в 2022 г. — 1 356 725; в 2021 году — 1 250 137 (за 2023 г. статистики по отменам судебных приказов пока что нет).

Указанные показатели одновременно говорят о том, что количество вынесения судебных приказов с каждым годом растёт (так, в 2023 г. в сравнении с 2021 г. было вынесено судебных приказов на 19 % больше), и о том, что процент отмен судебных приказов остаётся практически неизменным — на уровне 6–7 % от общего количества судебных приказов.

К сожалению, приведённая статистика не говорит о реальном количестве поданных заявлений об отмене судебных приказов, поскольку большинство таких заявлений подаётся уже за пределами срока, отведённого должнику, для направления возражений по отмене судебного приказа. И не все такие заявления удовлетворяются судом.

Зачастую должники — граждане узнают о вынесении в отношении них судебных приказов довольно поздно, уже на стадии исполнительного производства. Такая ситуация обусловлена многими причинами. Во-первых, граждане хотя бы изредка не проверяют самостоятельно сайты судов и базу данных ФССП России. Во-вторых, граждане систематически не проверяют почту. В-третьих, сами суды направляют судебные приказы по неправильному адресу или допускают ошибки в реквизитах должника (в том числе в написании ФИО), в результате чего гражданин лишен возможности своевременно узнать о вынесении судебного приказа.

В настоящий момент сложилась парадоксальная ситуация относительно приказного производства, поскольку в различных процессуальных кодексах (ГПК РФ, АПК РФ, КАС РФ) сам порядок приказного производства отличается. В АПК РФ и КАС РФ с самого начала введения приказного производства в 2016 году (ст. 229.3 АПК РФ, 123.3 КАС РФ) была закреплена обязанность взыскателя при подаче заявления о выдаче судебного приказа направить копию такого заявления и приложения взыскателю, для того чтобы должник имел возможность заблаговременно узнать о потенциальной возможности выдачи судом судебного приказа. В ГПК РФ такая обязанность взыскателя не была закреплена. И только Федеральным законом от 12.06.2024 № 135-ФЗ в ГПК РФ были внесены соответствующие изменения.

Так, с 1 сентября 2024 года при подаче в суд заявления о вынесении судебного приказа нужно прикладывать:

вынесении судебного приказа и приложений к нему документов.

Кроме того, увеличится срок вынесения судебного приказа — с 5 до 10 дней со дня поступления заявления о вынесении судебного приказа в суд. С 9 сентября увеличится госпошлина и при подаче заявления о вынесении судебного приказа, поскольку существенно увеличатся пошлины по исковым заявлениям имущественного характера, а государственная пошлина по заявлению о выдаче судебного приказа составляет 50 процентов размера государственной пошлины, взимаемой при подаче искового заявления имущественного характера (Федеральный закон от 08.08.2024 № 259-ФЗ). В остальном порядок приказного производства останется в неизменном виде, в том числе и порядок отмены судебного приказа.

В соответствии со ст. ст. 128, 129 ГПК РФ должник имеет право в течение 10 дней со дня получения приказа представить в суд возражения относительно его исполнения. При этом возражения не должны быть обязательно мотивированы (п. 31 Постановления Пленума ВС РФ от 27.12.2016 № 62). И если такие возражения поступят в установленный срок, то мировой судья вынесет определение об отмене судебного приказа.

Возражения можно направить и за пределами 10-дневного срока, но при этом должник должен обосновать невозможность представления возражений в установленный срок по причинам, не зависящим от него, и приложить подтверждающие документы (п. 31, 33 Постановления Пленума ВС РФ от 27.12.2016 № 62). Как указано в По-

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

Отмена судебного приказа в 2024 году. Как отменить старый судебный приказ по новым правилам



Юрий Александров,
Директор юридической
компании А.Лигал,
г. Санкт-Петербург



Вынесение судебных приказов, является упрощенным (по сравнению с исковым) порядком взыскания задолженности, который происходит без участия должника и без выяснения судом его позиции. Предполагается, что в суд должны заявляться только бесспорные требования, по которым отсутствуют возражения должника, например долг по ЖКХ, долг по кредиту и т.д. Данный порядок, был введен для снижения нагрузки на суды и упрощения взыскания небольшой задолженности (до 500 т.р.). Неучастие должника при рассмотрении судом таких требований, ранее приводило к большому количеству злоупотреблений.

В нашей практики, неоднократно встречались случаи, когда судебные приказы принимались судом по поддельным документам в отношении лиц, которые никогда не брали займы, при этом мы оспаривали такие приказы уже после того, как у граждан списывали деньги со счета. Также нередки случаи, когда при помощи судебного приказа взыскивается долг с пропущенным сроком исковой давности либо значительно превышающий фактическую задолженность.

В 2024 году в главу 11 ГПК были внесены

изменения, направленные на повышение гарантий должников при вынесении судебных приказов. Так, ст. 124 ГПК РФ дополнена п.4 об обязанности кредитора направить документы, подтверждающие задолженность и заявление о вынесении судебного приказа должнику. Данная норма аналогична, правилу ст. 131, 132 ГПК РФ о правилах подачи исковых заявлений.

В ст.126 ГПК РФ увеличен срок с 5 до 10 дней для вынесение судом судебного приказа, данное нововведение, судя по всему, направлено на то, чтобы дать должнику возможность заявить свои возражения сразу после вынесения судебного приказа, поскольку после получения документов от кредитора он уже будет знать, что дело рассматривается судом.

Кроме того, как указывается в п.3,4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27.12.2016 № 62 Требования, рассматриваемые в порядке приказного производства, должны быть бесспорными. Бесспорными являются требования, подтвержденные письменными доказательствами, достоверность которых не вызывает сомнений, а также признаваемые должником. О несогласии должника с заявленным требованием могут свидетельствовать в том числе поступившие с момента

подачи в суд заявления о выдаче судебного приказа и до вынесения судебного приказа возражения должника в отношении действительности сделки, из которой возникло требование, а также размера заявленных требований.

С учетом указанных разъяснений ВС РФ, также возможен вариант, что должник заявит свои возражения еще до вынесения судебного приказа, и в этом случае требование для суда не будет являться бесспорным, что повлечет возврат заявления о выдаче судебного приказа и предотвратит вынесение судебного приказа по необоснованным требованиям.

