

Трудовое право: актуальные вопросы и лучшие практики

06.11.2018

НОВОСТИ КОМПАНИЙ



XII Профессиональная конференция «**Трудовое право: актуальные вопросы и лучшие практики**» прошла 18–19 октября 2018 г. в Hilton Moscow Leningradskaya. Организатор мероприятия — **infor-media Russia**. Генеральным партнером конференции выступила Национальная Юридическая Служба АМУЛЕКС, партнерами — Dentons, Baker McKenzie и

Mobile Cat.

Деловую программу открыла сессия «Новости трудового законодательства» с модератором Надеждой Илюшиной (Bryan Cave Leighton Paisner). Валерий Корж (Министерство труда и социальной защиты РФ) рассказал о введении риск-ориентированного подхода. Особый акцент выступления был сделан на появлении дистанционных форм обучения для определенных категорий сотрудников, особенностях прохождения медосмотров и последовательности действий при получении травм на рабочих местах.

Людмила Коваль (Роструд) напомнила, что федеральная инспекция труда строго отслеживает исполнение законов трудового законодательства. «Надзор осуществляется за счет плановых и внеплановых проверок. Плановые проверки проводятся с учетом риск-ориентированного подхода, с использованием проверочных листов с контрольными вопросами. Предмет плановой проверки ограничивается этим перечнем, а частота проверок зависит от степени риска, присвоенного предприятию. Предприятия с высоким риском проверяются один раз в два года», — сказала спикер. Слушатели узнали, в каких случаях проводятся внеплановые проверки (при инцидентах, при поручении правительства РФ или наличии жалобы от сотрудника) и что имеет право делать инспектор, проводящий проверку.

Основные признаки трудовых отношений в своем выступлении привела **Юлия Галуева** (Национальная Юридическая Служба АМУЛЕКС). В каких случаях гражданско-правовой договор может быть переквалифицирован в трудовой, что может быть использовано в качестве доказательств в целях установления наличия трудовых отношений, признаки гражданско-правового договора, особенности переквалификации срочных договоров в несрочные и другие тонкости работы — вопросы, которые Юлия затронула, вызвали живой интерес аудитории.

Историю одного дела рассмотрела **Наталья Румянцева** («Силовые машины»): был заключен договор с клининговой компанией на уборку помещений завода. Сотруднице клининговой

компании был оформлен допуск на территорию завода. Утеря пропуска и последовавшая за ней уплата штрафа спровоцировали конфликт, в ходе которого выяснилось, что уборщица не была оформлена на работу и получала зарплату крайне нерегулярно. Клининговая компания отказалась от диалога, утверждая, что данный сотрудник в компании не числится. Обиженная сотрудница подала в суд. Наталья привела аргументы ответчика и истца в суде и дала рекомендации по алгоритму действий в подобной ситуации. Благодаря грамотной работе юридического отдела компании «Силловые машины» дело было выиграно.

В сессии «Цифровизация в области трудовых отношений» **Наталья Куркина** (Сбербанк) поделилась опытом внедрения электронного документооборота, главными эффектами которого стали оптимизация, снижение затрат, удобство и скорость, уменьшение рисков утраты документов, цифровизация КД и сохранение природы. Отдельно Наталья обозначила ограничения в сфере трудового законодательства при кадровом электронном документообороте и инициативы в рамках перехода на 100%-ный безбумажный документооборот. «Вся логика, которая есть в Трудовом кодексе, сохраняется в электронном документообороте», — заключила представитель Сбербанка. Выступление Н. Куркиной вызвало большой интерес в зале и множество вопросов, спикер даже пообещала организовать экскурсию в своей компании для желающих участников.

Доклад на тему «Электронный документооборот: опыт Объединенной авиастроительной корпорации» представил **Дмитрий Шубин** (ОАК). Слушатели узнали о возможности использования электронной подписи при подписании документов (исходящие письма, согласование приказов и распоряжений, согласование служебных записок), в корпоративном управлении, управлении командировками и доверенностями. Спикер привел образцы штампов квалифицированной и простой подписи. «Эффектами от использования ЭП стали сокращение сроков согласования документов на 20–30%; уменьшение расходов на печать документов на 90–100%; рациональное использование рабочего времени; ускорение процессов», — отметил выступающий.

Алина Момот (BLS) раскрыла, для чего нужна электронная подпись (может подтвердить

авторство электронного документа и подтвердить неизменность документа с момента подписания); из чего она состоит (открытый ключ, закрытый ключ, сертификат электронной подписи) и как формируется. Алина рассказала, кто выдает электронную подпись и какие сложности могут возникнуть при работе.