Данные изменения, крайне позитивны, поскольку очень часто должники даже не знают, что в отношении них выносятся судебные приказы, и узнают об этом только на стадии исполнительного производства, когда деньги уже списаны со счета и сроки на отмену судебного приказа могут быть пропущены, а их восстановление судом не всегда возможно.

Указанные нововведения, существенно повышают гарантии прав должника на обжалование судебных приказов и снижают риски мошеннических действий в отношении добросовестных граждан.

Кто и как может вернуть НДФЛ?



Ирина Олифирова,
судебный юрист, эксперт по
трудовым отношениям

После 1 января 2026 года работающие родители (усыновители, опекуны, попечители), имеющие двух и более детей, смогут получать семейный налоговый вычет.

Для получения указанной выплаты необходимо соблюдение следующих условий:

1. Дети — граждане РФ и постоянно проживают на территории РФ;

2. Сами родители (усыновители, опекуны, попечители) также являются гражданами РФ, постоянно проживают на территории РФ и являются ее налоговыми резидентами, с их доходов уплачен налог на доходы физических лиц (НДФЛ) в году, предшествующем году обращения за назначением выплаты;

3. Размер среднедушевого дохода семьи не превышает 1,5-кратную величину прожиточного минимума на душу населения, установленную в субъекте РФ по месту жительства (пребывания) или фактического проживания заявителя.

Выплата будет осуществляться территориальными органами СФР каждому из родителей при отсутствии у них задолженности по уплате алиментов. Для назначения выплаты также будет учитываться наличие у заявителя и членов его семьи движимого и недвижимого имущества.

В состав семьи, учитываемый для назначения выплаты, включаются заявитель, его супруг (супруга), его несовершеннолетние дети, дети, находящиеся под его опекой (попечительством), его дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся в общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования по очной форме обучения (за исключением обучающихся по дополнительным образовательным программам).

Не включаются в состав семьи лица,

- ✓ лишенные родительских прав или ограниченные в них;
- ✓ находящиеся на полном государственном обеспечении, за исключением заявителя, а также детей, находящихся под его опекой (попечительством);
- ✓ проходящие военную службу по призыву и военнослужащие, обучающиеся в военных профессиональных образовательных организациях и военных образовательных организациях высшего образования и не заключившие контракт о прохождении военной службы;
- ✓ отбывающие наказание в виде лишения свободы;
- ✓ находящиеся на принудительном лечении;
- ✓ содержащиеся под стражей;
- ✓ безвестно отсутствующие или объявленные умершими;
- ✓ находящиеся в розыске;

- ✓ состоящие в браке.

Размер ежегодной выплаты будет определяться как разница между суммой исчисленного НДФЛ с доходов заявителя за год, предшествующий году обращения за выплатой, и суммой, исчисленной с того же дохода в размере 6 %.

Порядок и условия осуществления выплаты, в том числе перечень видов доходов, учитываемых при расчете среднедушевого дохода семьи, перечень движимого и недвижимого имущества, перечень документов и сведений, необходимых для назначения выплаты, форма заявления устанавливаются Правительством РФ.

Заявление о назначении выплаты необходимо будет подать с 1 июня до 1 октября года, следующего за годом, за который исчислен НДФЛ в территориальный орган СФР по месту жительства (пребывания) или месту фактического проживания посредством Госуслуг, либо через многофункциональные центры, а также лично в территориальный орган СФР. Заявитель вправе представить документы и сведения, подтверждающие право на выплату.

Семейный налоговый вычет будет перечисляться на счет заявителя, открытый в российской кредитной организации. Плата за банковские услуги при этом взиматься не будет.

Получение данной выплаты не учитывается при определении права на получение иных выплат и при предоставлении мер социальной поддержки, предусмотренных законодательством РФ и законодательством субъектов РФ.

Стране необходима налоговая реформа. Но абсолютно другая



Сергей Пронин,
Генеральный директор
ООО «ТАРЕСС»

Сейчас много говорят и пишут о проекте налоговой реформы 2025, причем ее не только поддерживают, но и критикуют. Вы сначала немало лет отдали службе в налоговых органах и органах налоговой полиции, а затем многие годы являетесь налоговым консультантом и, разумеется, налогоплательщиком, наверняка имеете свое особое мнение о предстоящей налоговой реформе. Расскажите нашим читателем, что Вы о ней думаете.

— Я думаю, что никакого проекта налоговой реформы в нашей стране нет, а значит и никакой налоговой реформы не предвидится.

По крайней мере, пока. А то, что представляют как проект налоговой реформы, на мой взгляд, является попыткой внести точечные изменения в российское налоговое законодательство. Причем, по моему глубокому убеждению, попыткой крайне неудачной, явно ошибочной, если не сказать больше.

Нашей стране действительно нужна, я бы сказал, даже необходима налоговая реформа. Но абсолютно другая. От слова совсем.

А что Вас не устраивает в предложенном проекте, ведь он включает целый комплекс вопросов: и введение прогрес-

сивной шкалы подоходного налога, которую давно уже ждут, и увеличение налога на прибыль, и изменения в налогообложении так называемых «упрощенцев», и льготы для малооплачиваемых категорий работников?

— Честно говоря, мне не нравятся все предложения. Например, введение прогрессивной шкалы налогообложения. Кто в стране сегодня получает доходы, которые попадут под налогообложение по более высоким ставкам? Прежде всего, менеджеры государственных корпораций, предприятий сырьевого сектора, ведущие сотрудники банков и высшее и среднее звено госчиновников, депутаты, сенаторы и пр. Понятно, что руководство страны ни при каких условиях не обидит свою опору — бюрократов и представителей государственного капитала — и еще до начала реформы с лихвой компенсирует им будущее увеличение налоговых платежей. Я также не сомневаюсь, что о своих сотрудниках, причем не только попадающих под увеличенные налоговые ставки, позаботится и частный капитал, занимающий монопольное положение на рынке: нефтяные, газовые, металлургические компании, крупные банки, что автоматически приведет к ускоренному росту и так постоянно растущих цен на топливо, электроэнергию, ЖКХ, банковские услуги и т. д. То есть к дальнейшему только еще большему росту инфляции, ведущему к снижению реальных доходов большинства населения страны и обесценению накоплений граждан. Поэтому популистская идея обложить дополнительными налогами богатых фактически направлена не против них, а против основной массы населения, которая станет еще беднее. Хотя, конечно, средний предпринимательский класс тоже в определенной степени пострадает, а поэтому, думаю, многие из тонкого слоя среднего класса уведет свои «избыточные» с точки зрения разработчиков этой рефор-

мы доходы, а возможно, и не только их, в теневой сектор экономики. Понятно, что это совсем не то, что ожидают власти, но я почти уверен, что именно так все и будет. Особо хотел остановиться на том, куда и с какой целью предполагается направить эти деньги. Казалось бы, идея замечательная — наконец-то вылечить детишек со страшнейшими недугами. Только вот лично мне совсем не верится, что эта проблема будет решена, ведь повышенные ставки налога на доход действует уже не один год, а количество ТВ-призывов к гражданам помочь больным детям деньгами меньше не становится. Не исключаю, это связано с тем, что эти дополнительные налоги поступают не в бюджеты, хотя в соответствии со статьей 8 Налогового кодекса РФ налоги уплачиваются исключительно в целях обеспечения деятельности государства и муниципальных образований, а в некий благотворительный фонд «Круг добра»! Я заглянул на сайт этого фонда и увидел в составе его попечительского совета несколько фамилий знакомых мне людей, которым я бы не доверил даже «от мертвого осла уши». А ведь они распоряжаются ежегодно несколькими сотнями миллиардов рублей (для сравнения, бюджет Ульяновской области в 2024 году менее 90 миллиардов рублей), а в случае принятия поправок в Налоговый кодекс это уже будет не менее триллиона рублей в год! Кстати, на фонд еще и работают структуры Минздрава России и регионов. В этой связи у меня как налогоплательщика закономерный вопрос: а что Минздрава РФ и его субъектов сами не в состоянии распределить эти деньги и зачем из бюджета оплачивать сотни миллионов рублей в год на аренду офиса этого фонда и оплату его сотрудников, ведь только на сэкономленные на этом деньги можно было бы дополнительно вылечить около ста детей в год?!

(Продолжение следует)

Защита должна включать не только физическую охрану, но и информационную безопасность



Шон Бетров,
Учредитель АК «Betrozoff и Законь»

Когда и почему вы обратили внимание на вопрос личной безопасности? Как он растет с ростом выручки, прибыли, известности?

— Вопрос личной безопасности становится актуальным с самого начала ведения бизнеса, когда есть что терять.

На старте предприниматель сталкивается с первыми рисками — от конкурентов, недовольных клиентов, до внутренних угроз.

Но с ростом выручки, прибыли и известности эти риски увеличиваются, и в игру вступают уже более серьезные угрозы: **шантаж, давление со стороны нечестных конкурентов, попытки рейдерского захвата.**

Личная безопасность неразрывно связана с успешностью бизнеса, и чем более заметным становится предприниматель, тем более он становится уязвимым для различных внешних факторов.

Например, на первых этапах развития компании все может ограничиваться уси-

лением физической охраны офиса или наймом профессионального охранника для личной безопасности. Но когда бизнес начинает приносить миллионы, это привлекает внимание не только налоговых органов, но и криминальных структур, желающих получить свою долю. В таких условиях необходимо задуматься о комплексной системе безопасности — от охранных систем до

невыгодные условия. С тех пор он понял, что защита должна включать не только физическую охрану, но и информационную безопасность: контроль над тем, что и как говорится в публичном пространстве, и защита персональных данных.

Рост бизнеса и выручки неизбежно ведет к необходимости пересмотра подходов

НА СТАРТЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ СТАЛКИВАЕТСЯ С ПЕРВЫМИ РИСКАМИ — ОТ КОНКУРЕНТОВ, НЕДОВОЛЬНЫХ КЛИЕНТОВ, ДО ВНУТРЕННИХ УГРОЗ

юридической защиты активов. Важно понимать, что рост прибыли и известности делает бизнес более заметным, и, следовательно, более уязвимым для различных атак. Один из моих клиентов, развивая бизнес с нуля, начинал с установки обычной сигнализации в офисе.

Но уже через пять лет, когда компания стала одной из лидеров на рынке, ему пришлось нанимать команду профессионалов по безопасности, внедрять системы видеонаблюдения с аналитикой, биометрические системы доступа и даже разрабатывать сценарии на случай кризисных ситуаций.

Еще один пример — увеличение известности компании часто сопровождается активным вниманием прессы, что может сыграть как в плюс, так и в минус. В одном из случаев предприниматель, попав в центр внимания СМИ благодаря успешной сделке, столкнулся с шантажом со стороны третьих лиц, которые, используя полученные из открытых источников данные, пытались заставить его принять

к безопасности. С увеличением масштабов компании возрастает не только число активов, но и количество людей, имеющих доступ к ним. Управление такими рисками требует превентивных мер: заключения соглашений о конфиденциальности, ограниченного доступа к информации, тщательной проверки контрагентов и кандидатов на работу. Например, компания, которая пренебрегала этими аспектами на этапе быстрого роста, столкнулась с тем, что бывший сотрудник, имевший доступ к ключевой информации, начал сотрудничать с конкурентами, что привело к серьезным финансовым и репутационным потерям.

Таким образом, безопасность должна развиваться вместе с бизнесом. От простой охраны офисного помещения — до комплексной системы защиты активов, информации и личности владельца. Чем больше ваш бизнес растет, тем больше у вас становится недоброжелателей, и это неизбежно требует серьезных вложений в безопасность и постоянное внимание к деталям. Нельзя забывать, что превентивные меры — самые эффективные, и чем раньше

предприниматель начнёт строить грамотную систему безопасности, тем спокойнее он сможет спать, зная, что его бизнес защищён.

Почему информация в СМИ и реальность темы безопасности сильно отличаются (как в Одессе на привозе)?