О кадровых бизнес-процессах в «облаке» делегаты услышали от **Марии Ефановой** (Mindbox). Спикер рассмотрела доску по найму, отражающую бизнес-процессы в компании, доску обратной связи, создание карточки на повышение и документа на отпуск, отдельно отметила интеграцию с финансовой моделью и наличие автопроверки заполнения формы. Минусами таких нововведений Мария назвала возможность поломки и неидеальность созданной системы. А плюсами — улучшение качества обратной связи, прозрачность и автоматическое обновление грейдов, отсутствие обид на роботов и рост грамотности в кадровых вопросах.

Юлия Шмелева (Росбанк) в своем выступлении сделала акцент на практике реализации требований закона о защите персональных данных. Делегаты узнали о реализации особого подхода в банке, формировании судебной и надзорной практики, об особенностях передачи персональных данных.

Снежана Орлова (АНКОР) выступила модератором сессии «Важные вопросы оформления и увольнения работников», в рамках которой **Марина Рыжкова** (Dentons) отметила, что кардинальных изменений в законодательстве за последние 1,5–2 года не произошло. «Сегодня чаще всего увольняют по сокращению штата и при неоднократном нарушении трудовой дисциплины. Причем если вы увольняете по сокращению штата, нужно удостовериться, не попадает ли сотрудник в защищенную категорию», — отметила Марина. В качестве доказательства спикер призвала использовать переписки с рабочего мобильного телефона и записи, полученные при помощи диктофона: «Даже если не получится использовать их в качестве доказательства, суд, скорее всего, согласится их прослушать, а это зачастую решает исход дела».

Александр Коркин («Бейкер Макензи», Санкт-Петербург) затронул тему злоупотреблений работников при увольнении. Были рассмотрены ситуации с отпуском по уходу за ребенком, соглашением сторон, особенности работы со справками и больничными, донорскими днями и в случаях беременности без доказательств. В заключение кейса спикер привел статистику дел о восстановлении, выигранных работодателями: рост составил 19% (с 43% в 2010 году до 62% в 2017 году).

Защищают ли реально работника отраслевые соглашения в сфере трудовых отношений и профсоюзы? Такой вопрос стал ключевым в выступлении **Марии Финатовой** («Митрофанова и партнеры»). «На сегодняшний момент существует более 55 действующих отраслевых соглашений», — сказала Мария и рассказала, что именно регулируют отраслевые соглашения, какие сложности соблюдения требований отраслевых и других видов соглашений существуют (незнание о существовании соглашения по отрасли, к которой относится работодатель, пропуск срока присоединения к соглашению, невозможность отказаться от действий отраслевого соглашения, отсутствие возможности и желания работодателя выполнять требования действующего соглашения).

Об особенностях дистанционного труда рассказала в финале сессии **Снежана Орлова** (АНКОР): возможно предусмотреть дополнительные основания расторжения договора по инициативе работодателя, возможно использование электронной подписи, возможно установить свободный график работы, работодатель предоставляет необходимое для работы оборудование или выплачивает компенсацию за использование оборудования сотрудника. Снежана назвала плюсы и минусы дистанционной работы для работодателя, отметила, с кем можно заключать трудовой договор о дистанционной работе, и привела основания для его расторжения по инициативе работодателя.

В сессии «Защита от злоупотребления правами» с модератором **Юлией Галуевой** (АМУЛЕКС) **Наталья Шелихова** («Почта России») высказала сожаление, что в Трудовом кодексе РФ отсутствует понятие «злоупотребление правом»: «Большое количество гарантий и льгот, установленных для работника, часто трактуется последним как возможность обогатиться за

счет работодателя. Бывают случаи, когда работник, зная о своей неуязвимости и защищенности со стороны законодательства, умышленно ведет себя так, чтобы продемонстрировать работодателю его беспомощность», — отметила спикер и привела несколько примеров из практики, раскрывающих эту тему.

Елена Проскурова (АМУЛЕКС) рассмотрела 10 способов расстаться с недобросовестным сотрудником:

- | по соглашению сторон;
- | сокращение численности штата;
- | увольнение по результатам аттестации;
- | неоднократное невыполнение сотрудником своих трудовых обязанностей;
- | нарушение требований дресс-кода;
- | оскорбление коллеги;
- | отсутствие на рабочем месте (прогул);
- | появление на работе в состоянии алкогольного или иного опьянения;
- | разглашение тайны;
- | в связи с утратой доверия.

По мнению **Татьяны Ситновой** (Burger King Russia), увольнение работника по инициативе работодателя всегда несет риск для работодателя, но риски при этом бывают реальные и потенциальные. Важно уметь отделять одни от других и принять меры для их предотвращения.

Федор Васеев и **Ольга Егоркина** (Coca-Cola HBC) предложили варианты отстранения сотрудников и задумались о последствиях. «Любой спор мы начинаем с конструктивных вариантов: возможно предложить отпуск или постоянные командировки, увеличить объем бумажной работы», — сказала Ольга. Федор рассмотрел временное отстранение от должности в связи с уголовным делом, простой и освобождение от работы. Секретными ингредиентами рецепта успеха спикеры назвали соблюдение и актуализацию необходимых процедур, оформление ключевых документов; слаженную работу HR-подразделения, юристов и бизнеса; объективную оценку ситуации.