— СМИ склонны драматизировать события, чтобы привлечь внимание аудитории, часто показывая безопасность бизнеса в упрощённом виде, где все либо слишком безопасно, либо катастрофично. Реальная ситуация гораздо сложнее и многослойнее. Преступники используют продуманные схемы, включая мошеннические действия через подставные компании, внезапные судебные иски, или даже манипуляции с проверками государственных органов. Например, я сталкивался с ситуациями, когда **конкуренты инициировали необоснованные проверки через подкуп чиновников, чтобы создать давление на бизнес.**

Также известны случаи, когда рейдеры пытались приобрести небольшие доли компании через подставных лиц, чтобы впоследствии претендовать на более серьёзные позиции в управлении. Чтобы избежать таких ситуаций, рекомендую акционерам не полагаться только на информацию из СМИ, а регулярно проводить юридические и операционные проверки, привлекая профессионалов, которые способны выявить скрытые угрозы и своевременно на них отреагировать.

Какие угрозы бизнесу (товарам, капиталу, оборудованию и т.д.) вы смогли нивелировать и как?

— Одной из эффективных мер защиты бизнеса является разработка комплексного

плана безопасности. Например, это включает физическую охрану активов: охранные системы, доступ к объектам только по биометрическим данным, найм специализированных охранных агентств. Также важно грамотно оформить юридические договоры, чтобы иметь возможность оперативно реагировать на возможные угрозы. Привлечение адвокатов для сопровождения проверок и обысков позволяет избежать правовых ловушек, а также защищать интересы компании в самых критических моментах. Например **при внезапной проверке государственных органов, адвокат сможет обеспечить соблюдение прав компании и исключить неправомерные действия со стороны проверяющих.**

Помимо этого, важно иметь заранее разработанные сценарии действий для различных ситуаций: от рейдерских атак до мошенничества сотрудников. Если поступает информация о потенциальной угрозе рейдерства, все сотрудники должны знать свои действия — от уведомления службы безопасности до ограничения доступа к ключевой информации. Такой подход обеспечивает комплексную защиту и минимизирует возможные риски.

Чтобы нивелировать риски рейдерского захвата, важно регулярно проводить юридический аудит всех активов компании, следить за состоянием реестра акционеров и вовремя реагировать на изменения в корпоративных правах. Необходимо также наладить мониторинг судебных процессов и запросов со стороны госорганов, чтобы быть готовым к действиям на любом этапе. Привлечение профессиональных адвокатов и постоянный мониторинг — это ключ к своевременной защите от рейдеров.

Чтобы минимизировать риски уголовной ответственности для руководителей, акционеров или топ-менеджеров, важно не

только соблюдать все правовые нормы, но и регулярно обучать сотрудников правилам ведения деятельности, которые соответствуют законодательству. Важно, чтобы все решения, особенно в области финансов, были документально оформлены, а процессы соответствовали требованиям законодательства. Регулярные консультации с юристами и аудит могут предотвратить возможные претензии со стороны правоохранительных органов.

обучение сотрудников, и помогают создать целостную систему защиты бизнеса.

Необходимость проведения корпоративных тренингов на тему обыска, запросов из правоохранительных органов и защиты от рейдерских захватов невозможно переоценить. Эти тренинги помогают сотрудникам понять свои права и обязанности, а также правильно реагировать на нештатные ситуации. Знание процедур,

ПОИСК КЛЮЧЕВЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ — ЭТО ОСНОВА УСПЕШНОГО И БЕЗОПАСНОГО БИЗНЕСА

Если сотрудники сталкиваются с появлением полицейских на пороге офиса, их действия должны быть чётко регламентированы. Во-первых, необходимо сразу уведомить руководство и юридическую службу. Никакие документы не должны передаваться без адвоката, а доступ в помещения должен быть ограничен до появления представителей компании. Полицейские должны предъявить документы, подтверждающие законность их действий, и только после этого можно продолжать взаимодействие.

При обыске в компании важно сохранять спокойствие и действовать строго по регламенту. Необходимо, чтобы сотрудники сразу уведомили юриста компании, который должен присутствовать при обыске. Никакие документы не должны передаваться без составления описи и все действия

регламентов и основ правовой защиты позволяет минимизировать риски для компании и эффективно противостоять давлению со стороны недоброжелателей.

 **Как лучше искать начальника СБ? Юридическую фирму? PAS? Главбуха и финдира? Какие проблемы могут быть с ними?**

— Поиск ключевых специалистов — это основа успешного и безопасного бизнеса.

Начальник службы безопасности, юридическая фирма, главный бухгалтер и финансовый директор — все они играют важную роль в защите активов компании и её стабильности. Начальник службы безопасности должен быть не только опытным, но и понимать специфику вашего бизнеса. Не

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

Считать себя 100% защищенным от претензий закона — это большая ошибка



Василий Орленко,
юрист

<https://orlaw.ru>

Я согласен с большей частью того, что говорит Шон.

Так совершенно верно сказано, что современные рейдеры отличаются от своих коллег из 90-х. В большинстве случаев они (во всяком случае **до момента окончательного захвата контроля над компанией**) **не афишируют свои агрессивные намерения, а пытаются выдать себя за пострадавшую сторону** — например, выкупают какую-то-минимальную часть в уставном капитале, а затем кричат: «Помогите, здесь права миноритариев ущемляют!».

Другой вариант — используя право миноритарного участника на ознакомление с внутренней документацией компании найти что-то противозаконное в её деятельности, в крайнем случае — даже самостоятельно сфальсифицировать. После чего владельцы компании ставятся перед выбором: или эти доказательства нарушения закона компанией передаются в правоохранительные органы и открывается уголовное дело, или же владелец «добровольно» переписывают свою часть на рейдера. Как видите, в этом случае рейдер тоже пытается замаскироваться под «законопослушного» гражданина, который всего лишь выполняет свою

обязанность проинформировать о преступлении.

Кстати, о компрометирующей компанию информации. Многие из законов составлены так, что многие из них поддаются двойному истолкованию.

Поэтому считать себя 100% защищенным от претензий закона — это большая ошибка.

Даже если вам кажется, что у вас всё идеально, это не так. При желании, внимательно изучив «внутреннюю кухню» компании, нарушения можно найти у любого.

Поэтому я бы рекомендовал собственнику компании лично выбирать не только Генерального директора, но и юриста, главбуха и руководителя IT.

Эти три должности должны находиться в тесном контакте с руководителем службы безопасности и с самим собственником. И, конечно, не стоит очень часто менять этих работников. Особенно не советую расставаться с ними со скандалом.

Каждый из них может передать информацию о нарушениях законодательства, которые время от времени встречаются в работе компании, или вашим

РЕЙДЕР ТОЖЕ ПЫТАЕТСЯ ЗАМАСКИРОВАТЬСЯ ПОД «ЗАКОНОПОСЛУШНОГО» ГРАЖДАНИНА, КОТОРЫЙ ВСЕГО ЛИШЬ ВЫПОЛНЯЕТ СВОЮ ОБЯЗАННОСТЬ ПРОИНФОРМИРОВАТЬ О ПРЕСТУПЛЕНИИ



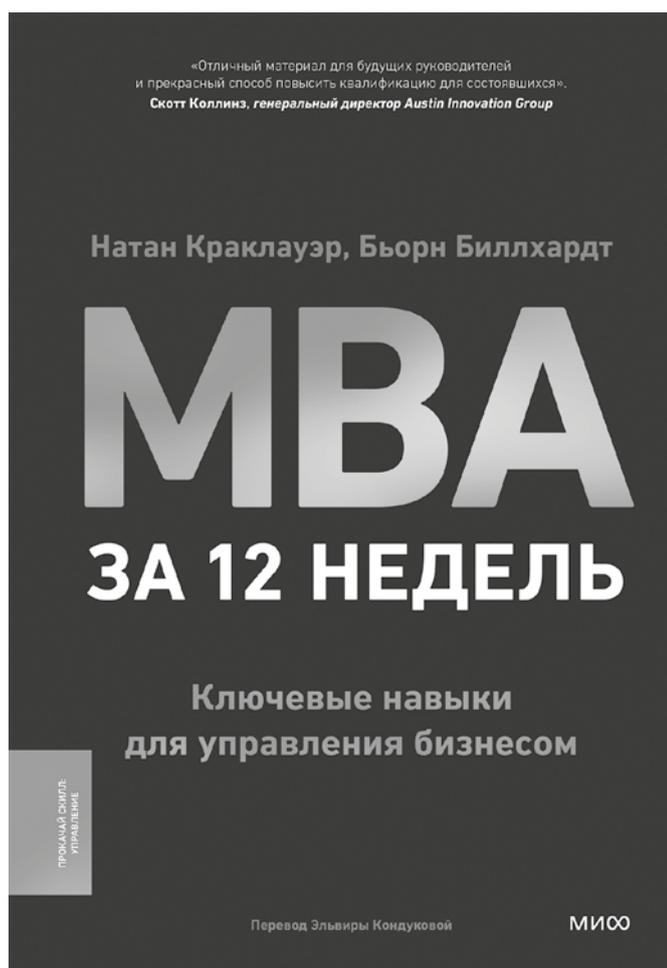
**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



**Я слышала о вас столько
гадостей, что сразу
поняла:
вы - замечательный
человек!**

МВА за 12 недель. Ключевые навыки для управления бизнесом

Натан Краклауэр, Бьорн Биллхардт



Глава 14 Вовлечение и мотивация

Каждый год Институт Гэллага публикует «Обзор глобального рынка труда», в котором обобщаются результаты опроса об удовлетворенности сотрудников своей работой. И каждый год в отчете говорится, что только около 20 процентов сотрудников вовлечены в работу. Примерно 60 процентов не вовлечены и, что еще хуже, около 20 процентов активно отстраняются от нее.

Что скрывается за этими терминами? Сотрудники, которые не вовлечены в работу, отсиживают рабочее время и оправдывают возложенные на них ожидания — ни больше, ни меньше.

Вовлеченные сотрудники приносят в работу нечто дополнительное: энтузиазм, мышление собственника, стремление к производительности и инновациям, позволяющим двигать компанию вперед. В то же время активно отстраненные сотрудники — это те, чье недовольство угрожает подорвать то, чего добиваются их вовлеченные коллеги.

Давайте рассмотрим два взгляда на от-

чет Гэллапа, две истории о вовлеченности на рабочем месте и о вкладе менеджера по персоналу в эту вовлеченность. Почему две? Ни одну из них нельзя назвать абсолютно правильной или совершенно неправильной, и, как это часто бывает, чтобы разобраться в их сути, требуется всестороннее изучение.

Согласно опросам, мы переживаем двойной кризис: кризис производительности организации и кризис индивидуального самочувствия.

Однако кризисы — это еще и возможности. Если вспомнить поговорку про наполовину полный стакан, то отчет Гэллапа

ВСЮ СВОЮ ИСТОРИЮ ЛЮДИ СТРОИЛИ ВЕЛИКИЕ И СЛОЖНЫЕ ВЕЩИ ТОЛЬКО РАДИ РАДОСТИ СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ НАД ЧЕМ-ТО ВОЗВЫШЕННЫМ

История № 1: кризис и возможности

Институт Гэллапа охарактеризовал результаты своего опроса как кризис вовлеченности. Кризис — угрожающее слово, и ежегодные новости Гэллапа вызывают тревогу по двум причинам. С одной стороны, собственные исследования института показывают, что компании с более высокой долей вовлеченных сотрудников демонстрируют лучшие результаты по многим показателям, а не только по тем, которые напрямую связаны с созданием акционерной стоимости, в том числе прибыльности и темпам роста. Например, у таких компаний ниже текучесть кадров, меньше несчастных случаев на производстве и выше лояльность клиентов. При низких показателях вовлеченности глобальные компании работают в целом не так продуктивно, как могли бы. Более того, они менее безопасны для своих сотрудников в психологическом и физическом плане. С другой стороны, весь опрос посвящен отношению сотрудников к своей работе. Наше отношение к чему-либо — особенно к тому, что занимает большую часть жизни, — имеет огромное значение.

говорит, что те работники, которые не вовлечены в работу, и даже те, кто активно отстраняется, — это не что иное, как человеческий потенциал, который ждет своего расцвета. Каких фантастических результатов мы могли бы достичь, если бы всего несколько работников из числа тех, кто не проявляет энтузиазма, перешли в категорию вовлеченных? И не стоит ли попытаться спасти тех, кто активно отстраняется, от жизни, полной горечи и обиды?