После завершения деловой части программы всех участников ждали фуршет и возможность в неформальной обстановке задать спикерам и просто коллегам вопросы, которые не прозвучали со сцены. Участники делились опытом, заводили новые знакомства и наслаждались закусками от шеф-повара.

Мастер-класс «Проверки ГИТ на отлично» провела утром второго дня **Наталья Агуреева** (Государственная инспекция труда в городе Москве), в ходе которого рассказала о различных типах проверок и их ключевых особенностях. Спикер напомнила, что план проведения плановых проверок утверждается ежегодно и публикуется на сайтах ГИТ и Генпрокуратуры. Периодичность устанавливается согласно утвержденной группе риска предприятия. Проверка может проводиться максимум 20 рабочих дней, и уведомление о ней приходит за 3 дня до начала. Основанием для внеплановой проверки может стать заявление или обращение лиц, угроза или факт угрозы причинения вреда, истечение срока вынесенного предписания, публикация в СМИ. Внеплановая проверка также проводится не более 20 рабочих дней, а уведомление должно быть доставлено не более чем за 24 часа до начала проверки. Также Наталья Вадимовна рассказала о документарных проверках, мерах, принимаемых трудовой инспекцией по результатам проверки, оформлению результатов проверки и обжаловании решений ГИТ.

Валентина Митрофанова («Институт профессионального кадровика») выступила на тему «Увольнение сотрудника — разбираем кейсы». Спикер привела следующие цифры: в

2012 году, когда сотрудник подавал в суд при сокращении штата, работодатели выигрывали в 25% случаев. В 2018 году это всего лишь 7%. При увольнении по соглашению сторон в 2012 году в 99,85% случаев выигрывал работодатель, сегодня — в 95%. «Почему работодатель сталкивается с конфликтом при увольнении работника?» — задала вопрос спикер. Зачастую переговоры идут на уровне эмоций, а не фактов; у работника существует разрыв «ожиданий» и «результата»; работник полагает, что к нему придираются, и считает себя правым. С этими факторами можно и нужно научиться работать. Валентина поделилась опытом построения системы, позволяющей быстро реализовывать решение об увольнении.

Важно:

- | помнить о дифференциации работников и открытости этой информации;
- | использовать в работе нормативы труда;
- | ежемесячно получать обратную связь со стороны руководителя;
- | создать систему локальных нормативных актов, определяющих требования работодателя;
- | утвердить оптимальное описание обязанностей;
- | ввести систему документооборота;
- | определить корпоративную культуру нетерпимости к тем, кто нарушает установленные регламенты.

Также Валентина напомнила факторы, которые необходимо учитывать при выборе основания для увольнения: законность основания; срок от момента принятия решения до возможности фактического увольнения; финансовую затратность увольнения; сложность процедуры; репутационные риски.

Ответственно управлять собственной карьерой и заново оценить свои возможности призвала всех собравшихся **Арина Гороховская** («Школа карьерного мастерства», Санкт-

Петербург). «Раньше строить карьеру было легко и приятно, но мир изменился. Сегодня быть просто хорошим сотрудником недостаточно, нужны дополнительные усилия», — начала свое выступление Арина. Глобальными мировыми трендами на сегодняшний день спикер обозначила демографические изменения, развитие цифровых технологий, ускорение темпов изменений и новый социальный договор. Точками карьерной перезагрузки, на которые стоит обратить внимание, стали новые, более сложные задачи; изменения бизнес-процессов; конкуренция с коллегами; конфликты с руководством; профессиональное выгорание; желание повысить статус и доход. Чтобы ответственно управлять карьерой, нужно разрушить мифы о карьере, проанализировать текущую ситуацию, заняться развитием профессиональных и лидерских компетенций и усовершенствованием специальных карьерных компетенций, осознанно использовать имеющиеся возможности. Арина привела индикаторы успешной карьеры и предложила каждому из присутствующих побыть в роли карьериста, оценить свои карьерные компетенции, наметить план их ближайшего развития, подготовить плацдарм для достижения карьерной мечты.

Бизнес-тренер по деловой коммуникации и ораторскому мастерству **Артем Ступак** провел мастер-класс «Стратегии убеждения и влияния», в ходе которого обозначил способы аргументации и убеждения в межличностной и публичной коммуникации. Артем показал, как убеждать разных людей (по типологии DISC) с учетом их сильных и слабых сторон, раскрыл способы влияния на разные типы личностей и обозначил, что нужно для качественного выступления. Отдельный акцент был сделан на возможностях невербальных способов влияния и умении читать язык тела — все это тренер подкрепил видеопримерами.

Компания **infor—media Russia** благодарит всех спикеров, партнеров и слушателей, которые приняли участие в мероприятии, за плодотворную работу.