Всю свою историю люди строили великие и сложные вещи только ради радости совместной работы над чем-то возвышенным.

Институт Гэллапа дает подробные рекомендации, как вовлечь людей в работу; мы также говорим об этом. Выше мы уже обсуждали, насколько важно выявить ожидания и обеспечить обратную связь в интересах развития. В этой главе мы глубже разберемся в том, что заставляет людей излучать заразительный энтузиазм и делать больше, чем просто отбывать рабочее время. Почему? Мы хотим создать дополнительную (акционерную) стоимость, и не-

трудно понять, что увлеченные работники способствуют росту продаж компании, повышению ее прибыльности и уверенности в будущем. Однако на кону стоит не только это. На протяжении всей истории существования человечества мы строили великие и сложные вещи — от доисторического храма в Гебекли-Тепедо космического телескопа Джеймса Уэбба, и часто без всякой иной причины, кроме радости от совместной работы над чем-то возвышенным¹. У руководителей есть возможность эту радость разжечь и уберечь.

История № 2: кризис? Какой кризис?

Слово «кризис» происходит от греческого слова, означающего «решение», и первоначально использовалось для обозначения поворотного момента. В условиях кризиса грядут перемены, к лучшему или худшему, но статус-кво сохранить в любом случае не получится. Если посмотреть на показатели вовлеченности во временной перспективе, то они удивительно стабильны: очень медленная тенденция к росту числа вовлеченных сотрудников и почти постоянная доля активно отстраненных.

Данные Института Гэллага интересны, но описывают ли они кризис? Или эти цифры просто отражают характер трудовой жизни в условиях разделения труда? Идея, что управленческие усилия могут перевести людей из категории равнодушных в категорию энтузиастов, тем самым улучшив показатели организации и жизнь людей, звучит прекрасно для менеджера или консультанта по управлению (это мы в обоих случаях). Но на деле это самовнушение. Давайте дополним нашу героическую точку зрения при-

земленным взглядом человека с двадцатилетним опытом работы в качестве рядового сотрудника. Назовем его Патриком.

Отдаю ли я все силы или просто отбываю часы? Вовлечен я или нет? Послушайте, в жизни бывают разные времена. Речь идет не только о хороших и плохих днях. Бывают периоды, когда у меня в избытке времени и душевных сил, чтобы бросить их на работу, но бывают и такие дни, когда мое внимание сосредоточено на другом: на детях и жене, на стареющих и умирающих родителях, на моем здоровье. В такие моменты я делаю то, что должен по инструкции, и справляюсь с рутинными задачами, работая вполсилы. В конце концов, я опытный профессионал. Но в такие периоды вы не выжмете из меня 110 процентов того, на что я способен, — ни оплатой сверхурочных, ни другими поощрениями и льготами, ни, конечно, вдохновляющей речью.

Если бы вы, руководители и менеджеры, были честны, вы бы признали, что у организации тоже бывают разные времена. На разных этапах ее существования разные подразделения и команды двигают организацию вперед, прилагая все усилия, а другие только мешают, пытаясь выпрыгнуть из штанов. За последние три года у меня было пять менеджеров, каждый из которых приходил в мою команду с новой «критически важной» инициативой, которая затухала, как только их снова повышали². И насколько же критически важными были их идеи?..

Что самое странное: когда объем работы невелик и у меня нет кризиса на домашнем фронте, я могу направить свою энергию на какой-нибудь другой проект, например на строительство нового крыльца. Угадайте, когда мне в голову приходят лучшие идеи для повседневной работы!

¹ В оригинальном смысле этого слишком часто употребляемого слова!

² Основано на реальной истории.

Что касается коллег, которые сдерживают нас больше всего, то да, я знаю нескольких активно отстраненных людей. На мой взгляд, они делятся на три типа. Первый — те, кто недоволен собой и не будет счастлив нигде. Второй тип — люди, просто занятые не тем делом; они прекрасно справляются с работой в другом месте, как только решают уйти. Но самый душераздирающий тип — это люди, которые продолжают отдавать все снова и снова, жертвуя

выполняет героическую миссию всемирно-исторического значения. И мы предпочитаем именно такую историю, ведь она выглядит внутренне мотивирующей.

В своей жизни мы работали с парочкой таких Патриков и понимаем, о чем он говорит. Наши индивидуальные способности и вдохновение не статичны. Жизнь полна приливов и отливов, и жизнь организации тоже. Удивительное постоянство цифр Института

ОДИН ИЗ САМЫХ ВЕРНЫХ СПОСОБОВ ОСНОВАТЕЛЬНО ДЕМОТИВИРОВАТЬ ЛЮДЕЙ — ПОПРАТЬ ЗАКОНЫ СПРАВЕДЛИВОСТИ

собой ради компании. Они выгорают, когда понимают, что компания не может и не хочет жертвовать собой в ответ. Я не очень разбираюсь в этих цифрах Гэллапа. Что касается меня, то в случае появления важного проекта, требующего от меня выложиться на 110 процентов, и при отсутствии каких-либо кризисов дома вы можете рассчитывать на меня.

Мне нравится руководитель, который хорошо разбирается в том, какие проекты заслуживают наших усилий, и знает, когда я могу выложиться, а когда нет. Менеджер, который каждую пятницу сравнивает нас с царем Леонидом и тремя сотнями спартанцев?³ Извините, это просто смешно. К тому же спартанцы все погибли, не так ли?

Будучи сами менеджерами, мы, естественно, склоняемся к представлению о кризисе как о вновь открывающихся возможностях. В подобной ситуации менеджер

Гэллапа на фоне всевозможных управленческих причуд позволяет проследить эти приливы и отливы среди медленно движущихся песчаных дюн человеческого состояния. Ожидать и требовать полной вовлеченности от всех и всегда — нереально и не нужно. Следовательно, усилия, направленные на достижение такой вовлеченности, нередко контрпродуктивны.

Что же остается нам как руководителям? Можем ли мы своими словами и действиями мотивировать людей, на чью работу рассчитываем? Где — если вообще хоть где-то — мы, управленцы, можем изменить ситуацию? Ответ сводится к двум ключевым компонентам искусства мотивации сотрудников.

Во-первых, это своего рода клятва Гиппократова для менеджеров, о которой говорилось ранее, — не навреди. Во-вторых, понимание внутренних мотивов людей помогает при решении вопросов о том, кому поручить дополнительную работу, кого пу-

³ Еще один реальный случай.

блично похвалить, кому предложить прибавку к зарплате, а кого отвести в сторону для разговора по душам.

Ян Йениш, ранее упомянутый генеральный директор компании Holcim, производящей цемент, говорит о необходимости знать, что демотивирует людей: «Гуру менеджмента говорят о мотивации⁵⁷. Но на самом деле прежде всего вы не должны демотивировать людей». Существует тысяча способов остановить ветер в чьих-то парусах даже при самых благих намерениях. Один из самых верных способов основательно демотивировать людей — попать законы справедливости. Если кто-то понимает, что к другим беспричинно относятся лучше, мотивация этого работника будет подорвана.

Один из самых верных способов основательно демотивировать людей — попать законы справедливости.

К сожалению, не всегда легко соответствовать всеобщим представлениям о справедливости. Именно поэтому руководителям необходимо определить, за что предоставляются компенсации, льготы, привилегии и статус.

Понимание внутренней мотивации людей

Избегать демотивации — это одно. Но индивидуальная жизнь становится более яркой, а организации — более успешными, когда мы работаем с энтузиазмом, даже

руководителя. Мотивация приходит изнутри, менеджеры не могут ее создать. Но мы можем попытаться понять внутреннюю мотивацию наших сотрудников, а затем сформировать рабочую обстановку, распределить задачи и подобрать слова так, чтобы задействовать и, главное, не подорвать настрой.

Что может внутренне мотивировать сотрудника? Вот неполный список⁴, который станет хорошей отправной точкой для изучения. В каждом пункте списка приведен пример человека, которого удалось мотивировать таким путем. Имейте в виду, что мотиваторы могут меняться со временем по мере изменения жизненной ситуации.

Достижения (Энджи)

Энджи скрупулезно ведет списки задач и с удовольствием вычеркивает каждый пункт по завершении. Если она выполнит задачу, которую не вносила в список, то добавит ее задним числом и тут же вычеркнет. Энджи обычно хорошо справляется с разбивкой большой долгосрочной цели на промежуточные этапы, но, будучи ее руководителем, вы обнаруживаете, что она иногда теряется, когда цель слишком велика и абстрактна. Если она вяло бродит по коридорам или копается в корпоративном мессенджере, проверьте, есть ли у Энджи какие-то задачи, которые она могла бы выполнить уже сегодня.

Компаньоны (Колин и Коллин)

Мы, люди, — социальные животные, но различаемся по уровню общительности.

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

Трудно найти — легко потерять: женщины рассказали, что мешает им сохранять уверенность в гендерном противостоянии с мужчинами в трудовой сфере

Сообщество предпринимателей СЛУВ 500 и исследовательский центр Зарплаты.ру опросили почти 2000 россиян и выяснили, что 90% женщин приходится упорнее работать, чем мужчинам, из-за существующих гендерных стереотипов. Среди ключевых предубеждений — чрезмерная эмоциональность (47%), недостаток компетенций (40%) и неспособность найти баланс между семьей и карьерой (38%).

Борьба за признание

Каждый третий россиянин по-прежнему сталкивается с различными формами гендерных стереотипов.

Примечательно, что чаще всего женщины вынуждены бороться с предвзятым к ним отношением в ситуациях, связанных с карьерным ростом:

- ✓ при повышении в должности (27%)
- ✓ при приеме на работу (19%)
- ✓ при распределении рабочих задач и обязанностей (15%)
- ✓ при принятии решения о повышении зарплаты (13%)

Позиция 54% женщин касаясь рабочих вопросов не всегда учитывается из-за стереотипного восприятия их как «слабого пола». Прийти к руководящей должности еще сложнее — предубеждения мешают 87% опрошенных.

Стереотипы делают женщин менее уверенными в себе, из-за чего многие начинают испытывать различные страхи: 50% боятся утратить баланс между жизнью и работой, 36% — не оправдать собственные

ожидания и амбиции, а 34% — конкуренции с коллегами-мужчинами.

Зарплатный разрыв, или невидимая несправедливость

Финансовая сфера особенно подвержена стереотипам: по мнению 65% россиян, мужчины на аналогичных должностях зарабатывают больше. Так, каждый второй ут-



верждает, что женщины получают на 10-20% меньше, а каждый третий — что разница может достигать целых 30%.

Безусловно, этот сохраняющийся разрыв в оплате труда вызывает недовольство: 64% россиян считают несправедливым, когда “сильный пол” зарабатывает на 10 000-30 000 рублей больше, чем женщины, если при этом их должности и обязанности идентичны.

«Общество постепенно движется в сторону равенства, но около 67% женщин все еще ощущают давление, связанное с необходимостью каждый день доказывать свою компетентность наравне с мужчинами. А потому мы вдвойне восхищаемся и гордимся нашими резидентками — предпринимательницами из совершенно разных сфер, владельцами как высокотехнологичных бизнесов, так и производственных предприятий (сельское хозяйство, поставки тяжелой техники, запчастей Scania и многих других)», — комментирует генеральный директор CLUB 500 Алена Клычникова.

От предвзятости к уважению: медленный, но верный путь

Несмотря на все трудности, изменения происходят, особенно в сфере бизнеса. 54% женщин-предпринимателей отмечают, что за последние 5 лет отношение к ним коллег мужского пола стало более уважительным. Мужчины прислушиваются к мнению женщин, хотя иногда и сохраняют скрытые предубеждения (57%). Помимо

этого, стало легче работать с клиентами, партнерами и инвесторами: женщинам удалось завоевать доверие благодаря своим достижениям в бизнесе, и теперь предвзятое к ним отношение встречается в трудовой среде крайне редко (9%).

Пять шагов к равенству

Топ-5 инструментов, которые могли бы помочь преодолеть гендерные стереотипы по мнению респондентов:

1. Поддержка женского предпринимательства (51%)
2. Создание безопасных пространств для обмена опытом (35%)
3. Публичные кампании по повышению осведомленности (27%)
4. Внедрение гендерных квот в управленческих позициях (22%)
5. Введение образовательных программ/курсов по гендерному равенству (21%)

Методология

Опрос проводился в сентябре 2024 года методом онлайн-анкетирования среди 1980 россиян со стажем работы от 1 года в возрасте от 18 лет. География — РФ, города-миллионники.

Ей не повезло со здоровьем и браком, от неё отказался Голливуд, но это не мешает Шэрон Стоун оставаться иконой. Откуда силы?

Источник: <https://dzen.ru/a/ZldJ10V2MT4yuTMQ>

Ulyana Zakhvatova,
uzakhvatova@yandex.ru

У нее одно из самых известных имен в мире. Даже сейчас, когда она меньше снимается в фильмах и больше рисует картины. Это Шэрон Стоун.

На своём жизненном пути она столкнулась с немалыми трудностями. Сильно пошатнувшееся здоровье в самом разгаре карьеры и неудачный брак оставили ощутимый отпечаток, но актриса твердо решила не сдаваться и продолжать жить. На сегодняшний день смыслом жизни и источником радости являются её трое приемных детей и 91-летняя мать.

Актриса, которая является музой в свои 66 лет для такого гиганта моды как Долче и Габбана, приняла для себя естественное старение. Спокойное принятие возраста стало осознанной целью. Хотя... как бы это было, если не случилась с ней беда.

Стоун пережила тяжелейшее кровоизлияние в мозг в 2001 году. А годом ранее

операцию по удалению доброкачественной опухоли в груди огромных размеров. А актрисе тогда было чуть-чуть за 40. Шансы на выживание были крайне малы по оценке врачей. Но она выстояла и провела два долгих года в реабилитации, заново учась ходить, говорить и читать. После такого опыта любые переживания о морщинах кажутся ей просто смехотворными.

Стоун считает, что нет необходимости пытаться остановить время или повернуть его вспять. Настоящая красота и привлекательность не в пластических операциях или косметических процедурах, а в принятии себя, своей уникальности и проживании жизни на своих условиях.

Хотя было время, когда она литрами вливала в себя ботокс. Это было время вос-

становления после инсульта одной стороны тела. Инъекции в область лица в её случае превратились из модного удовольствия в потребность, причем болезненную.

Стоун пережила горький развод и затянувшуюся битву за опеку. Она отказалась от съемок в Голливуде, который не мог решить, что с ней делать. Она усыновила еще двоих детей и иногда оплачивала школьное обучение кредитными картами. Обо всем этом в 2021 году она написала в своих мемуарах «Красота жить дважды».

После 50-ти Шэрон живёт с уверенностью, что красота внутри тебя, что нужно делать и заниматься только тем, что тебе хочется и что ты любишь каждый день. Сейчас Стоун рисует, и даже устраивает выставки работ.



Источник фотографий: @sharonstone



Источник фотографий: @sharonstone

Шэрон Стоун начала свою карьеру в самом начале 90-х вместе с Арнольдом Шварценеггером в фильме «Вспомнить все», затем последовали наиболее известные фильмы с её участием «Казино» и «Основной инстинкт». Став одной из муз Мартина Скорсезе, получив номинацию на «Оскар», она стала частой гостьей красных ковровых дорожек и демонстрировала абсолютно разные стили: от мотокурток и джинсов до вечерних платьев с перьями. Её модные провалы за всю карьеру можно пересчитать на пальцах одной руки. Навскидку всплывает лишь наряд, состоящий из белого платья в пол и зеленых перчаток до локтя, думаю, это была все же не уловка Стоун, а её стилиста.

В жизни же Стоун предпочитает удобство и комфорт, отдавая предпочтение брюкам и джинсам.

Фишки Шэрон Стоун выглядеть на отлично не сложно угадываются: любить жизнь, много улыбаться, радоваться любым мелочам, не стесняться старения. Также носить удачную стрижку, иметь в гардеробе много светлой одежды, брючных костюмов.

Шэрон — икона стиля благодаря своему смелому выбору неожиданных образов. Ее наряды именно поэтому стали культовыми. Например, до сих пор помнят, как она на премьеру фильма пришла в джинсах-момах или надела на ковровую дорожку кожаную куртку, сделав это стильно и уместно.

А вы считаете Шэрон Стоун достойной иконой стиля?



Источник фотографий: @sharonstone



ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 10 (291)

ОКТАБРЬ 2024

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

Алла Митрахович

Кто платит за ошибки персонала?

Чина Аржанникова

Признается ли в судебной практике допустимым доказательством скрытая видеосъемка в рамках трудовых споров?

Виктория Мариновская

Снижение заработной платы в одностороннем порядке. Судебная практика

Александра Мишкина

Если ваш сотрудник украл?

Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве за сентябрь 2024 года

Дмитрий Мартасов

Переработки авиаперсонала — анализ споров

Элина Макирова

Увольнение инвалидов — анализ проблем и новых споров

Елена Музалевская, Ирина Олифирова

Увольнения при беременности

Ольга Каримова, Юлия Пономарева

Медосмотр: является ли обязательной процедурой?



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 10 октябрь 2024

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Павел Хлебников

Чёрные нотариусы

Дарья Царькова

Выселение за неуплату ЖКХ

Чаиль Гареев

Анализ споров по уборке мест общего пользования в ЖКХ

Виктория Мариновская

И тишина... Анализ споров по шуму в ЖКХ

Александра Шишкина

Юридические опасности новостроек

Дмитрий Мартасов

Анализ споров по автостоянкам в городе

Чина Аржанникова

Может ли региональный оператор возместить сумму произведенного капремонта, превышающую размер фонда в случае признания дома аварийным?

Георгий Таболаев

Стройка вышла за сроки



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

(октябрь-декабрь)

В номере:

№4
2024

Проблемы ЭДО в бухгалтерии

Документирование образовательной деятельности в университете

Организация обучения делопроизводственного персонала на рабочем месте. Наставничество

Организация документооборота АО «Центральная ППК»

Компания должна иметь структурированную систему учета документов и электронного документооборота, позволяющую определить все движение и историю изменения документа

Подделка документов: законодательство и судебные кейсы

Рецепты тоже нередко подделывают

При поддержке:

