



КАДРОВЫЕ РЕШЕНИЯ

профессиональный журнал кадровика

№ 9 (219) сентябрь 2023

Бесплатные консультации «Кадровые вопросы без проблем»



www.profiz.ru/kr/free-consulting

65 СОЗДАЕМ АРХИВ С НУЛЯ,
ИЛИ ПОДСКАЗКИ ДЛЯ
НАЧИНАЮЩИХ КАДРОВИКОВ

23

ВОИНСКИЙ УЧЕТ С 5 АВГУСТА
2023 ГОДА: ШТРАФЫ, СРОКИ,
ПРИЗЫВНОЙ ВОЗРАСТ

97

ОТПУСК ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ:
ВСЕГДА ЛИ ВОЗМОЖЕН И ВСЕГДА ЛИ
ОПЛАЧИВАЕТСЯ?

ISSN 1813-9388



9 771813 4938774

БЕСПЛАТНЫЕ ВЕБИНАРЫ для подписчиков журнала

КОМПЕНСАЦИЯ РАБОТНИКАМ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА

Программа вебинара:

1. Новые сроки обращения в суд в Трудовом кодексе РФ.
2. Что такое моральный вред.
3. Условия, при которых моральный вред подлежит компенсации.
4. Способы компенсации морального вреда.
5. Нарушения прав работников, повлекшие моральный вред.
6. Как и где работник может подать иск.
7. Способы доказывания.
8. Аудио- и видеозаписи как законные доказательства.

26 сентября
11:00 МСК

Автор и ведущая: Журавлева Ирина Витальевна,

юрист, консультант по кадровому учету и трудовым спорам, научный редактор журнала «Кадровые решения»

1 Прямо сейчас зарегистрируйтесь на сайте

profiz.ru/kr ⇒ в крайней правой колонке нажмите кнопку «Вебинары» ⇒ на странице нажмите кнопку «Регистрация на вебинар» ⇒ в форму введите свои данные и код

2 Ждите письмо со ссылкой для входа на вебинар

ООО «Профессиональное издательство»
Адрес: 127473, Москва, переулок Щемилевский 1-й, дом 16, строение 2,
комната 38

тел.: (495) 258-08-15
(965) 242-51-98

Образец заполнения платежного поручения

| | | | |
|---|---------------|---------|----------------------|
| ИНН 7702336357 | КПП 770701001 | | |
| Получатель ООО «Профессиональное издательство» | | Р/сч. № | 40702810410290000053 |
| Банк получателя | | БИК | 044525411 |
| Филиал «Центральный» Банка ВТБ (ПАО) в г. Москве | | К/сч. № | 30101810145250000411 |

СЧЕТ № КJ-0-24 от «8» сентября 2023 г.

Счет действителен до 31.10.2023

Платательщик:

Грузополучатель:

| № | Наименование товара | Единица измерения | Количество | Цена | Сумма |
|--|---|-------------------|------------|-----------------|-----------|
| 1 | Журнал «Кадровые решения» с января по декабрь 2024 г. (печатная версия) | шт. | 12 | 2 920,00 | 35 040,00 |
| Всего наименований 1, на сумму 35 040,00 рублей. | | | | Итого: | 35 040,00 |
| Тридцать пять тысяч сорок рублей 00 копеек. | | | | Всего к оплате: | 35 040,00 |

НДС не облагается

Дополнительные сервисы:

- Консультации специалистов-практиков
- Обучающие онлайн-вебинары
- Банк документов

Генеральный директор



О.А. Иванова



С уважением, ООО «Профессиональное издательство»

Тел.: (495) 258-08-15,

(965) 242-51-98;

e-mail: podpiska@profiz.ru;

<https://www.profiz.ru/>

https://vk.com/profiz_ru_kr



Подписку на электронные версии журналов
можно оформить на сайте <https://kiosker.ru/>

ООО «Профессиональное издательство»
Адрес: 127473, Москва, переулок Щемилковский 1-й, дом 16, строение 2,
комната 38

тел.: (495) 258-08-15
(965) 242-51-98

Образец заполнения платежного поручения

| | | | |
|---|---------------|---------|----------------------|
| ИНН 7702336357 | КПП 770701001 | | |
| Получатель ООО «Профессиональное издательство» | | Р/сч. № | 40702810410290000053 |
| Банк получателя | | БИК | 044525411 |
| Филиал «Центральный» Банка ВТБ (ПАО) в г. Москве | | К/сч. № | 30101810145250000411 |

СЧЕТ № КJ эл.версия-0-24 от «8» сентября 2023 г. Счет действителен до 31.10.2023

Плательщик:

Грузополучатель:

| № | Наименование товара | Единица измерения | Количество | Цена | Сумма |
|--|--|-------------------|------------|-----------------|-----------|
| 1 | Доступ к электронной версии журнала «Кадровые решения» с января по декабрь 2024 г. | шт. | 12 | 2 920,00 | 35 040,00 |
| Всего наименований 1, на сумму 35 040,00 рублей. | | | | Итого: | 35 040,00 |
| Тридцать пять тысяч сорок рублей 00 копеек. | | | | Всего к оплате: | 35 040,00 |

НДС не облагается

Дополнительные сервисы:

- Консультации специалистов-практиков
- Обучающие онлайн-вебинары
- Банк документов

Генеральный директор



О.А. Иванова



С уважением, ООО «Профессиональное издательство»
Тел.: (495) 258-08-15,
(965) 242-51-98;

e-mail: podpiska@profiz.ru;
<https://www.profiz.ru/>

https://vk.com/profiz_ru_kr



Подписку на электронные версии журналов
можно оформить на сайте <https://kiosker.ru/>

Пользуйтесь сервисами!



Задать вопрос

Код доступа
инструкция на с. 13



Сервис форм

Код доступа
инструкция на с. 42



Банк документов

Код доступа
инструкция на с. 27



Вебинары

Компенсация работникам
морального вреда
26 сентября, 11:00 МСК
Код доступа
инструкция на обложке

Есть вопросы?

Звоните: (495) 258-08-15, (965) 242-51-98

Пишите: podpiska@profiz.ru



СОВРЕМЕННЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ
ПРАВЛЕНИЯ
СУПЕРПЕРСОНАЛОМ



5 НОВОСТИ СОБЫТИЯ ФАКТЫ

9 НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

- 12 Умяров И. Г.
Трудоустройство несовершеннолетних в 2023 году: порядок упрощен
- 14 Пластинина Н. В., Славинская А. Н.
Прием на работу: о чем спрашивают кадровики
Вопросы в рубрику
- 19 Умяров И. Г.
Командировки в новые субъекты РФ: последние разъяснения Минтруда
- 22 Гусарова Н. А.
Что должен знать работодатель, направляя иностранного работника с патентом в командировку в другой регион?
Вопрос в рубрику
- 23 Жижерина Ю. Ю., Снежкина Т. С.
Воинский учет с 5 августа 2023 года: штрафы, сроки, призывной возраст
В последнее время организация воинского учета подвергается серьезному пересмотру со стороны законодателей. В июньском номере журнала мы рассматривали изменения, касающиеся цифровизации воинского учета. А сегодня вы узнаете:
– какие штрафы ждут работодателей и работников за нарушения в порядке ведения воинского учета;
– насколько сократились сроки уведомления военкомата;
– до какого возраста граждане будут подлежать призыву и числиться в резерве.
- 29 Наделяева И. И.
Как учредителю уволить директора, если есть серьезные нарушения
Учредители считают, что директор неуважительно к ним относится, плохо выполняет свои обязанности, своими решениями часто наносит материальный ущерб организации, нарушает корпоративную и деловую этику. Назрел конфликт.
Как его разрешить? И как правильно оформить увольнение директора?
- 33 Журавлева И. В., Тихонова Т. А.
Секреты трудовых отношений с директором
Вопросы в рубрику
- 39 Кожемякина Е. А.
Обновленный профстандарт «Специалист по управлению персоналом»: ключевые моменты, о которых должен знать работодатель
- КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО**
- 40 Умяров И. Г.
Дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом: как заполнить новую форму заявления

Учредитель ООО «Профессиональное издательство»
Генеральный директор, шеф-редактор издательства **О. А. Иванова**
Научный редактор **И. В. Журавлева**
Отдел подписки **Е. И. Орехова**
e-mail: podpiska@profiz.ru
Отдел рекламы **А. М. Васильев**
e-mail: reklama@profiz.ru

Над номером работали:

Н. А. Гусарова — консультант по кадровому делопроизводству
Ю. Ю. Жижерина — руководитель учебного центра «Мир трудовых отношений»
И. В. Журавлева — консультант по трудовому законодательству и кадровому учету
С. Ю. Зими́на — специалист по кадрам
Д. В. Кислов — кандидат экономических наук
Е. А. Кожемякина — управляющий партнер юридической фирмы BLS
Т. В. Кочанова — юрист
И. И. Надеяева — заместитель директора по управлению персоналом
Н. В. Пластинина — юрист
И. А. Пономарева — руководитель отдела кадров
В. В. Рязанцева — эксперт-консультант
А. Н. Славинская — специалист по кадрам
Т. С. Снежкина — юрист по трудовому праву
Н. С. Татаркова — специалист по кадровому делопроизводству
Т. А. Тихонова — руководитель отдела кадрового администрирования и охраны труда консалтинговой компании АО «Альта Виа»
И. Г. Умяров — юрист

Материалы со знаком  публикуются на правах рекламы. Издательство не несет ответственности за содержание рекламных материалов. Издательство не несет ответственности за ущерб, который может быть нанесен в результате использования, неиспользования или ненадлежащего использования информации, содержащейся в настоящем издании. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов. Перепечатка материалов журнала «Кадровые решения» возможна только с письменного разрешения редакции.

Регистрационное свидетельство

ПИ № 77-13874 от 11.11.2002. ISSN 1813-9388
Выдано Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций.

Подписано в печать 25.08.2023.

Формат 72 x 104/16.

Бумага мелованная 90 г/м². Печать офсетная.

Усл. печ. л. 8. Заказ №

Цена свободная.

Отпечатано в типографии

ООО «ТМ Арго-Графикс», РБ.

Лицензия на право осуществления полиграфической деятельности № 02330/110 выдана (продлена) решением Министерства информации РБ 14.04.2014 № 67.

© ООО «Профессиональное издательство», 2023.

Адрес издателя (редакции):

127473, г. Москва, пер. Щемилевский
1-ый, д. 16, стр. 2, комната 38

Адрес для корреспонденции:

127055, г. Москва, а/я 75
Тел. редакции: (495) 258-08-15,
8 (965) 242-51-98

www.profiz.ru, tsmirnova@profiz.ru

 Для детей старше 12 лет

Подписные индексы: «Урал-Пресс» — 82225,
«Почта России» — П1407

- 44 Татаркова Н. С.
Организация меняет название: алгоритм действий кадровика
- 48 **Чек-листы по основным кадровым процессам: привлечение к работе в выходной или нерабочий праздничный день**

- 52 Славинская А. Н.
Предложение другой работы
Азбука кадровика

- 60 Рязанцева В. В.
Перевод и перемещение работника: отличия и особенности оформления
Читайте в статье: чем отличается перевод на другую работу от перемещения; что учесть кадровику при оформлении этих кадровых процедур; о чем нужно помнить в случае временного перевода работника к другому работодателю.

АРХИВНОЕ ДЕЛО

- 65 Пономарева И. А.
Создаем архив с нуля, или Подсказки для начинающих кадровиков
Совет от профессионала

ОПЛАТА ТРУДА

- 73 Умяров И. Г.
Оплата труда дистанционного работника: пять вопросов, которые интересуют работодателей

БУХГАЛТЕРИЯ И КАДРЫ

- 77 Кислов Д. В.
Если переплатили заработную плату или отпускные...

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

- 86 Славинская А. Н.
Выплата выходного пособия при увольнении: позиция Конституционного Суда РФ
Мнения и комментарии

- 91 Кочанова Т. В.
Как работодателю избежать уголовной ответственности, если нечем платить зарплату

СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

- 97 Зими́на С. Ю.
Отпуск по беременности и родам: всегда ли возможен и всегда ли оплачивается?
Мнения и комментарии

ТЕМАТИЧЕСКИЕ СТРАНИЦЫ «СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

- 101 Искусственный интеллект в HR



Добрый день, уважаемые коллеги!

Сезоны сменяют друг друга, происходят изменения в законодательстве, а наша работа все так же нужна, важна и весьма непроста.

Одна из причин — те самые постоянные изменения в законодательстве. Поэтому наши авторы помогают вам их отслеживать и дают рекомендации по практическому применению.

В частности, в ближайшее время по решению Конституционного Суда РФ в Трудовой кодекс РФ будут внесены изменения, и работодатели после этого уже не смогут отказываться от выплаты работникам согласованного с ними выходного пособия при увольнении по соглашению сторон (материал А. Н. Славинской «Выплата выходного пособия при увольнении: позиция Конституционного Суда РФ», с. 86).

Год назад (01.09.2022) вступил в силу новый профстандарт «Специалист по управлению персоналом». Е. А. Кожемякина обращает ваше внимание

на ключевые моменты, о которых должен знать работодатель (с. 39).

Про упрощенный порядок трудоустройства несовершеннолетних в 2023 году рассказывает И. Г. Умяров (с. 12).

Еще одна причина проблем в нашей работе — сложные формулировки правовых норм. Наши авторы вместе с вами разбираются:

- в секретах трудовых отношений с руководителем организации, в т. ч. при его увольнении (с. 29, 33);
- всегда ли возможен и оплачивается отпуск по беременности и родам (с. 97);
- что делать работодателю, если переплатили зарплату или отпускные (с. 77) и др.

В рубрике «Азбука кадровика» сегодня разбираем понятие «Предложение другой работы» (с. 52).

В сентябрьском номере вы сможете прочитать ответы на ваши вопросы:

- о проблемных ситуациях при приеме на работу (с. 14);
- возможности направить иностранного работника с патентом в командировку в другой регион (с. 22).

Также в этом номере вы получите совет от профессионала о том, как создать с нуля архив документов (с. 65).

Столь же интересны и полезные и другие материалы номера.

Желаем вам успешной работы, коллеги!

**С уважением,
коллектив редакции и научный редактор
Ирина Витальевна Журавлева**



ВЕРХОВНЫЙ СУД РФ НАПОМНИЛ: ПИСЬМА РОСТРУДА И АНАЛОГИЧНЫХ ОРГАНОВ НЕ ЯВЛЯЮТСЯ НОРМАТИВНЫМИ ПРАВОВЫМИ АКТАМИ

[Письмо](#) Роструда от 14.06.2012 № 853-6-1  было применено судом при разрешении трудового спора по иску работницы, сперва уволенной по сокращению штата, а после восстановленной на работе. После восстановления ей был предоставлен отпуск за отработанный ранее период и период вынужденного прогула. Истица обжаловала в суд расчет отпускных, который был произведен с зачетом компенсации при увольнении за неиспользованную часть отпуска, выплаченной ей при увольнении. Суд признал действия работодателя правомерными.

Истица обратилась в Верховный Суд РФ с требованием признать письмо

Роструда недействительным. Верховный Суд РФ в удовлетворении требования отказал, указав, что письмо по своей правовой природе нормативным правовым актом не является, будучи разъяснением правовых норм, необязательным для применения, поэтому отмене не подлежит ([Решение](#) Верховного Суда РФ от 05.07.2023 № АКПИ23-387 ).

Материал подготовила
И. В. Журавлева

УСТАНОВЛЕН ЗАПРЕТ НА ЗАКЛЮЧЕНИЕ КРАТКОСРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ С ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ

В 2022 году Конституционный Суд РФ запретил вузам оформлять краткосрочные трудовые договоры со своими постоянно работающими преподавателями. Он признал не соответствующими Конституции РФ ч. 1 и 8 ст. 332 ТК РФ в той мере, в какой они допускают произвольное определение работодателем срока трудового договора, а также срока, на который продлевается действие срочного трудового договора при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности, притом что выполняемая по этому договору работа является для работника основной (Федеральный закон от 04.08.2023 № 471-ФЗ «О внесении изменений в статьи 332 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации» вступил в силу 04.08.2023).



В целях реализации позиции Конституционного Суда РФ в Трудовой кодекс РФ внесены поправки.

Трудовые договоры на замещение должностей педработников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, теперь должны заключаться на неопределенный срок либо на срок избрания на замещение должности педработника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу.

Предусмотрено, что срок избрания на замещение должности определяет коллегиальный орган управления организации в соответствии с ЛНА. Он может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет.

Если трудовой договор между педработником и образовательной организацией заключается для выполнения работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, действие срочного трудового договора продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на неопределенный срок или на срок избрания на соответствующую должность.

При переводе на должность в результате избрания по конкурсу срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на срок избрания на соответствующую должность.



В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ ВНЕСЕНЫ ПОПРАВКИ, КАСАЮЩИЕСЯ МОБИЛИЗОВАННЫХ РАБОТНИКОВ, КОНТРАКТНИКОВ И ДОБРОВОЛЬЦЕВ

Изменения касаются работников, призванных на военную службу по мобилизации, поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ (Федеральный закон от 04.08.2023 № 471-ФЗ «О внесении изменений в статьи 332 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации» вступил в силу 04.08.2023).

В статье 351.7 ТК РФ зафиксировали положение о том, что в период приостановления действия трудового договора работодатель может выплачивать работнику матпомощь.

Кроме того, ограничили возможность расторжения некоторых срочных трудовых договоров, срок действия которых истек в период службы. Так, нельзя расторгнуть срочный трудовой договор, заключенный по соглашению сторон с лицами:

■ поступившими на работу к работодателям — субъектам малого предпринимательства;



- поступившими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это было связано с переездом к месту работы;

- избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности;

- являющимися творческими работниками СМИ, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений;

- являющимися руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций;

- поступившими на работу к работодателям, которые являются некоммерческими организациями (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов) и численность работников которых не превышает 35 человек.

При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч. 11 ст. 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия на день приостановления.

КОЛИЧЕСТВО ДНЕЙ НЕИСПОЛЬЗОВАННОГО ОТПУСКА МОЖНО ОКРУГЛИТЬ ТОЛЬКО В ПОЛЬЗУ РАБОТНИКА

Минтруд России напомнил порядок расчета периода неиспользованного отпуска в целях выплаты компенсации при увольнении в случае, когда рабочий год полностью не отработан (письмо от 18.07.2023 № 14-6/ООГ-4763).

Количество дней неиспользованного отпуска определяется в следующем

порядке: определяется стаж работника (в полных месяцах), дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, и определяется количество дней отпуска, соответствующее продолжительности стажа работника, путем деления установленной работнику продолжительности отпуска на 12 месяцев и умножения на количество месяцев, включенных в стаж. Из полученного числа необходимо вычесть количество дней отпуска, использованных работником.

Также ведомство отметило, что при определении количества календарных дней неиспользованного отпуска их округление законодательством не предусмотрено. Однако организация может округлить дробное количество таких дней, но только в пользу работника.



ПЯТЬ КЛЮЧЕВЫХ ИЗМЕНЕНИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА 2023 ГОДА

1 сентября вступают в силу многочисленные поправки в регулировании вопросов охраны труда. Обратим внимание на самые важные из них.

1. Нововведения в Законе о СОУТ

При проведении СОУТ учитывается специфика трудовой деятельности. При оформлении и согласовании отчета о проведении СОУТ можно использовать

Журнал доступен
в электронном виде



Читайте журнал,
не дожидаясь доставки



Используйте интерактивный
поиск по тексту



Скачивайте журнал
в формате pdf



Читайте журнал даже
без доступа к Интернету —
он сохраняется в памяти
устройства



Открывайте номер на любом
устройстве: на ПК, смартфоне,
планшете, в электронной книге



Скачайте в
App Store

Скачайте в
Google Play

Звоните:
(495) 258-08-15, (495) 725-78-13, (965) 242-51-98

Пишите:
podpiska@profiz.ru


КИОСКЁР
электронные книги и журналы
www.kiosker.ru

НОВОСТИ СОБЫТИЯ ФАКТЫ

электронную подпись. В качестве экспертов допускаются лица, которые прошли аттестацию и сведения о которых внесены в реестр.

2. Новые правила обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами

Требования к обеспечению работников СИЗ и смывающими средствами распространяются на работодателей — юр- и физлиц независимо от их организационно-правовых форм, форм собственности и работников. Обеспечение работников СИЗ осуществляется за счет работодателя. Ответственность за определение потребности, выбор, своевременную и полную выдачу работникам СИЗ, контроль за правильностью их эксплуатации, а также за хранение, уход и вывод из эксплуатации возлагается на работодателя.

3. Единые типовые нормы выдачи СИЗ и смывающих средств

Установлены единые типовые нормы выдачи СИЗ (исходя из профессий, должностей, в зависимости от идентифицированных опасностей) и единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств.

4. Новый вид медосмотра — в течение рабочего дня или смены

Медосмотр в течение рабочего дня или смены проводится в целях выявления признаков воздействия вредных или опасных производственных факторов рабочей среды и трудового процесса на состояние здоровья работников, острого профессионального заболевания или отравления, признаков алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

5. Особенности дистанционных медосмотров и новый порядок проведения пред- и послесменных, пред- и послерейсовых медосмотров

Установлены особенности дистанционных медосмотров перед рейсом (сменой) и после, в течение рабочего дня (смены), а также требования к медизделиям и медработникам. Утверждены новый порядок и периодичность проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены) и перечень включаемых в них исследований.

По материалам:
garant.ru, consultant.ru



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Актуализировано Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством

-  Постановление от 09.08.2023 № 1303 «О внесении изменений в Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

Внесенными поправками реализован Федеральный закон от 03.04.2023 № 98-ФЗ «О внесении изменений в статью 11 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" и статьи 14 и 16 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"».

 **Вступило в силу:** 19.08.2023

В 2024 году выходные дни, совпадающие с нерабочими праздничными днями 6 и 7 января, решено перенести на 10 мая и 31 декабря соответственно

-  Постановление от 10.08.2023 № 1314 «О переносе выходных дней в 2024 году»

Перенесены дни отдыха: с субботы 27 апреля на понедельник 29 апреля; с субботы 2 ноября на вторник 30 апреля; с субботы 28 декабря на понедельник 30 декабря.

В 2024 году установлены следующие дни отдыха:

- с 30 декабря 2023 года по 8 января 2024 года;
- с 23 по 25 февраля;
- с 8 по 10 марта;
- с 28 апреля по 1 мая и с 9 по 12 мая;
- 12 июня;
- с 3 по 4 ноября;
- с 29 по 31 декабря.

 **Вступит в силу:** 26.08.2023

Расширен перечень медработников, которым назначается специальная социальная выплата

-  Постановление от 15.08.2023 № 1336 «О внесении изменений в Постановление Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2022 г. № 2568»

Согласно внесенным изменениям специальную социальную выплату будут получать также медицинские работники с высшим (немедицинским) образованием. Месячный размер указанной выплаты составит от 14 500 до 18 500 руб.



Кроме этого, высшим исполнительным органам субъектов РФ рекомендовано установить за счет региональных средств специальные социальные выплаты для медицинских работников отделений выездной патронажной паллиативной медицинской помощи взрослым.

 **Вступило в силу:** 18.08.2023

Обновлена форма заявления о распоряжении средствами материнского капитала на получение ежемесячной выплаты в связи с рождением ребенка до достижения им возраста трех лет

 Постановление от 12.08.2023 № 1327 «О внесении изменений в Постановление Правительства Российской Федерации от 1 февраля 2023 г. № 133»

Кроме этого, Постановлением:

- расширен перечень видов доходов семьи, которые учитываются при расчете среднедушевого дохода семьи в целях назначения ежемесячной выплаты;
- с 3 до 6 месяцев с месяца рождения ребенка увеличен срок, не позднее которого при подаче заявления о получении ежемесячной выплаты она будет осуществляться с месяца рождения ребенка, а не с месяца обращения за ее назначением;
- дополнены случаи принятия решения о прекращении ежемесячной выплаты и уточнены особенности отказа от ее получения;
- скорректирован перечень документов (сведений), необходимых для распоряжения средствами материнского капитала на получение ежемесячной выплаты.

 **Вступит в силу:** 01.01.2024

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Лицам, имеющим диплом дипломированного специалиста, при обучении в магистратуре работодателем должны предоставляться дополнительные отпуска в соответствии со ст. 173 ТК РФ

 Письмо от 20.06.2023 № 5/10642-О «О предоставлении дополнительных отпусков дипломированным специалистам при обучении в магистратуре»

Разъяснено, что утратившим силу Федеральным законом от 22.08.96 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» квалификация «дипломированный специалист» была отнесена к ступени высшего профессионального образования.

Ныне действующим Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установлено, что лица, имеющие высшее профессиональное образование по квалификации «дипломированный специалист», имеют право быть принятыми на конкурсной основе на обучение по программам магистратуры, которое не рассматривается как получение второго или последующего высшего образования.



Таким образом, указанным лицам предоставляется право на обучение по программам магистратуры за счет бюджетных средств и на них должны распространяться гарантии и компенсации, установленные ст. 173 ТК РФ.

ФОНД ПЕНСИОННОГО И СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Разработаны методические рекомендации, устанавливающие порядок участия представителей отделений СФР в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

-  Методические рекомендации о порядке участия представителей отделений Социального фонда России в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний

Рекомендации устанавливают порядок деятельности отделений СФР по организации участия их работников в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, происшедших у страхователей по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по учету в отделениях СФР информации, связанной с указанным расследованием.

Обновлен порядок назначения страховой пенсии по старости в автоматическом режиме

-  Приказ от 18.07.2023 № 1407 «Об утверждении Порядка назначения страховой пенсии по старости в автоматическом режиме»

Новый порядок утвержден в связи с объединением с 01.01.2023 ПФР и ФСС России в единый Социальный фонд России.

Механизм назначения страховой пенсии по старости в автоматическом режиме существенных изменений не претерпел.

Признано утратившим силу Постановление Правления ПФ РФ от 28.09.2021 № 324п, которым ранее был установлен аналогичный порядок.

-  **Вступит в силу:** 29.08.2023

ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ

Мужчины, имеющие право на получение материнского капитала, вправе направить эти средства на формирование накопительной пенсии

-  Федеральный закон от 04.08.2023 № 460-ФЗ «О внесении изменений в статьи 7 и 12 Федерального закона "О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей"»

Право направлять средства материнского (семейного) капитала на формирование накопительной пенсии, предусмотренное ранее только для женщин, распространено на всех лиц, перечисленных в ч. 1 ст. 3 Федерального закона от 29.12.2006 № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей».

-  **Вступит в силу:** 01.01.2024



И. Г. Умяров,
юрист

ТРУДОУСТРОЙСТВО НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В 2023 ГОДУ: ПОРЯДОК УПРОЩЕН

§

Федеральный закон от 13.06.2023 № 259-ФЗ внес поправки в ст. 63 ТК РФ, которые упрощают порядок трудоустройства несовершеннолетних работников. Изменения вступили в силу 13.06.2023.

УСЛОВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Ранее при заключении трудового договора со всеми несовершеннолетними работниками, достигшими возраста 14 лет, необходимо было получать письменное согласие одного из родителей (попечителей) и органа опеки и попечительства.

¹ Часть 3 ст. 63 ТК РФ.

Теперь условия трудоустройства этой категории работников изменились¹: для заключения трудового договора с работником, достигшим возраста 14 лет и получившим (получающим) общее образование, достаточно **только письменного согласия одного из родителей** (пример). Получать согласие органа опеки и попечительства не требуется.

КАКУЮ РАБОТУ МОЖЕТ ВЫПОЛНЯТЬ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИЙ

| УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ | УСЛОВИЯ ТРУДА |
|--|--|
| Работник ПОЛУЧИЛ общее образование | Работа: – должна быть легкой; – не должна причинять вред здоровью |
| Работник ПОЛУЧАЕТ общее образование | Работа: – должна быть легкой; – должна выполняться в свободное от получения образования время, не нарушая процесс освоения образовательной программы; – не должна причинять вред здоровью |



СОГЛАСИЕ РОДИТЕЛЯ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО

Генеральному директору
ООО «Экспресс-доставка»
Николаеву А. И.
Зайцевой М. В.

**СОГЛАСИЕ
родителя на заключение трудового договора с несовершеннолетним**

Я, Зайцева Мария Владимировна, проживающая по адресу: 117452, г. Москва, ул. Азовская, д. 35, кв. 10, паспорт серии 45 21 № 626510 выдан ГУ МВД России по г. Москве 29.12.2021, в соответствии с ч. 3 ст. 63 ТК РФ даю свое согласие на заключение трудового договора с моим сыном Зайцевым Андреем Сергеевичем, 2009 года рождения, для выполнения в ООО «Экспресс-доставка» трудовых обязанностей в должности курьера.

01.08.2023

Зайцева

М. В. Зайцева

УСЛОВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ДЕТЕЙ-СИРОТ

Для трудоустройства детей, не имеющих родителей или оставшихся без их попечения, которые получили (получают) общее образование и достигли возраста 14 лет, необходимо получить **письменное согласие органа опеки и попечительства или другого законного представителя ребенка**².

² Часть 4 ст. 63 ТК РФ.

Вывод Цель изменений — снять ограничения и препятствия в трудоустройстве несовершеннолетних работников, а также повысить уровень их трудоустройства. ✓

**У вас есть вопрос?
Мы найдем на него ответ!**



**СПЕЦИАЛИСТЫ
РАЗЪЯСНЯЮТ**





ПРИЕМ НА РАБОТУ: О ЧЕМ СПРАШИВАЮТ КАДРОВИКИ

Н. В. Пластинина,
юрист

МОЖЕТ ЛИ ПЕНСИОНЕР РАБОТАТЬ ПО СРОЧНОМУ ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ И НА УСЛОВИЯХ СОВМЕЩЕНИЯ ОДНОВРЕМЕННО?



Пенсионер по возрасту изъявил желание временно (на период обучения двух групп) устроиться на работу в образовательную организацию. Вопросы следующие:

- Можно ли заключить с работником срочный трудовой договор по вакантной должности мастера (оклад)?
- А потом с мастером — дополнительное соглашение на дополнительную педагогическую работу (педагогические часы) в порядке совмещения должностей по вакантной должности преподавателя?



С пенсионером можно заключить срочный трудовой договор. Такая возможность предусмотрена Трудовым кодексом РФ¹.

В нашем случае основной критерий — это категория устраивающегося на работу работника (пенсионер). Нарушения не будет, если этот момент будет указан в срочном трудовом договоре.



С мастером нельзя заключить соглашение о совмещении вакантной должности преподавателя, поскольку дополнительная работа выполняется в установленном трудовым договором время². Работник не сможет выполнять работу мастера и преподавателя одновременно.

¹ Часть 2 ст. 59 ТК РФ.

² Статья 60.2 ТК РФ.



Извлечение из Трудового кодекса РФ

Статья 60.2. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором³, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

³ В извлечении выделено автором.

[...]

ПРИМЕЧАНИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

Однако можно заключить с работником второй трудовой договор на работу преподавателем по совместительству в свободное от исполнения обязанностей мастера время.

Важно При регулировании вопроса возложения дополнительной работы важно не перепутать совмещение профессий/должностей и совместительство. Также следует учитывать и ограничения Трудового кодекса РФ относительно работы педагогических работников и работы в сфере образования⁴.

⁴ Глава 52, ст. 351.1 ТК РФ.

А. Н. Славинская,
специалист по кадрам

ВСЕГДА ЛИ СУДИМОСТЬ — ПРЕПЯТСТВИЕ ДЛЯ ПРИЕМА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ?



Можно ли в образовательное учреждение (детский сад) принять на работу работника с погашенной судимостью по ст. 158 УК РФ?

Можно. Статья 331 ТК РФ запрещает заниматься педагогической деятельностью далеко не всем гражданам, имевшим судимость. Запрет касается только тех, кто был осужден за преступления против:

- жизни и здоровья⁵;
- свободы, чести и достоинства личности⁶;
- половой неприкосновенности и половой свободы личности⁷;
- семьи и несовершеннолетних⁸;
- здоровья населения и общественной нравственности⁹;
- основ конституционного строя и безопасности государства¹⁰;
- мира и безопасности человечества¹¹;
- общественной безопасности¹².

⁵ Глава 16 УК РФ.

⁶ Глава 17 УК РФ.

⁷ Глава 18 УК РФ.

⁸ Глава 20 УК РФ.

⁹ Глава 25 УК РФ.

¹⁰ Глава 29 УК РФ.

¹¹ Глава 34 УК РФ.

¹² Глава 24 УК РФ.

¹³ Глава 21
раздела VIII УК РФ.

Вывод Преступление, предусмотренное ст. 158 УК РФ (кража), относится к преступлениям в сфере экономики¹³. Таким образом, Трудовой кодекс РФ не запрещает лицам, которые были осуждены за кражу, заниматься педагогической деятельностью.



КАК ПРАВИЛЬНО ПРИНЯТЬ РАБОТНИКА МЕНЕДЖЕРОМ И ПРОМОУТЕРОМ ОДНОВРЕМЕННО?

 Планируем трудоустроить работника, который будет выполнять функции менеджера в офисе (два дня в неделю) и промоутера в магазине (три дня в неделю), который не принадлежит нашей организации, но в нем представлена наша продукция. Как правильно оформить прием? Рабочее место в магазине не соответствует признакам стационарного рабочего места, поскольку не находится под контролем работодателя (ч. 7 ст. 209 ТК РФ). Оформлять командировки каждую неделю, учитывая неопределенный срок трудового договора, тоже сомнительно.

Менеджер в офисе и промоутер — две абсолютно разные профессии, обязанности по которым не являются близкими. Поэтому в данном случае с работником целесообразно заключить два договора:

Менеджер в офисе. Заключаем трудовой договор по основному месту работы на неполное рабочее время (два дня в неделю).

Промоутер. Заключаем либо трудовой договор по совместительству (потому что работать по этой позиции работник будет в свободное от основной работы время), либо договор на оказание услуг (договор ГПХ).

Насколько можно понять из вопроса, предполагается, что работа менеджером будет проходить в офисе работодателя.

Чтобы работник работал в чужом магазине промоутером, там не нужно создавать стационарное рабочее место. Поскольку он выполняет трудовые обязанности в интересах работодателя, ему можно установить разъездной характер работы. При таком оформлении вы сможете компенсировать работнику затраты на поездки в магазин и обратно.

Продумайте и формы контроля за работой промоутера.

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

При заключении трудового договора о работе по совместительству рабочее время работника не должно превышать 20 часов в неделю (либо половину нормы рабочего времени за учетный период при установлении суммированного учета).

Договор с совместителем может быть срочным (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

В вопросе нет информации о том, какие обязанности будет выполнять промоутер. Но если его деятельность можно привести к конкретному результату, отличный выход — договор ГПХ (например, с исполнителем можно договориться о раздаче 500 листовок, проведении трех промоакций и одного опроса покупателей).

Если специфика работы промоутера в организации не позволяет перевести его обязанности в конкретный результат, лучше остановиться на первом варианте (заключить трудовой договор).



МОЖЕТ ЛИ СТУДЕНТ 3 КУРСА РАБОТАТЬ 40 ЧАСОВ В НЕДЕЛЮ?



Можно ли принять студента 3 курса на 8-часовой рабочий день и 5-дневную рабочую неделю? Как кадровик должен правильно провести процедуру и есть ли ограничения или подводные камни?

УЧИТЫВАЕМ ВОЗРАСТ РАБОТНИКА

Если работнику **уже исполнилось 18 лет**, то можно.

Трудовой кодекс РФ не содержит никаких ограничений при оформлении трудовых отношений со студентами, и не имеет значения, по какой форме они обучаются (очно, заочно), какое образование получают (высшее или среднее профессиональное). Следовательно, работнику, который обучается на 3 курсе ВУЗа или колледжа, можно установить полное рабочее время, т. е. 40-часовую рабочую неделю.

Но если работнику **еще не исполнилось 18 лет** (хотя такое к 3 курсу обучения бывает редко), нужно учитывать общие ограничения, характерные для трудовых отношений с несовершеннолетними¹⁴. Кроме того, таким работникам устанавливается сокращенное рабочее время — не более 35 часов в неделю. А если к тому же студент учится очно и получает среднее профессиональное образование, его рабочее время не может превышать половины этой нормы, т. е. 17,5 часов¹⁵.

¹⁴ Глава 42 ТК РФ.

¹⁵ Часть 4 ст. 92 ТК РФ.

СОБЛЮДАЕМ ГАРАНТИИ

Процедура оформления трудовых отношений с совершеннолетним студентом ничем не отличается от приема на работу обычного работника. На них распространяются все гарантии, установленные Трудовым кодексом РФ. Но все же нужно учитывать некоторые **нормы, которые касаются только студентов**:

→ С лицом, которое получает образование по очной форме обучения, можно заключить срочный трудовой договор¹⁶. Поскольку это основание указано в ч. 2 ст. 59 ТК РФ, договор со студентом может быть и бессрочным, условие о сроке устанавливается, если обе стороны согласны.

¹⁶ Абзац 9 ч. 2 ст. 59 ТК РФ.



17 Абзац 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

→ Если вы принимаете работника для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой или профессиональным обучением, трудовой договор заключается только на период прохождения практики¹⁷.

18 Статья 102 ТК РФ.

→ Если студент обучается заочно, как правило, проблем с графиком работы не возникает. При очной форме обучения совмещать работу и учебу можно, если студенту одобрен индивидуальный график посещения учебного заведения («свободное посещение»). Учитывайте сразу, что такому студенту все равно периодически нужно появляться на занятиях, поэтому время от времени он вынужден будет отлучаться. В связи с этим при заключении трудового договора целесообразно сразу урегулировать возможность отсутствия (например, установить работнику гибкий режим рабочего времени¹⁸).

19 Статьи 173, 174 ТК РФ.

→ Работники, которые совмещают работу и обучение, имеют право на дополнительные гарантии, в предоставлении которых работодатель отказать не может¹⁹:

| Гарантии | Обучение в ВУЗе | Обучение в колледже |
|--|------------------------------------|--|
| Заочная* и очно-заочная формы обучения | | |
| Дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (учебный) для прохождения промежуточных аттестаций | 50 календарных дней | 40 календарных дней |
| Дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (учебный) для прохождения государственной итоговой аттестации | До 4 месяцев | До 2 месяцев |
| Установление сокращенной на 7 часов рабочей недели перед началом прохождения государственной итоговой аттестации. За эти часы выплачивается 50 % среднего заработка, но не ниже МРОТ | До 10 учебных месяцев | В течение 10 месяцев перед началом гос. аттестации |
| Очная форма обучения | | |
| Отпуск без сохранения заработной платы для прохождения промежуточных аттестаций | 15 календарных дней в учебном году | 10 календарных дней в учебном году |
| Отпуск без сохранения заработной платы для сдачи итоговых государственных экзаменов | 1 месяц | До 2 месяцев |
| Отпуск без сохранения заработной платы для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов | 4 месяца | — |

* Работникам, обучающимся заочно, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения ВУЗа и обратно (ч. 3 ст. 173 ТК РФ). Если же студент обучается в колледже, он может рассчитывать только на 50 % такой оплаты (ч. 3 ст. 174 ТК РФ).

ВАЖНЫЙ МОМЕНТ

Указанные в таблице гарантии предоставляются при совпадении сразу трех условий:

- 1 Работник получает образование соответствующего уровня впервые.
- 2 Программы обучения данной образовательной организации получили государственную аккредитацию.
- 3 Работник письменно обратился к работодателю с просьбой предоставить гарантию.



И. Г. Умяров,
юрист

КОМАНДИРОВКИ В НОВЫЕ СУБЪЕКТЫ РФ: ПОСЛЕДНИЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ МИНТРУДА

Указом Президента РФ от 17.10.2022 № 752¹ определены особенности командирования отдельных категорий работников на территории ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей. В письме от 14.07.2023 № 28-7/10/В-10836 Минтруд России разъяснил работодателям некоторые вопросы, связанные с применением норм Указа № 752. Расскажем о них подробнее.

На кого распространяется Указ № 752:

- лица, замещающие государственные должности РФ;
- федеральные государственные гражданские служащие;
- работники федеральных государственных органов, замещающие должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы;
- прокурорские и иные работники органов и организаций прокуратуры РФ.

¹ Указ Президента РФ от 17.10.2022 № 752 «Об особенностях командирования отдельных категорий лиц на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области» (в ред. от 09.03.2023). Далее — Указ № 752.



ЧТО РАЗЪЯСНИЛ МИНТРУД

1 Для указанных категорий работников установлено **повышенное гарантийное обеспечение**:

- выплата денежного вознаграждения (содержания) в двойном размере;
- возмещение суточных в размере 8480 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке;
- возможность выплаты безотчетных сумм в целях возмещения дополнительных расходов, связанных с командировками (такие суммы могут выплачивать федеральные госорганы и органы публичной власти федеральной территории «Сириус»).

2 Указом № 752 не установлена зависимость от того, из какого субъекта РФ командированы должностные лица и работники. Поэтому гарантии **распространяются** на все случаи оформления командировок:

- на территории ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей;
- из одного нового субъекта РФ в другие новые субъекты РФ.

Например, если работодатель оформляет командировку работника из г. Мариуполь (ДНР) в г. Луганск (ЛНР), то в соответствии с Указом № 752 он обязан применять повышенные выплаты. Аналогичные выплаты полагаются работникам, командированным, например, в г. Донецк или г. Луганск.

Заметим Если командировка оформляется в пределах одного нового субъекта РФ, то гарантии, установленные Указом № 752, **не предоставляются**. В такой ситуации командированный работник **не выезжает** на территорию нового субъекта РФ.

Например, если работодатель направил работника в командировку из г. Мелитополь в г. Бердянск Запорожской области, на того не распространяются повышенные гарантии, поскольку командировка оформлена в пределах территории одного нового субъекта РФ — Запорожской области.

В данном случае работодателям **необходимо руководствоваться** следующими нормативными правовыми актами (НПА):

- Указом Президента РФ от 18.07.2005 № 813 «О порядке и условиях командирования федеральных государственных гражданских служащих» (в ред. от 17.10.2022);
- Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (в ред. от 01.03.2023);
- Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений» (в ред. от 28.10.2022).

3 **Аналогичный подход следует использовать** и при применении положений Постановления № 1915². Этот НПА устанавливает особенности командирования в новые субъекты РФ работников:

- организаций и учреждений, подведомственных федеральным госорганам;

² Здесь и далее — Постановление Правительства РФ от 28.10.2022 № 1915 «Об отдельных вопросах, связанных с командированием на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области».



■ других организаций, которые принимают непосредственное участие в выполнении работ (оказании услуг) по обеспечению жизнедеятельности населения и (или) восстановлению объектов инфраструктуры (в т. ч. по восстановлению вооружения, военной и специальной техники).

Заметим Это могут быть и **работники коммерческих организаций**, командированные для участия в выполнении работ по обеспечению жизнедеятельности населения и восстановлению объектов инфраструктуры новых субъектов РФ. Но важно, чтобы цель их командировки соответствовала целям, перечисленным в п. 1 Постановления № 1915, и была указана в приказе работодателя о направлении работника в командировку.



К СВЕДЕНИЮ

Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку составляется по унифицированной форме № Т-9 (№ Т-9а) или по форме, самостоятельно разработанной и утвержденной работодателем.

В период нахождения работников коммерческих организаций в служебных командировках на территориях новых субъектов РФ им **также предоставляются** повышенные гарантии:

- выплачивается средний заработок в двойном размере³;
- возмещаются суточные в размере 8480 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке;
- работодатель может выплачивать безотчетные суммы в целях возмещения дополнительных расходов, связанных с командировками.

³ Рассчитывается в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (в ред. от 10.12.2016).



К СВЕДЕНИЮ

Размер среднего заработка устанавливается письменным решением работодателя одновременно с решением о направлении работников в командировку (п. 2 Постановления № 1915). Его следует указать, например, в приказе о направлении работника в командировку.

Журнал «Кадровые решения» приглашает к сотрудничеству АВТОРОВ

СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ТРУДОВОГО ПРАВА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ, КАДРОВИКОВ-ПРАКТИКОВ, ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, УЧЕНЫХ



Уважаемые коллеги и читатели!
Присылайте в редакцию статьи, посвященные вашей кадровой практике. Поделитесь своим опытом с кадровиками России!

Принятые к публикации материалы оплачиваются. Объем статей не должен превышать 20 000 печатных знаков (с пробелами). Материалы принимаются в электронном виде. Пожалуйста, приложите к материалам информацию о себе: данные о месте работы, должности, ученом звании, полный почтовый адрес и номер телефона. Редакция оставляет за собой право сокращать и редактировать принятые к публикации материалы. Все рукописи рецензируются и возвращаются.

Адрес для корреспонденции: 127055, г. Москва, а/я 75, e-mail: t.smirnova@profiz.ru
Дополнительная информация по тел. (495) 258-08-15





Н. А. Гусарова,
консультант по кадровому делопроизводству

ЧТО ДОЛЖЕН ЗНАТЬ РАБОТОДАТЕЛЬ, НАПРАВЛЯЯ ИНОСТРАННОГО РАБОТНИКА С ПАТЕНТОМ В КОМАНДИРОВКУ В ДРУГОЙ РЕГИОН?



1. Можно ли граждан Таджикистана и Узбекистана направить в командировку для работы в регионе, от которого у них нет патента?
2. Какая ответственность грозит работодателю за несоблюдение законодательства?



Нет, нельзя.

Иностраный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему выдан патент. Работодатель или заказчик работ (услуг) не вправе привлекать иностранного гражданина к трудовой деятельности по патенту вне пределов субъекта РФ, на территории которого данному иностранному гражданину выдан патент¹.

Чтобы осуществлять трудовую деятельность на территории другого субъекта РФ, иностранный гражданин обязан обратиться за получением другого патента в соответствующем регионе. И вновь оформленный патент необходимо будет оплачивать не только на период командировки, но и в другие периоды, иначе его действие будет прекращено².

Заметим В отношении работников, которые осуществляют трудовую деятельность на основании патента, Приказ Минздравсоцразвития РФ № 564н³ не применяется. Он действует только в отношении иностранцев, работающих на основании разрешения на работу.



Если работник-иностранец будет выполнять трудовые обязанности вне региона, в котором ему разрешено трудоустройство, **работодатель** может быть привлечен к административной ответственности по п. 1 ст. 18.15 КоАП РФ в виде:

- штрафа в размере от 250 000 до 800 000 руб. *либо*
- административного приостановления деятельности до 90 суток.

В Москве, Московской области, Санкт-Петербурге и Ленинградской области штраф составляет от 400 000 до 1 000 000 руб.⁴

Штраф накладывается также и на самого **работника**. Его размер составляет от 2000 до 5000 руб., а в Москве, Московской области, Санкт-Петербурге и Ленинградской области — от 5000 до 7000 руб. с административным выдворением за пределы РФ⁵. ✓

¹ Пункт 16 ст. 13.3 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (в ред. от 10.07.2023).
Далее — Федеральный закон № 115-ФЗ.

² Пункт 5 ст. 13.3 Федерального закона № 115-ФЗ.

³ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.07.2010 № 564н «Об установлении случаев осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в Российской Федерации, вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание)» (в ред. от 19.10.2011).

⁴ Пункт 4 ст. 18.15 КоАП РФ.

⁵ Пункты 1, 2 ст. 18.10 КоАП РФ.



Ю. Ю. Жижерина,
руководитель учебного центра «Мир трудовых отношений»
Т. С. Снежкина,
юрист по трудовому праву

ВОИНСКИЙ УЧЕТ С 5 АВГУСТА 2023 ГОДА: ШТРАФЫ, СРОКИ, ПРИЗЫВНОЙ ВОЗРАСТ

В последнее время организация воинского учета подвергается серьезному пересмотру со стороны законодателей. В июньском номере журнала мы рассматривали изменения, касающиеся цифровизации воинского учета¹.

А в этом номере вы узнаете:

- какие штрафы ждут работодателей и работников за нарушения в порядке ведения воинского учета;
- насколько сократились сроки уведомления военкомата;
- до какого возраста граждане будут подлежать призыву и числиться в резерве.

НОВЫЕ СРОКИ И ФОРМА УВЕДОМЛЕНИЯ ВОЕНКОМАТА О ПРИЕМЕ И УВОЛЬНЕНИИ

В связи с изменениями в законах² приведены в соответствие подзаконные акты. **05.08.2023** вступили в силу поправки в Положение о воинском учете^{3,4}:

1 Воинский учет без личной явки гражданина

Сведения в целях воинского учета (постановка, снятие с воинского учета, внесение изменений в документы) теперь собираются в Реестр воинского учета (далее — Реестр ВУ) в т. ч. без личной явки на основании сведений в государственных информационных системах. Граждан оповестят об этом автоматически через реестр ВУ в электронной форме с использованием портала «Госуслуги».

2 Цели и сроки направления повесток гражданам, поставленным на воинский учет без личной явки

Повестки могут направляться для сверки сведений, а также для получения документов воинского учета. Они направляются в письменной форме (заказным письмом с уведомлением, по месту работы (учебы)) **не позднее чем за 3 дня** до назначенного срока явки и дублируются в электронной форме.

¹ Жижерина Ю. Ю., Снежкина Т. С. Воинский учет: что изменилось в 2023 году // Кадровые решения. 2023. № 6. С. 17–21.

² Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (в ред. от 04.08.2023). Далее — Федеральный закон № 53-ФЗ.

³ Утверждено Постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 № 719 (в ред. от 25.07.2023).

⁴ Постановление Правительства РФ от 25.07.2023 № 1211.



3 Вручение повестки

В день доставки. Если призывник ее не получил, она будет считаться автоматически врученной **по истечении 7 дней** с даты ее размещения в Реестре повесток.

4 Срок информирования военкомата об исправлениях в документах воинского учета и нарушениях

Если в документах обнаружены неоговоренные исправления, неточности и подделки, неполное количество листов, а также выявлены случаи неисполнения гражданами обязанностей в области воинского учета, мобилизационной подготовки и мобилизации, об этом нужно сообщить в военкомат **в течение 5 рабочих дней** со дня выявления нарушений.

5 Сроки информирования военкомата о приеме и увольнении

Сообщать в военкомат о приеме и увольнении работников теперь необходимо **в течение 5 дней** со дня принятия (поступления) или увольнения (отчисления) граждан с работы (из образовательных организаций) — вместо 2-недельного срока.

6 Новая форма сведений о приеме и увольнении⁵

Необходимо указывать:

- серию и номер паспорта;
- СНИЛС;
- полную дату рождения работника;
- наряду с реквизитами приказа о приеме на работу также реквизиты трудового договора.

Не нужно указывать код военно-учетной специальности.

7 Направление сведений в военкомат при помощи портала «Госуслуги»

Обязанность оповещать граждан о необходимости личной явки в военкомат для постановки на воинский учет или уточнения сведений дополнена обязанностью оповещать о возможности направлять сведения в военкомат с использованием портала «Госуслуги» **в течение 5 дней**.

8 Срок внесения изменений в учетные документы

Вносить в учетные документы сведения об изменениях семейного положения, образования, структурного подразделения, должности, места жительства или пребывания, в т. ч. не подтвержденных регистрацией, состояния здоровья состоящих на воинском учете и сообщать об указанных изменениях в военкоматы теперь нужно **в течение 5 дней** со дня изменения соответствующих сведений — вместо 2-недельного срока ранее.

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

Наиболее значимые изменения для кадровика — сокращение сроков уведомления о приеме, увольнении (с 2 недель до 5 дней) и изменение формы сообщения.

НОВЫЕ ШТРАФЫ С 1 ОКТЯБРЯ

§

Федеральный закон от 31.07.2023 № 404-ФЗ внес изменения в Кодекс РФ об административных правонарушениях в части ответственности за правонарушения в области воинского учета и при мобилизации.

Документ вступит в силу **01.10.2023**.

⁵ [Пример](#) заполнения формы уведомления военкомата о приеме работника можно скачать при помощи дополнительного сервиса журнала «Сервис форм»



Ответственность работодателя

| Нарушение | Штраф | Норма закона |
|---|--|---------------------------|
| – Необеспечение своевременного оповещения и явки граждан при объявлении мобилизации, подлежащих призыву на военную службу по мобилизации, на сборные пункты или в воинские части <i>либо</i> – неоказание содействия в организации таких оповещения и явки | Административный штраф: – на должностных лиц — от 60 000 до 80 000 руб.; – юридических лиц — от 400 000 до 500 000 руб. | Часть 1 ст. 19.38 КоАП РФ |
| – Неоповещение граждан о вызове (повестке) военкомата (иногo органа, осуществляющего воинский учет)* при поступлении в т. ч. в электронной форме <i>либо</i> – необеспечение возможности своевременной явки по вызову (повестке) | Административный штраф: – на должностных лиц в размере от 40 000 до 50 000 руб.; – юридических лиц — от 350 000 до 400 000 руб. (ранее — от 1000 до 3000 руб.) | Статья 21.2 КоАП РФ |
| Непредставление в военкомат в установленный срок списков граждан, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет | Административный штраф: – на должностных лиц — от 40 000 до 50 000 руб.; – юридических лиц — от 350 000 до 400 000 руб. (ранее — от 1000 до 3000 руб.) | Статья 21.1 КоАП РФ |
| Непредставление или несвоевременное представление сведений, необходимых для ведения воинского учета | Административный штраф на должностных лиц — от 40 000 до 50 000 руб. (ранее была ответственность в виде штрафа от 1000 до 5000 руб. только за несообщение о приеме и увольнении военнообязанных) | Статья 21.4 КоАП РФ |
| Неисполнение военно-транспортных обязанностей | Предупреждение или штраф: – на должностных лиц — от 40 000 до 50 000 руб. (ранее — от 500 до 1000 руб.); – юридических лиц — от 350 000 до 400 000 рублей (ранее — от 10 000 до 20 000 руб.) | Статья 19.5 КоАП РФ |
| Неисполнение обязанности по организации или обеспечению поставки техники на сборные пункты или в воинские части в соответствии с планами мобилизации | Административный штраф: – на должностных лиц в размере от 60 000 до 80 000 руб.; – юридических лиц — от 400 000 до 500 000 руб. | Часть 2 ст. 19.38 КоАП РФ |

* Далее по тексту для краткости будем использовать слово «военкомат».

МНЕНИЕ АВТОРА

Полагаем, что самое значимое изменение для кадровых работников — это ужесточение ответственности за непредставление или несвоевременное представление сведений, необходимых для ведения воинского учета (т. е. о приеме, увольнении и различных изменениях), — штраф до 50 000 руб. Тогда как ранее ответственность за прием и увольнение была не более 5000 руб., а за несообщение об изменениях и вовсе отсутствовала.

**Ответственность работника**

| Нарушение | Штраф | Норма закона |
|--|---|--------------------------|
| Неявка без уважительной причины в указанные в повестке военкомата время и место | Штраф в размере от 10 000 до 30 000 руб. (ранее — от 500 до 3 000 руб.) | Часть 1 ст. 21.5 КоАП РФ |
| Несообщение в военкомат об изменении семейного положения, образования, места работы (учебы) или должности, сведений о переезде на новое место пребывания, не подтвержденное регистрацией | Штраф от 1000 до 5000 руб. | Часть 2 ст. 21.5 КоАП РФ |
| – Несообщение в военкомат сведений о выезде из РФ на срок более 6 месяцев или въезде в РФ <i>либо</i> – неявка в военкомат в установленный срок в случае наступления указанных событий | Штраф в размере от 5000 до 15 000 руб. | Часть 3 ст. 21.5 КоАП РФ |
| Несообщение в военкомат о выезде в период проведения призыва на срок более 3 месяцев с места жительства или места пребывания, в т. ч. не подтвержденных регистрацией по месту жительства и (или) месту пребывания | Штраф в размере от 10 000 до 20 000 руб. | Часть 4 ст. 21.5 КоАП РФ |
| Уклонение от медосвидетельствования либо обследования по направлению комиссии по направлению граждан на воинский учет или от медобследования по направлению призывной комиссии | Штраф от 15 000 до 25 000 руб. (ранее — от 500 до 3000 руб.) | Статья 21.6 КоАП РФ |
| Умышленные порча или уничтожение удостоверения гражданина, подлежащего призыву на военную службу, военного билета (временного удостоверения взамен военного билета), справки взамен военного билета и персональной электронной карты, а также небрежное их хранение, повлекшее их утрату | Штраф от 3000 до 5000 руб. (ранее — от 500 до 3000 руб.) | Статья 21.7 КоАП РФ |

НОВЫЙ ПРИЗЫВНОЙ ВОЗРАСТ И ВОЗРАСТ ПРЕБЫВАНИЯ В ЗАПАСЕ**Возраст пребывания в запасе**

Федеральный закон от 24.07.2023 № 326-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» внес изменения относительно возраста пребывания в запасе, заключения контракта пребывания в резерве и контракта о прохождении военной службы.

Нововведения вступят в силу **01.01.2024**.



→ Предельный возраст пребывания в резерве устанавливается для граждан, имеющих воинские звания:

- высших офицеров — 70 лет;
- старших офицеров — 65 лет;
- младших офицеров — 60 лет;
- иные воинские звания — 55 лет.

→ Для солдат, матросов, сержантов, старшин, прапорщиков и мичманов с 01.01.2024 до 01.01.2028 теперь устанавливаются предельный возраст пребывания в запасе и предельный возраст пребывания в мобилизационном людском резерве:

- до 51 года — для граждан, которые достигнут возраста 50 лет в 2024 году;
- до 52 лет — для граждан, которые достигнут возраста 50 лет в 2025 году;
- до 53 лет — для граждан, которые достигнут возраста 50 лет в 2026 году;
- до 54 лет — для граждан, которые достигнут возраста 50 лет в 2027 году.

Призывной возраст

§ **Федеральный закон от 04.08.2023 № 439-ФЗ** «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» внес изменения в Федеральный закон № 53-ФЗ касательно возраста призыва.
Нововведения вступят в силу **01.01.2024**.

Предельный возраст призыва повышается с 27 до 30 лет. По новым правилам призыву будут подлежать те, кому в 2024 году исполняется 27 лет, а достигшие этого возраста в 2023 году автоматически зачисляются в запас.

Вывод:

Полагаем, что информацию обо всех изменениях следует довести до сведения работников, чтобы не было недоразумений при ведении воинского учета.



 **БАНК ДОКУМЕНТОВ**

ВОСПОЛЬЗУЙТЕСЬ СЕРВИСОМ

БАНК ДОКУМЕНТОВ

Постоянно пополняемая база кадровых документов в помощь кадровику

Кадровые решения





Защитите компанию

от утечек информации, ленивых сотрудников
и злонамеренных действий

DLP-система Falcongaze SecureTower:



Контроль
копирования
и отправки
информации



Контроль
коммуникации
сотрудников



Контроль
запускаемых
приложений
и посещаемых
сайтов



Контроль
активности
сотрудников
на компьютерах



Интерактивные
отчёты

Что это даёт?

- Уверенность, что важные данные компании не сольют в сеть
- Контроль удалённых сотрудников
- Выявление схем мошенничества внутри компании
- Блокировку злонамеренных действий сотрудников

SecureTower

Бесплатный тест 30 дней

<https://falcongaze.com>



И. И. Наделяева,
заместитель директора по управлению персоналом

КАК УЧРЕДИТЕЛЮ УВОЛИТЬ ДИРЕКТОРА, ЕСЛИ ЕСТЬ СЕРЬЕЗНЫЕ НАРУШЕНИЯ

ситуация



Учредители считают, что директор неуважительно к ним относится, плохо выполняет свои обязанности, своими решениями часто наносит материальный ущерб организации, нарушает корпоративную и деловую этику. Назрел конфликт.

Как его разрешить? И как правильно оформить увольнение директора?

У директора есть обязанности, которые прописаны в Уставе, трудовом договоре. И если он плохо работает и допускает серьезные нарушения, то у работодателя (учредителя) возникают основания применить к нему дисциплинарное взыскание или уволить по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Но прежде чем принимать строгие меры, сторонам стоит разобраться в ситуации путем проведения переговоров¹.

Но если нарушения серьезные, то нужно искать иной способ решить проблему — вплоть до расторжения трудового договора.

¹ Соблюдая Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (в ред. от 13.06.2023).

ПУТИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА

Уволить директора по решению работодателя (учредителя)

Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ — самый оптимальный вариант расставания с директором, когда есть конфликт. Работодатель (учредитель) имеет право уволить директора в любой момент, не указывая причины. И неважно, есть в действиях директора вина или нет. Достаточно принять решение о расторжении договора, уведомить директора и оформить увольнение.

Внимание Необходимо учитывать, что на директора, как и на других работников организации, распространяются нормы Трудового кодекса РФ, его нельзя уволить, если он:

- временно нетрудоспособен или находится на больничном;
- находится в очередном оплачиваемом отпуске;
- относится к защищенным категориям работников².

² Части 1, 4 ст. 261 ТК РФ.



ПРИМЕЧАНИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

Исходя из норм Трудового кодекса РФ, увольнение работников на основании п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ не является инициативой работодателя, поэтому, казалось бы, можно уволить и беременного директора, и больного, и находящегося в отпуске. Однако судебная практика, как правило, признает такое увольнение инициативой работодателя.

Достаточно типичным примером может служить Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда от 25.01.2022. Этим определением было оставлено без изменения решение районного суда от 29.09.2021, которым признан незаконным приказ начальника управления образования администрации муниципального района об увольнении директора муниципального бюджетного образовательного учреждения по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ в связи с принятием уполномоченным собственником, лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Истица восстановлена на работе, взыскан средний заработок за время вынужденного прогула.

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования, суд первой инстанции исходил из доказанности нарушения работодателем при увольнении истца положений ч. 6 ст. 81 ТК РФ, поскольку расторжение трудового договора с истицей произошло в период ее временной нетрудоспособности, о чем она добросовестно уведомила работодателя, направив в его адрес соответствующее заявление с указанием факта госпитализации и диагноза.

Кроме того, при увольнении по данному основанию работодатель обязан выплатить директору компенсацию в размере не менее трех средних заработков³.

³ Статья 279 ТК РФ.

Уволить директора в связи с принятием необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации⁴

⁴ Пункт 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Подобное увольнение относится к дисциплинарным. Поэтому работодатель должен соблюсти соответствующую процедуру, в частности, затребовать объяснения, учесть предшествующее поведение работника и его отношение к трудовым обязанностям.

Порядок увольнения директора по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

шаг 1 Подготовить протокол общего собрания участников общества или решение единственного участника о расторжении трудового договора с директором.

В документе указать причину увольнения.

Предварительно уведомлять директора об увольнении необязательно, но ознакомить под роспись с протоколом общего собрания или решением о досрочном прекращении трудового договора, если он отсутствовал, рекомендуется.



- ШАГ 2 На основании протокола общего собрания общества издать [приказ](#) о снятии полномочий с директора и увольнении (пример 1).

Пример 1

ПРИКАЗ О СНЯТИИ ПОЛНОМОЧИЙ И УВОЛЬНЕНИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Общество с ограниченной ответственностью «Арсенал»
(ООО «Арсенал»)

ПРИКАЗ

01.04.2023 № 327

О снятии полномочий и увольнении директора

В связи с принятием необоснованного решения руководителем организации Сидоровым П. Ю., повлекшего за собой неправомерное использование имущества ООО «Арсенал» в форме предоставления в аренду ИП Сидоровой О. П. за символическую плату, что повлекло существенные финансовые убытки для общества,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Освободить с 01.04.2023 от занимаемой должности, прекратить трудовой договор от 09.06.2019 № 86 и уволить директора ООО «Арсенал» Сидорова П. Ю. на основании решения общего собрания учредителей ООО «Арсенал».
2. Назначить с 01.04.2023 директором ООО «Арсенал» Кравченкова А. Ю.

Основание: Протокол общего собрания учредителей ООО «Арсенал» от 20.03.2023 № 1.

Директор

А. Ю. Кравченков

- ШАГ 3 Принять от директора дела и имущество организации по акту приема-передачи.

Передача ценностей и проведение инвентаризации проходят до увольнения. Сроки устанавливает работодатель. До вступления в должность нового директора необходимо:

- провести инвентаризацию;
- издать приказ о приеме-передаче дел;
- передать дела;
- подписать акт приема-передачи.

Акт приема-передачи подписывают все лица, которые указаны в приказе и присутствовали при передаче дел, а также сам директор.

- ШАГ 4 Издать приказ о прекращении трудового договора на основании п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.



ПРИМЕЧАНИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

Поскольку унифицированная форма № Т-8 носит рекомендательный характер, ее применение не является обязательным.

Так как приказы от имени работодателя издает руководитель организации (директор), он же обычно и подписывает приказ о собственном увольнении.

ПРИМЕЧАНИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

Исключение — конфликтные ситуации, когда приказ может подписать либо заместитель руководителя (если ему предоставлены такие полномочия), либо новый руководитель (если он получил полномочия не позднее дня увольнения прежнего руководителя).

шаг 5 Внести запись об увольнении в трудовую книжку (если она ведется) и выдать ее на руки (пример 2 ) (или СТД-Р, если выбрано ведение электронной формы трудовой книжки).

Пример 2

ЗАПИСЬ В ТРУДОВОЙ КНИЖКЕ ОБ УВОЛЬНЕНИИ

| СВЕДЕНИЯ О РАБОТЕ | | | | | | |
|-------------------|-------|-------|------|---|---|--|
| № записи | Дата | | | Сведения о приеме на другую постоянную работу, (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона) | на работу, переводе квалификации, увольнении на статью, пункт закона) | Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись |
| | число | месяц | год | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | | | | Общество с ограниченной ответственностью «Арсенал» (ООО «Арсенал») | | |
| 7 | 09 | 06 | 2019 | Назначен на должность директора. | | Приказ от 08.06.2019 № 125-лс |
| 8 | 01 | 04 | 2023 | Уволен за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой неправомерное использование имущества ООО «Арсенал», пункт 9 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. | | Приказ от 01.04.2023 № 327 |

выводы:



1. Работодатель имеет право уволить директора по своей инициативе в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
2. Решение об увольнении директора необходимо зафиксировать протоколом общего собрания участников общества, приказом работодателя.



СЕКРЕТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ДИРЕКТОРОМ

И. В. Журавлева,

консультант по трудовому законодательству и кадровому учету

КАК НАЗНАЧИТЬ ИСПОЛНЯЮЩЕГО ОБЯЗАННОСТИ ДИРЕКТОРА?



Я глава администрации поселения. У меня есть подведомственные учреждения культуры. Директор Дома культуры назначается и увольняется моим приказом. 04.08.2023 директор уволилась по собственному желанию. Пока некого ставить на эту должность. В штате есть художественный руководитель, которого хочу назначить исполняющим обязанности директора Дома культуры на время поиска. Как правильно это сделать?

В данном случае возможны два варианта:



1 Временный перевод на должность директора Дома культуры на срок до одного года¹.

Оформляется путем составления дополнительного соглашения к трудовому договору с формулировкой: «До приема работника на эту должность, но не более чем на один год», а также приказа о переводе с указанием оплаты по занимаемой должности.

¹ Часть 1 ст. 72.2 ТК РФ.



2 Временное совмещение должностей².

Оформляется путем составления дополнительного соглашения к трудовому договору с формулировкой: «До приема работника на эту должность», а также приказа с указанием доплаты по соглашению сторон.

² Статья 60.2, 151 ТК РФ.

В обоих случаях запись в трудовой книжке не делается.



КАКОЙ ДАТОЙ ДОЛЖЕН ОКОНЧИВАТЬСЯ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ГЕНЕРАЛЬНЫМ ДИРЕКТОРОМ?

 Генеральный директор вступил в должность 23.08.2018 сроком на пять лет. Как определить дату окончания полномочий и трудового договора генерального директора? Если руководствоваться ч. 3 ст. 14 ТК РФ, дата окончания — 23.08.2023.

При прочтении ч. 3 ст. 14 ТК РФ в большинстве случаев обращают внимание на слово «соответствующее» (число). Однако важно понимать, что «соответствующее» отнюдь не означает «такое же». Часть 3 ст. 14 ТК РФ содержит очень важное, ключевое для понимания этой нормы слово: «Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число **последнего** года, месяца или недели срока».

Внимание Именно **последнего** (года, месяца или недели), а не «следующего». Таким образом:

- первый год полномочий генерального директора — 23.08.2018–22.08.2019;
- второй год — 23.08.2019–22.08.2020;
- [...]
- пятый год — 23.08.2022–22.08.2023.

И «соответствующее число» в данном случае — это последний день последнего (пятого) года, т. е. 22.08.2023.

23.08.2023 — это не последний (пятый) год, а следующий (шестой) год срока.

Именно поэтому календарный год начинается 1 января и заканчивается 31 декабря, а не 1 января. Следующий год начинается снова с 1 января, а не с 2 января по 2 января и т. д.

Заметим Рассматриваемая норма ч. 3 ст. 14 ТК РФ полностью согласуется с концептуальными нормами Гражданского кодекса РФ:

Извлечение из Гражданского кодекса РФ

Статья 192. Окончание срока, определенного периодом времени

1. Срок, исчисляемый годами, истекает в соответствующие месяц и число **последнего года**³ срока.

К сроку, определенному в полгода, применяются правила для сроков, исчисляемых месяцами.

2. К сроку, исчисляемому кварталами года, применяются правила для сроков, исчисляемых месяцами. При этом квартал считается равным трем месяцам, а отсчет кварталов ведется с начала года⁴.

3. Срок, исчисляемый месяцами, истекает в соответствующее число **последнего месяца** срока.

Срок, определенный в полмесяца, рассматривается как срок, исчисляемый днями, и считается равным пятнадцати дням.

Если окончание срока, исчисляемого месяцами, приходится на такой месяц, в котором нет соответствующего числа, то срок истекает в **последний день этого месяца**.

4. Срок, исчисляемый неделями, истекает в соответствующий день **последней недели** срока.

³ Здесь и далее в извлечении выделено И. В. Журавлевой.

⁴ Заметьте, что квартал считается равным трем месяцам, а не трем месяцам и одному дню! — Прим. И. В. Журавлевой.



Как видим, постоянно фигурирует указание на **последний** день (неделю, месяц, год), а не на первый день следующего периода.

Еще одно важное положение мы находим в Гражданском кодексе РФ:

Извлечение из Гражданского кодекса РФ

Статья 190. Определение срока

Установленный законом, иными правовыми актами, сделкой или назначаемый судом срок определяется календарной датой или истечением периода времени, который исчисляется годами, месяцами, неделями, днями или часами.

Срок может определяться также указанием на событие, которое должно неизбежно наступить.

Таким образом, если директор будет уволен 23.08.2023, то срок его трудового договора превысит пять лет и договор трансформируется в постоянный⁵, поскольку

⁵ Статьи 58, 77 ТК РФ.

день увольнения — это еще день, когда трудовые отношения сохраняются. Некоторые специалисты все же (видимо, вследствие поверхностного чтения ч. 3 ст. 14 ТК РФ и ввиду отсутствия юридического образования или достаточного опыта работы с нормативными документами) высказывают мнение о том, что «соответствующее число» означает «такую же дату», и ссылаются на судебные решения.

Например, Определение Третьего КСОЮ от 27.01.2021 по делу № 88-127/2021, в котором суд постановил: если работодатель обнаружил проступок 22 января, срок на привлечение к ответственности истекает 22 февраля.

Однако в подобных спорах ситуация совершенно иная: течение любого процессуального срока начинается на следующий день после ключевой даты, поскольку день ключевой даты неполон и не может учитываться при подсчете срока.

Извлечение из Гражданского кодекса РФ

Статья 191. Начало срока, определенного периодом времени

Течение срока, определенного периодом времени, начинается на следующий день после календарной даты или наступления события, которыми определено его начало.

Трудовой договор, наоборот, в свой первый день уже действует в полную силу, поэтому течение срока действия трудовых отношений начинается с первого дня работы, установленного трудовым договором, а не со следующего дня.

Выводы:

1. Срок трудового договора, заключенного на пять лет с 23.08.2018, заканчивается 22.08.2023. И именно **22** августа работник должен быть уволен.

2. Если работник будет уволен **23** августа, срок его работы выйдет за пределы действия трудового договора, т. е. трудовые отношения фактически продолжатся, поскольку ни одна из сторон не потребовала их прекращения. И согласно п. 2 ч. 1 ст. 77 и ч. 4 ст. 58 ТК РФ это влечет признание трудового договора заключенным на неопределенный срок.



И. В. Журавлева,

консультант по трудовому законодательству и кадровому учету

Т. А. Тихонова,

руководитель отдела кадрового администрирования и охраны труда консалтинговой компании АО «Альта Ви»

КАК ПРАВИЛЬНО УВОЛИТЬ ЕДИНСТВЕННОГО РАБОТНИКА — ДИРЕКТОРА ЗА ПРОГУЛ?



Как единственному учредителю (ООО) уволить единственного работника — директора за прогул?

Должен ли учредитель назначить себя своим решением ВРИО директора и составить приказ об увольнении, поставив в нем дату увольнения — последний рабочий день директора, когда тот был на работе и не прогуливал (это было два месяца назад, учредитель запрашивал у директора письменные объяснения, тот ему их не предоставил; про месячный срок привлечения к дисциплинарному взысканию в виде увольнения учредитель помнит)?

Тихонова Т. А.: Уволить работника за прогул можно только при соблюдении определенной процедуры и после того, как работодатель получит информацию (документально подтвержденную) о неуважительной причине отсутствия на работе.

Журавлева И. В.: Либо, наоборот, если не получена информация об уважительной причине, т. е. в установленный срок работник не предоставил письменные объяснения и об этом составлен соответствующий акт (акт о непредоставлении объяснений).

Тихонова Т. А.: Нужно составить акты об отсутствии на работе и попытаться выяснить его причину: отправить работнику письма (заказные с уведомлением о вручении и описью вложения) или телеграммы (с копией и уведомлением о доставке). Либо работник получит отправление и распишется в уведомлении, либо письмо вернется работодателю недоставленным.

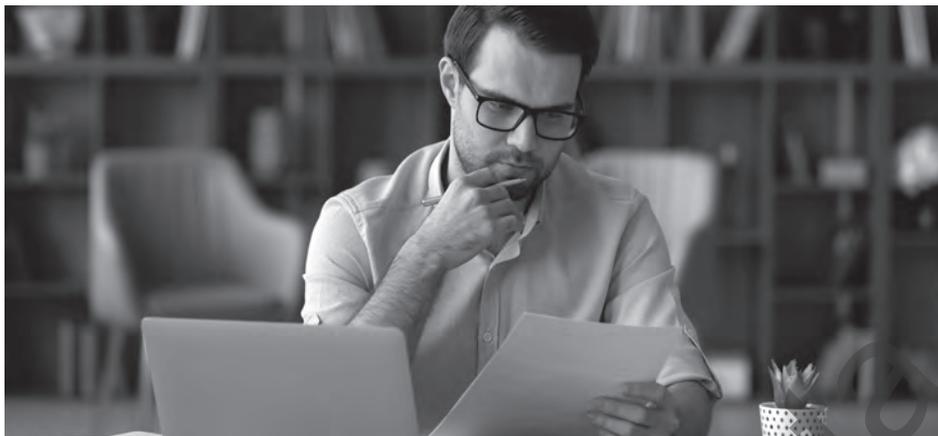
По поводу срока наложения дисциплинарного взыскания: по общему правилу необходимо соблюсти месячный срок со дня обнаружения проступка (прогула).

Журавлева И. В.: Длительное отсутствие на работе признается прогулом только после получения письменных объяснений работника, не подтверждающих наличие уважительных причин, либо составления акта о непредоставлении таких объяснений. Именно с этого момента и начинается течение месячного срока.

Тихонова Т. А.: Этой же позиции придерживается и судебная практика, согласно которой при длительном прогуле месячный срок со дня обнаружения прогула исчисляется не с первого дня прогула, а со дня, когда работодателю стало известно об отсутствии у работника уважительной причины⁶.

Журавлева И. В.: Что касается «ВРИО»: такое понятие отсутствует в законодательстве РФ. Поэтому учредителю необходимо принять на себя функции исполнительного органа юридического лица своим решением — это и даст ему право подписывать приказы от имени ООО. Если в дальнейшем он будет подписывать документы для банка и государственную отчетность, ему нужно будет зарегистрировать свою подпись в банке и в налоговой.

⁶ Определение
Восьмого КСОЮ
от 04.05.2023
№ 88-9577/2023
по делу
№ 2-21161/2022.



Что именно должен написать учредитель в решении о назначении нового директора на должность и снятии с должности прогуливающего директора? Поскольку приказ об увольнении будет сегодня, но уволен он будет последним рабочим днем. Получается, что два месяца ООО было без директора?

Как налоговая отреагирует на такое решение при смене директора?

Тихонова Т. А.: Если не рассматривать вопрос о правомерности увольнения директора за прогул (была ли соблюдена процедура, указанная выше), то в решении так и написать: *«Освободить такого-то от занимаемой должности в связи с отсутствием на рабочем месте без уважительной причины и назначить с такого-то числа другого директора».*

Для этого необходимо соблюдать требования Устава компании, а также уведомить соответствующие органы. За несвоевременное оповещение налоговых органов на компанию может быть наложен штраф по ст. 14.25 КоАП РФ:

Извлечение из ст. 14.25 КоАП РФ

[...]

3. Несвоевременное представление сведений о юридическом лице или об индивидуальном предпринимателе в орган, осуществляющий государственную регистрацию юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, в случаях, если такое представление предусмотрено законом, —

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере пяти тысяч рублей.

4. Непредставление или представление недостоверных сведений о юридическом лице или об индивидуальном предпринимателе в орган, осуществляющий государственную регистрацию юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, в случаях, если такое представление предусмотрено законом, —

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

Есть также опасность, что на компанию наложат оба штрафа.



В случае прогула берется период по дисциплинарному взысканию, не превышающий месяц в основании. Но уволить директора надо последним рабочим днем, даже если этот рабочий день был два месяца назад?

Журавлева И. В.: Днем увольнения в данном случае (с 6 октября 2006 года согласно ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ) будет не последний рабочий день перед прогулом (для этого нет законных оснований), а день издания приказа об увольнении.



Учредитель не может сам (без назначения себя каким-либо работником в своем же ООО) издать приказ об увольнении директора за прогулы и сделать запись об этом в его трудовой книжке. Как быть в этой ситуации?

Тихонова Т. А.: Единственный учредитель может подписывать трудовые книжки работников, если он имеет на это полномочия. Если он является единственным владельцем компании, то может принимать решения от имени компании и подписывать соответствующие документы (включая трудовую книжку).

Журавлева И. В.: Да, единственный учредитель при отсутствии в организации директора вправе издавать приказы и подписывать трудовые книжки, если он своим решением примет на себя обязанности исполнительного органа юрлица.

Обязательно ли при этом вступать со своей организацией в трудовые отношения? Вопрос является спорным со дня вступления в силу действующего Трудового кодекса РФ. Официальные разъяснения и судебная практика носят противоречивый характер. Однако зарегистрировать свою подпись в налоговой нужно будет обязательно.



Может ли учредитель от своего имени составлять акты об отсутствии единственного работника — директора на работе, которые далее станут основанием для приказа об увольнении за прогул?

Тихонова Т. А.: Да, может, если нет вариантов привлечь к составлению акта сторонних лиц, например, охранника, работников организации, арендующей помещение в том же здании.

Основанием для признания отсутствия прогулом кроме акта будет и то, что директор получал письма от работодателя, но при этом не предоставил объяснения причин прогула.

Журавлева И. В.: Заметим, что акт — это коллегиальный документ, он составляется группой лиц. Если невозможно составить акт с участием нескольких лиц, то подтверждением отсутствия на работе могут быть другие бумажные и (или) электронные средства фиксации отработанного работником времени (журнал учета явок и неявок; СКУД и др.). ✓



Е. А. Кожемякина,
управляющий партнер юридической фирмы BLS

ОБНОВЛЕННЫЙ ПРОФСТАНДАРТ «СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ»: КЛЮЧЕВЫЕ МОМЕНТЫ, О КОТОРЫХ ДОЛЖЕН ЗНАТЬ РАБОТОДАТЕЛЬ

Год назад вступил в силу обновленный профстандарт «Специалист по управлению персоналом»¹. Он не внес кардинальных изменений, но есть моменты, на которые мы хотели бы обратить внимание читателей еще раз.

¹ Утвержден Приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н.

1. Почему обновили профстандарт

В соответствии с существующей практикой в разных сферах. Ранее исходили из того, что кадровые работники есть в основном в кадровых агентствах и центрах занятости. Но в бизнесе HR-управление может называться совершенно по-разному, в связи с чем расширили базовый перечень должностей.

2. Что изменилось:

- Повысили базовый уровень квалификации для «Документарного обеспечения работы».
- Изменили требования к образованию. У работника должны быть:
 - среднее профобразование и переподготовка плюс стаж от трех лет *или*
 - высшее профильное образование с переподготовкой.
- Добавили навыки для кадровиков: ведение переговоров, работа с инфосистемами и др.
- Включили новые должности (специалист по оформлению трудовых отношений, специалист по персоналу, специалист по кадрам, менеджер по персоналу, директор по персоналу и др.).

3. Кто должен применять

Госучреждения и ведомства соблюдают его, как и прочие профстандарты, на основании Постановления Правительства РФ от 27.06.2016 № 584.

Для частных организаций он не является обязательным, поскольку в законодательстве нет требований о его соблюдении, он не связан с предоставлением работникам льгот и гарантий. Санкций за несоблюдение нет.

4. Надо ли изменять кадровые документы

Если работодатель применял предыдущий профстандарт, необходимо учесть требования нового и привести в соответствие документацию:

- проверить документы, где упоминается профстандарт (ПВТР, приказы, должностные инструкции), и при необходимости внести правки;
- согласовать документы с профсоюзом (при его наличии и если процедура предусмотрена коллективным договором);
- проверить трудовые договоры и должностные инструкции. Если в них есть ссылка на предыдущий профстандарт, потребуется допсоглашение к договору (возможно, и о новых квалификационных требованиях). Работник может отказаться. А увольнять из-за несоответствия профстандарту нельзя: Трудовой кодекс РФ не содержит такого основания. Придется выбирать:
 - допустить к работе несмотря на несоответствие (парадокс: компания соблюдает стандарт, но работник может трудиться, не подходя под него, и санкций за это нет);
 - изменить название должности, чтобы не попадала под профстандарт (внести изменение в штатное расписание либо провести аттестацию и по итогам решить: подтвердить его квалификацию, перевести на другую должность или уволить).



И. Г. Умяров,
юрист

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫХОДНЫЕ ДНИ ДЛЯ УХОДА ЗА РЕБЕНКОМ-ИНВАЛИДОМ: КАК ЗАПОЛНИТЬ НОВУЮ ФОРМУ ЗАЯВЛЕНИЯ

§

Приказом Минтруда России от 19.06.2023 № 516н утверждена новая форма заявления о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами (далее — Приказ № 516н). Она будет применяться с 01.09.2023.

Заявление только по новой форме. Начиная с 1 сентября 2023 года работники должны обращаться к работодателю с заявлением только по форме, утвержденной Приказом № 516н (пример ). Заявления в произвольной форме работодатель имеет право не принимать.

Как в бумажном, так и в электронном виде. Заявление и другие документы, которые необходимы для предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом (далее — ДВД), можно предоставлять работодателю на бумажном носителе или в форме электронного документа. Заявление в электронном виде можно подать, если¹:

- работодатель применяет электронный кадровый документооборот²;
- родитель (опекун, попечитель) ребенка-инвалида работает дистанционно³.

¹ Пункт 2 Правил предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утв. Постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 № 714 (далее — Правила).

² Статьи 22.1–22.3 ТК РФ.

³ Статья 312.1 ТК РФ.



Пример

ЗАЯВЛЕНИЕ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ ОДНОМУ ИЗ РОДИТЕЛЕЙ ДЛЯ УХОДА ЗА ДЕТЬМИ-ИНВАЛИДАМИ

УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от 19 июня 2023 г. № 516н

Форма

Генеральному директору
общества с ограниченной ответственностью
«Мастер»

должность руководителя организации, полное
наименование организации (обособленного подразделения),
фамилия, имя, отчество (при наличии) руководителя органи-
зации, индивидуального предпринимателя

от главного специалиста
отдела по работе с клиентами

Сидоренко Анны Владимировны

должность работника, наименование структурного
подразделения организации (обособленного подразделения),
фамилия, имя, отчество (при наличии) работника

Заявление
о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней
одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами

В соответствии со статьей 262 Трудового кодекса Российской Федерации прошу предоставить мне (*сделать отметку в со-
ответствующем квадрате*):

дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом в календарном месяце (календарных
месяцах)

дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом подряд в пределах общего количества
неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году

26.10.2023, 27.10.2023, 30.10.2023, 31.10.2023

дата (даты) предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней

в количестве четырёх _____ дней.
общее число дополнительных оплачиваемых выходных дней, необходимых работнику для ухода за ребенком-инвалидом

Сообщаю, что второй родитель ребенка, отец Сидоренко Юрий Александрович, будет находиться в служебной
командировке в г. Санкт-Петербурге с 2 октября по 15 ноября 2023 года (в соответствии с приказом ООО «Новые
технологии» о направлении работника в командировку от 25.09.2023 № 35-к).

сведения, сообщаемые работником о втором родителе (опекуне, попечителе) ребенка-инвалида, в связи с которыми справка с места работы
другого родителя (опекуна, попечителя) не требуется

Документы (копии документов), предусмотренные законодательством Российской Федерации для предоставления допол-
нительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, на 4 листах прилагаю.

Достоверность представленных мною сведений подтверждаю.

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0 | 5 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 3 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

дата заполнения заявления

Сидоренко

подпись



ДВД можно использовать однократно. С 1 сентября 2023 года в ст. 262 ТК РФ предусмотрена возможность однократного использования в течение календарного года до 24 ДВД подряд в пределах общего количества таких неиспользованных выходных дней.

Поэтому в форме заявления предусмотрено две графы, где указан вариант использования ДВД:

- ежемесячные 4 выходных дня **или**
- однократное использование до 24 накопленных выходных дней с начала года.

В заявлении необходимо указать дату (даты), в которые работник планирует взять ДВД.

Нужно указать причину непредставления справки с места работы другого родителя. Если работник не представляет справку о том, что другой родитель (опекун, попечитель) не использовал выходные дни либо не подавал заявление об их предоставлении, в заявлении необходимо указать причину непредставления.

Справка не требуется, если документально можно подтвердить факт того, что другой родитель (опекун, попечитель) ребенка-инвалида⁴:

- умер или признан безвестно отсутствующим;
- лишен родительских прав или ограничен в них;
- лишен свободы;
- пребывает в служебной командировке свыше одного календарного месяца;
- уклоняется от воспитания ребенка-инвалида **либо**
- имеются другие обстоятельства, свидетельствующие о том, что другой родитель (опекун, попечитель) не может ухаживать за ребенком-инвалидом:
 - признан недееспособным (ограниченно дееспособным);
 - по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка;
 - уклоняется от защиты прав и интересов ребенка-инвалида⁵.

Одну из перечисленных выше причин работник должен указать в заявлении.

⁴ Пункт 7 Правил.

⁵ Абзац 3 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

Воспользуйтесь услугой **СЕРВИС ФОРМ**

Скачайте формы документов
из статей журнала и актуальные нормативные акты *



* Для скачивания доступны формы только тех документов, которые в качестве примеров приводятся в текстах статей журнала целиком. Тексты актуальных нормативных актов в статьях не приводятся.

Время смотреть вебинары!

Вариант 1

Введите **ссылку** в поисковую строку браузера.

< > ↻ 🏠 clck.ru/...

Смотрите запись вебинара
на ютуб-канале издательства

Вариант 2

Выберите из списка нужный вебинар на странице журнала
profiz.ru/kr/webinars и перейдите на его страницу.

Нажмите кнопку **«Смотреть вебинар»** и введите код

Введите код из журнала

Ошибки в кадровых документах: ищем, находим, исправляем

↓
введите в браузере
или код ↓ на сайте
смотрите

Программа вебинара

- Аудит кадровых документов: когда и зачем он нужен?
- Ищем, находим и исправляем ошибки:
 - в документах о приеме на работу;
 - согласиях на обработку персональных данных;
 - документах о переводе на другую работу;
 - документах об увольнении;
 - трудовых книжках;
 - разделе 1.1 формы ЕФС-1
- Чек-листы для самопроверок

Работаем с самозанятыми: оформление без ошибок

↓
введите в браузере
или код ↓ на сайте
смотрите

Программа вебинара

- Кто такие самозанятые?
- Почему самозанятые — это не работники?
- Преимущества и риски работы с самозанятыми
- Договор с самозанятым без ошибок
- Нюансы оплаты за работу
- Социальное страхование и пособия для самозанятых



Н. С. Татаркова,

специалист по кадровому делопроизводству

ОРГАНИЗАЦИЯ МЕНЯЕТ НАЗВАНИЕ: АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ КАДРОВИКА

В процессе деятельности любой организации (независимо от формы собственности) может наступить момент, когда понадобится изменить название. У руководства сразу возникнет множество вопросов: что делать с работниками, нужно ли их увольнять и принимать заново или можно обойтись переводом, а возможно, и перевод не требуется?..

В статье расскажем, как правильно оформить переименование организации и каковы функции специалиста по кадрам.

ПРИЧИНЫ ПЕРЕИМЕНОВАНИЯ

Как правило, организации хотят изменить названия по следующим причинам:

- реорганизация;
- указание вышестоящих органов (например, муниципальные бюджетные учреждения);
- смена профиля основной деятельности;
- ребрендинг;
- решение суда;
- решение собственников.

ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ

- ① Убедиться, что новое название будет соответствовать законодательным нормам.
- ② Если у организации несколько учредителей, провести общее собрание, по результатам которого оформить протокол о переименовании.
Если учредитель один — его решение.
- ③ Внести изменения в Устав.
- ④ Подать в налоговую по месту регистрации юрлица заявление по форме № Р13014¹.
- ⑤ Получить свидетельство о перерегистрации.

¹ Утверждена Приказом ФНС России от 31.08.2020 № ЕД-7-14/617@ (в ред. от 15.08.2022).



- ⑥ Уведомить об изменении наименования:
- организации, с которыми поддерживаются деловые отношения (банки, фирмы поставщиков или заказчиков и т. д.);
 - контролирующие органы, в которые сдается отчетность.
- ⑦ Внести изменения:
- в лицензию (если деятельность лицензионная);
 - кадровые документы.

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

Нужно заменить ЭЦП, поскольку документы, подписанные старой ЭЦП, будут признаны недействительными.

ВНОСИМ ИЗМЕНЕНИЯ В КАДРОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

При изменении названия организации не нужно увольнять или переводить работников, поскольку трудовое законодательство этого не предполагает. Однако следует внести изменения в кадровые документы.

Трудовая книжка

Кадровик [вносит информацию](#) об изменении названия организации в трудовые книжки работников (пример 1).

Пример 1

ЗАПИСЬ О ПЕРЕИМЕНОВАНИИ ОРГАНИЗАЦИИ В ТРУДОВОЙ КНИЖКЕ РАБОТНИКА

| | | | | СВЕДЕНИЯ | О РАБОТЕ | |
|----------|-------|-------|------|---|--|--|
| № записи | Дата | | | Сведения о приеме на другую постоянную работу, (с указанием причин и ссылкой) | на работу, переводе квалификации, увольнении (на статью, пункт закона) | Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись |
| | число | месяц | год | | | |
| 1 | 2 | | | 3 | 4 | |
| | | | | Общество с ограниченной ответственностью «Мечта» (ООО «Мечта») | | |
| 1 | 12 | 07 | 2013 | Принята на должность офис-менеджера. | | Приказ от 12.07.2013 № 57 |
| | | | | Общество с ограниченной ответственностью «Мечта» (ООО «Мечта») с 07.06.2023 переименовано в общество с ограниченной ответственностью «Экватор» (ООО «Экватор»). | | Приказ от 07.06.2023 № 115 |



Трудовой договор

Если наименование организации в трудовом договоре было указано в качестве условия, а не сведения, с работником следует заключить [дополнительное соглашение](#) к нему (пример 2 ⁵). Работодатель не вправе поменять трудовой договор в одностороннем порядке².

2 Статья 72 ТК РФ.

В дополнительном соглашении к трудовому договору будет содержаться следующая информация:

- вводная часть о сторонах трудового договора; ¹
- сведения об изменении наименования работодателя; ²
- подписи сторон. ³

Пример 2

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

07.06.2023 № 13
Москва

к трудовому договору от 12.07.2013 № 45

Стороны трудового договора от 12.07.2013 № 45 ¹ пришли к соглашению о внесении в трудовой договор следующих изменений:

1. В связи с переименованием Работодателя изложить п. 1 в следующей редакции: «1. Место работы: общество с ограниченной ответственностью “Экватор” (ООО “Экватор”)». ²
2. Все другие условия трудового договора остаются неизменными.

Подписи сторон: ³

Работодатель:

Генеральный директор

О. А. Владимиров

Работник:

А. И. Куликова

Дополнительное соглашение на руки получено:

СДАЕМ ОТЧЕТ В СФР

Сведения о переименовании организации нужно предоставить в СФР в тот же срок, что и сведения о переводе: не позднее 25-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение наименования организации.

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

Отчет по форме ЕФС-1 подается в отношении всех работников, с которыми заключены трудовые договоры на момент переименования юрлица.

Чтобы подать отчет о переименовании организации в СФР, специалист по кадрам должен заполнить титульный лист, подраздел 1.1 раздела 1 формы ЕФС-1 (пример 3).



ОТЧЕТ О ПЕРЕИМЕНОВАНИИ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ФОРМЕ ЕФС-1 (ФРАГМЕНТ)

V Подраздел 1.1. Сведения о трудовой (иной) деятельности

Подано заявление о продолжении ведения трудовой книжки

Дата подачи

Признак отмены

Подано заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности

Дата подачи

Признак отмены

| № п/п | Дата (число, месяц, год) приема, перевода, увольнения, начала договора ГПХ, окончания договора ГПХ | Сведения о приеме, переводе, увольнении, начале договора ГПХ, окончании договора ГПХ | Работа в районах Крайнего Севера/ работа в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера | Трудовая функция (должность, профессия, специальность, квалификация, конкретный вид поручаемой работы), структурное подразделение | Код выполняемой функции | Причины увольнения, пункт, часть статьи, статья Трудового кодекса Российской Федерации, федерального закона | Основание | | Признак отмены записи | |
|-------|--|--|---|--|-------------------------|---|------------------------|------------|-----------------------|-----------------|
| | | | | | | | Наименование документа | Дата | | Номер документа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1 | 07.06.2023 | ПЕРЕИМЕНОВАНИЕ | | Общество с ограниченной ответственностью «Мечта» (ООО «Мечта») с 07.06.2023 переименовано в общество с ограниченной ответственностью «Экватор» (ООО «Экватор») | | | Приказ | 07.06.2023 | 115 | |

Графа 3 — кадровое мероприятие.

Графа 5 — суть переименования.

Графы 8–10 — реквизиты приказов (распоряжений), иных решений или документов, подтверждающих изменение наименования страхователя (например, распорядительный документ страхователя, протокол общего собрания участников или приказ руководителя).



ЧЕК-ЛИСТЫ ПО ОСНОВНЫМ КАДРОВЫМ ПРОЦЕССАМ

ПРИВЛЕЧЕНИЕ К РАБОТЕ В ВЫХОДНОЙ ИЛИ НЕРАБОЧИЙ ПРАЗДНИЧНЫЙ ДЕНЬ (С СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА)

ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП

Убедиться, что причины привлечения к работе в выходной день¹ законны

В общем случае работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается². Исключение сделано только для непредвиденных работ, от срочного выполнения которых в дальнейшем зависит нормальная работа организации в целом или ее структурных подразделений. В нерабочие праздничные дни допускается работа в непрерывно действующих организациях, обслуживании населения, неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Определить, кого из работников можно привлечь к работе в выходной день

Некоторых работников категорически запрещено привлекать к работе в выходные дни. Этот запрет действует даже в том случае, если эти работники не против «подработать» и «принимают ответственность на себя». Ни при каких условиях нельзя привлекать:

- беременных женщин³;
- несовершеннолетних⁴ (за исключением творческих работников и спортсменов).

Есть категории работников, которых можно привлекать к работе в выходной при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, воспитывающие ребенка до трех лет;
- родители (опекуны, попечители) детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей;

¹ Для краткости будем употреблять в т. ч. выражение «выходной день», подразумевая как нерабочие праздничные, так и выходные дни.

² Часть 1 ст. 113 ТК РФ.

³ Статья 259 ТК РФ.

⁴ Статья 268 ТК РФ.



- одинокие родители, опекуны, попечители детей в возрасте до 14 лет;
- родители, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом или призван на военную службу (по мобилизации или по контракту⁵);
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет (пока младшему не исполнится 14 лет);
- инвалиды.

Заставлять работника принести медицинское заключение, разрешающее работать, не нужно. Достаточно того, что отсутствует запрещающий документ.

Проверить, ознакомлен ли работник со своим правом отказаться от работы в выходной

С правом отказаться от работы в выходной день нужно ознакомивать под роспись работников, перечисленных в предыдущем пункте (кроме беременных и несовершеннолетних — у них нет права на отказ, для них есть категорический запрет).

Сделать это можно разными способами, в т. ч.:

1. Зафиксировать это право в ПВТР или ином ЛНА, с которыми работники ознакомлены под роспись при приеме на работу.
2. Включить информацию в трудовой договор с работником.
3. Вручить под роспись специальное уведомление.

Если работник на момент привлечения к работе в выходной день не ознакомлен со своим правом отказаться от такой работы, соответствующую информацию можно включить в текст уведомления о привлечении к работе в выходной день (если оно оформляется) или в текст согласия на такую работу. Как вариант — выдать под роспись уведомление, в котором ознакомить работника с таким правом.

Получить письменное согласие работника

Письменное согласие работник может выразить:

- в заявлении (свободная форма);
- в согласительной надписи (фраза «Согласен на работу в выходной день» и подпись работника) на уведомлении или докладной записке о привлечении к работе в выходной.

При проставлении согласительной надписи работник может выразить желание в качестве компенсации получить другой день отдыха. Это его право, а не обязанность. Удовлетворить желание работника или нет — также право, а не обязанность работодателя.

ОФОРМИТЬ ПРИВЛЕЧЕНИЕ К РАБОТЕ В ВЫХОДНОЙ ДЕНЬ⁶

Составить докладную записку

Целесообразно составлять, если вопрос о привлечении к работе в выходной день может решить только руководитель организации. Ее пишет руководитель структурного подразделения, в котором возникла необходимость работы. В докладной нужно:

- указать причины привлечения к работе в выходной день;
- перечислить привлекаемых работников.

⁵ Контракт должен быть заключен либо в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (в ред. от 04.08.2023), либо о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

⁶ Трудовой кодекс РФ не устанавливает строгой процедуры привлечения к работе в выходной день. Приведем один из возможных способов оформления. Порядок привлечения к работе в выходной день творческих работников и спортсменов обязательно должен быть установлен в ЛНА организации, коллективном договоре или трудовом договоре с работником.



Если руководитель подразделения вправе самостоятельно решить вопрос о привлечении к работе в выходной день, можно оформить уведомление для работников (на нем они могут выразить свое согласие).

Учесть мнение профкома

Если привлечение к работе в выходные дни не связано с чрезвычайными ситуациями⁷, деятельностью творческих работников, необходимостью выполнить непредвиденные работы, чтобы сохранить нормальную работу организации в целом или ее подразделений, дополнительно нужно запрашивать мнение выборного органа первичной профорганизации. Поскольку Трудовой кодекс РФ устанавливает достаточно большой срок реагирования профсоюза на полученные документы (5 рабочих дней), подразумевается, что работа в выходной день в этом случае планируется заранее и не имеет срочного характера. Например, когда она планируется графиком работы или сменности в непрерывно действующих организациях или организациях по обслуживанию населения.

Издать приказ (распоряжение)

Привлечение к работе в выходной день производится только по письменному распоряжению работодателя⁸, в качестве которого может выступать приказ директора или распоряжение руководителя структурного подразделения. Их составляют в свободной форме. Прямого требования ознакомить с ними работников в законе нет, но, разумеется, это целесообразно сделать.

В приказе (распоряжении) можно сразу указать дату другого дня отдыха, если работник выбрал такую форму компенсации и указал желаемую дату, а работодатель готов пойти ему навстречу. Срок издания приказа в Трудовом кодексе РФ не установлен. Очевидно, что его нужно издать после получения согласия работника, но до момента привлечения к работе в выходной день.

В качестве письменного распоряжения могут выступать также графики работы или сменности, утвержденные работодателем.

Проставить отметку в таблице учета рабочего времени

Для работы в выходной день применяется код «РВ» или «В», если в бюджетной организации используется табель по форме 0504421. Под кодом указывают количество часов, которые работник фактически проработал в нерабочий день.

Компенсировать работу в выходной день

Если работнику не будет предоставлен другой день отдыха, работа в выходной день оплачивается в двойном размере. В ином случае работнику следует предоставить полный день отдыха вне зависимости от количества отработанных часов в выходной день, оплатив работу в одинарном размере⁹.

В Трудовом кодексе РФ не установлен срок использования данных дней отдыха¹⁰. Работник вправе воспользоваться ими в любое время вплоть до увольнения¹¹. При увольнении неиспользованные отгулы следует заменить на двойную оплату.

Если работник был командирован в ЛНР или ДНР и там работал в выходной день, то оплата за работу производится в 4-кратном (а не в двойном) размере¹².

⁷ Перечислены в ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

⁸ Часть 8 ст. 113 ТК РФ.

⁹ Письмо Минтруда России от 07.10.2020 № 14-2/ООГ-15728.

¹⁰ Однако в ЛНА он может быть установлен. — Прим. научного редактора.

¹¹ <https://clck.ru/34NcYK>.

¹² Правила определения размера выплат, связанных с командированием в ДНР, ЛНР (утв. Постановлением Правительства РФ от 17.06.2022 № 1099), <https://clck.ru/34NcFЕ>.



ПРИВЛЕЧЕНИЕ К РАБОТЕ В ВЫХОДНОЙ

ИЛИ НЕРАБОЧИЙ ПРАЗДНИЧНЫЙ ДЕНЬ (БЕЗ СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА)

ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП

- Убедиться, что причины привлечения к работе в выходной день законны**
Работника можно привлечь к работе в выходной день без его согласия только в чрезвычайных ситуациях¹³.
- Определить, кого из работников можно привлечь к работе в выходной день**
См. аналогичный пункт в предыдущем чек-листе. У перечисленных в нем работников (кроме беременных и несовершеннолетних) нужно запрашивать письменное согласие, даже если работа в выходной день обусловлена чрезвычайными обстоятельствами.
- Проверить, ознакомлен ли работник со своим правом отказаться от такой работы**
См. аналогичный пункт в предыдущем чек-листе. Ознакомливать указанных работников с таким правом нужно даже в том случае, если работа в выходной день обусловлена чрезвычайными обстоятельствами¹⁴.

ОФОРМИТЬ ПРИВЛЕЧЕНИЕ К РАБОТЕ В ВЫХОДНОЙ ДЕНЬ

- Составить докладную записку**
Ее пишет руководитель структурного подразделения, в котором возникла необходимость такой работы. В документе нужно:
 - указать причины привлечения к работе в выходной день;
 - перечислить привлекаемых работников.
- Издать приказ (распоряжение)**
Обязательный шаг. Таким письменным распоряжением может служить приказ директора или распоряжение руководителя структурного подразделения. Прямого требования ознакомливать с ними работников в законе нет.
Однако сделать это целесообразно, поскольку работник не дает предварительное согласие, а о факте привлечения к работе в выходной день и об условиях работы может узнать только из приказа.
- Сделать отметку в таблице учета рабочего времени**
Для работы в выходной день используется код «РВ» или «В» (в бюджетном таблице). Под кодом указывают количество часов, которые работник фактически проработал в выходной день.
- Компенсировать работу в выходной день**
Если не принято решение предоставить другой день отдыха, работа в выходной день оплачивается в двойном размере.

¹³ Часть 3 ст. 113 ТК РФ.

¹⁴ Там же.



А. Н. Славинская,
специалист по кадрам

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ДРУГОЙ РАБОТЫ

Обязанность предлагать работнику другую работу можно отнести к одной из гарантий, с помощью которых Трудовой кодекс РФ защищает право на труд. Цель гарантии — минимизировать риск потери заработка, если работнику грозит увольнение не по своей вине или отстранение от работы.

КОГДА ПРЕДЛАГАТЬ РАБОТНИКУ ДРУГУЮ РАБОТУ

Ситуаций, в которых работодатель обязан предложить работнику другую работу, немного:

Таблица

| Норма закона | Когда нужно предлагать другую работу |
|---|---|
| Прекращение трудового договора по инициативе работодателя | |
| Часть 3 ст. 81 ТК РФ | Сокращение штата или численности работников организации |
| | Несоответствие работника занимаемой должности (или выполняемой работе) вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации |
| Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон | |
| Часть 2 ст. 83 ТК РФ | Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению ГИТ (или суда) |
| | Дисквалификация (или иное административное наказание, которое исключает возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору) |
| | Истечение срока действия специального права (или лишение, или приостановление действия специального права на срок более двух месяцев, если это влечет за собой невозможность исполнения обязанностей по трудовому договору) |
| | Прекращение допуска к государственной тайне (если выполняемая работа требует такого допуска) |
| | Возникновение ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (если это исключает возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору) |



| Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил его заключения | |
|---|---|
| Пункт 11 ч. 1 ст. 77, ч. 2 ст. 84 ТК РФ | Заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении права занимать определенные должности (или заниматься определенной деятельностью) |
| | Заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением |
| | Отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний |
| | Заключение трудового договора в нарушение постановления судьи (органа, должностного лица) о дисквалификации (или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору) |
| | Заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы |
| | Заключение трудового договора в нарушение установленных законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности |
| Отстранение от работы | |
| Абзац 6 ч. 1 ст. 76 ТК РФ | Приостановление действия специального права на срок до двух месяцев (право управлять транспортным средством, право ношения оружия и т. д.), что повлекло невозможность исполнять обязанности по трудовому договору |
| Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя | |
| Часть 3 ст. 74 ТК РФ | Если работник не согласен работать в новых условиях после изменения организационных или технологических условий труда |
| Необходимость перевода на другую работу по медицинским показаниям | |
| Статья 73 ТК РФ | Если получено медицинское заключение, в соответствии с которым работника необходимо перевести на другую работу |

КАКИЕ ДОЛЖНОСТИ (ПРОФЕССИИ) НУЖНО ПРЕДЛАГАТЬ

Трудовой кодекс РФ содержит требования к позициям (должностям, профессиям, работам), которые нужно предлагать работникам во всех ситуациях, указанных выше. Но на практике трактовка этих требований вызывает вопросы. Мы постарались пояснить каждое требование, основываясь на судебных решениях последних лет.

Позиция вакантна

Под вакантной следует понимать свободную должность или профессию, по которой нет заключенных трудовых договоров с другими работниками (например, с совместителями или с декретницами).

Следует предлагать все вакансии, в т. ч.:

- открытые временно (например, сезонные);
- свободные частично (например, в штатном расписании полная ставка, а совместителем занято только 0,5 ставки);
- с неполной ставкой (например, в штатном расписании предусмотрено только 0,25 ставки)¹.

Должности, обязанности по которым выполняет другой работник на условиях совмещения (или путем расширения зоны обслуживания или увеличения объема работ), считаются вакантными².

Должности, свободные на период отсутствия основного работника, вакантными не являются³, поэтому предлагать их закон не обязывает.

1 Определение Второго КСОЮ от 23.07.2020 по делу № 8Г-8313/2020 (88-11740/2020).

2 Определение Шестого КСОЮ от 18.11.2021 № 8Г-23070/2021 (88-22879/2021).

3 Определения Второго КСОЮ от 25.06.2020 № 88-11811/2020, от 21.09.2021 по делу № 88-21411/2021 и др.



Однако работодатель вправе их предложить по своей инициативе. После выхода на работу основного работника договор с сокращаемым расторгают по истечении срока трудового договора⁴. Предлагать должности, которые зарезервированы для трудоустройства инвалидов, не нужно. Но только в том случае, если другие специальные места для инвалидов организовать невозможно, а увольняемый работник инвалидом не является⁵.

⁴ Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 03.12.2018 по делу № 33-8369/2018.

⁵ Определение Красноярского краевого суда от 14.03.2016 № 4Ф-501/2016, Апелляционное определение Саратовского областного суда от 14.08.2014 № 33-4677.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

17 августа организация заключила трудовые договоры, по которым новые работники должны были приступить к работе с сентября.

20 августа работодатель уведомил А. о сокращении, но вышеуказанные должности ему не предлагал, поскольку по ним договоры были уже заключены.

Суд посчитал, что данные должности на момент уведомления о сокращении были вакантны, потому что третьи лица к работе не приступили. Увольнение по сокращению незаконно.

Определение Второго КСОЮ от 24.02.2022 по делу № 88-4371/2022

Позиция соответствует квалификации работника

Это значит, что у работника есть опыт, образование, знания и навыки, чтобы выполнять обязанности по предлагаемой работе. Поэтому предлагать нужно:

- равные по квалификации и уровню должности (или профессии);
- нижестоящие должности и нижеоплачиваемую работу;
- вышестоящие должности, если они соответствуют уровню квалификации работника.

Если для замещения должности квалификация недостаточная, предлагать такую должность не нужно⁶. Если у работника нет специальных знаний, которые нужны для работы, такую работу можно не предлагать. Работодатель не обязан переобучать⁷.

Внимание Но именно работодатель обязан установить квалификацию работника с целью решения вопроса о занятии им вакантных должностей⁸. Для этого нужно проанализировать образование работника, записи в его трудовой книжке, узнать о наличии водительского удостоверения и т. д.

Нужно предлагать сокращаемому работнику все вакансии, отвечающие его квалификации, в т. ч. и во вновь создаваемых подразделениях⁹.

⁶ Определение Восьмого КСОЮ от 17.06.2021 № 88-10732/2021, Апелляционное определение Верховного Суда Республики Коми от 19.11.2018 по делу № 33а-6573/2018.

⁷ Определение Верховного Суда РФ от 29.08.2014 № 5-КГ14-65.

⁸ Определение Второго КСОЮ от 17.01.2023 по делу № 88-1391/2023.

⁹ Определение Второго КСОЮ от 27.10.2020 по делу № 88-21429/2020.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Суд посчитал, что неправильно сначала предложить работнику другую должность, а потом, когда он согласился на перевод, оценивать соответствие его квалификации. Тем самым работодатель фактически лишил работника возможности выбрать другую вакантную должность.

Определение Первого КСОЮ от 07.02.2023 по делу № 88-2460/2023*

* Ранее суды имели другое мнение: «...предложение вакантных должностей, включая не соответствующие квалификации работника, не является введением работника в заблуждение» (Апелляционное определение Московского городского суда от 10.07.2018 № 33-30499/2018).



Работа учитывает состояние здоровья работника

Состояние здоровья работника должно позволять ему выполнять обязанности по предлагаемой работе (т. е. нет документа, который устанавливал бы противопоказания к ней). Если условия труда по предлагаемой должности (профессии) имеют класс вредности 3 или 4, работника следует направить на медицинский осмотр, чтобы получить заключение о возможности работы в данных условиях (если прежняя работа не была во вредных условиях).

Предлагая вакансии инвалиду, ориентируются на рекомендации ИПРА.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Работник был признан непригодным к отдельным видам работ по своей должности (пониженная температура воздуха, работа на высоте). При сокращении работодатель не предложил ему должности, условия труда на которых были такими же, как и на прежней работе. Суд почитал такие действия правомерными.

Апелляционное определение Московского городского суда от 18.12.2018 по делу № 33-56146/2018

Вакансия находится в той же местности, что и прежнее место работы

Работнику нужно предлагать должности не только в самой организации, но и в филиале (ином обособленном подразделении (ОП)) организации, если он находится в той же местности, — даже когда в филиале (или ОП) утверждено отдельное штатное расписание, ведется отдельный баланс, а управление персоналом осуществляет руководитель филиала (или ОП)¹⁰.

Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором, соглашениями. Но если работодатель решил по своей инициативе предложить вакансии в подразделениях, которые находятся в другой местности, то предлагать нужно работу во всех подразделениях, а не выборочно¹¹.

Минтруд России считает, что дистанционным работникам необязательно предлагать вакансии в других местностях, если это не закрепили в договорах¹². А по мнению судов, дистанционному работнику нужно предлагать вакансии во всех регионах, в которых представлена организация¹³.

Ответы на этот вопрос на портале Роструда противоречивы¹⁴.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Работник трудился дистанционно в филиале, расположенном в Ростове-на-Дону, а территориально проживал в Карачаево-Черкессии. При сокращении ему не предложили должности в Ростове-на-Дону. Суд указал, что поскольку работник работал дистанционно, то ему нужно было предлагать все вакантные должности компании (в т. ч. и в других регионах).

Определение Пятого КСОЮ от 20.12.2022 по делу № 88-10633/2022, 2-91/2022

¹⁰ Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020), Определение Верховного Суда РФ от 20.01.2020 № 5-КГ19-217.

¹¹ Определение Пятого КСОЮ от 02.03.2023 по делу № 88-1954/2023.

¹² Письмо Минтруда России от 12.04.2023 № 14-6/ООГ-2696.

¹³ Определение Второго КСОЮ от 08.12.2022 по делу № 88-28314/2022.

¹⁴ Например, ответы на вопросы № 181036 от 22.05.2023 и № 179657 от 19.04.2023.



ВАЖНЫЕ МОМЕНТЫ

① Работнику-совместителю не нужно предлагать вакансии с полной занятостью. Работать по совместительству можно не более 4 часов в день (или не более половины нормы рабочего времени в месяц или за учетный период), поэтому совместитель изначально не может выбрать работу на полную ставку (Определение Четвертого КСОЮ от 19.04.2023 по делу № 88-11577/2023).

② Работникам, которые согласились уволиться по сокращению досрочно, предлагать вакансии все равно нужно. Трудовой кодекс РФ не содержит нормы, по которой работодатель освобождается от обязанности предлагать вакансии работникам, которые согласились расторгнуть договор раньше истечения срока предупреждения об увольнении по сокращению.

Однако имеются и судебные решения, в которых суды придерживаются иной позиции. Они считают, что как только работник напишет заявление на досрочное увольнение, обязанность работодателя предлагать ему вакантные должности отпадает (Апелляционные определения Красноярского краевого суда от 11.02.2019 по делу № 33-1951/2019, Московского городского суда от 16.04.2018 по делу № 33-16283/2018, Нижегородского областного суда от 10.05.2018 по делу № 33-5021/2018 и др.).

③ Работодатель обязан предложить все вакантные должности всем сокращаемым работникам, даже если вакансий значительно меньше. В противном случае нарушается один из главных принципов ст. 2 ТК РФ — принцип равенства и запрет на дискриминацию (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.09.2020 № 53-КГ20-4-К8).

ПОРЯДОК ПРЕДЛОЖЕНИЯ ДРУГОЙ РАБОТЫ

Трудовой кодекс РФ не устанавливает определенный порядок. Ясно только, что предлагать вакансии нужно письменно, иначе нельзя будет доказать, что работодатель выполнил свою обязанность. А без доказательств процедура увольнения будет незаконной.

Поскольку способ предложения другой работы не установлен, на практике сложились разные варианты:

ВАРИАНТ 1 Оформить **предложение** о переводе на другую работу.

ВАРИАНТ 2 Включить информацию о вакансиях в уведомление об увольнении.

Очевидно, что второй вариант подходит только для случаев, когда работнику необходимо вручить уведомление об увольнении (например, по сокращению или в связи с отказом от работы в новых условиях). И каждое уведомление придется составлять индивидуально, поскольку список подходящих вакансий у каждого работника свой.

Некоторые работодатели вообще не составляют предложение, а выдают работнику распечатанный из программы список вакансий без подписи и указания автора списка. Однако суд может и такой вариант признать законным.



⚖ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

То, что этот список представлял собой компьютерную выгрузку, а поэтому, по мнению работника, не соответствовал требованиям ГОСТов, не влияет на законность увольнения. Трудовым законодательством требования к оформлению и содержанию таких списков не закреплены.

Определение Четвертого КСОЮ от 02.03.2023 по делу № 88-2485/2023

Чтобы избежать спорных ситуаций, лучше предлагать другую работу с помощью отдельно составленного документа — [предложения о переводе](#) на другую работу (пример [51](#)).

Его форма законодательством не установлена, но есть определенные правила, которых лучше придерживаться.

Пример

ПРЕДЛОЖЕНИЕ О ПЕРЕВОДЕ

Муниципальное унитарное предприятие
«Городской водоканал»
(МУП «Горводоканал»)

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

01.09.2023

Главному инженеру
Сомову Я. М.

О переводе на другую работу

В соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ предлагаем Вам перевод на другую работу, которую Вы можете выполнять с учетом вашей квалификации и состояния здоровья.

По состоянию на 01.09.2023 на предприятии есть следующие подходящие для Вас вакансии:

- инженер ремонтно-эксплуатационной службы (оклад 75 000 руб., режим работы — с 08:00 до 17:00, выходные — суббота и воскресенье, класс условий труда 2);
- водитель (оклад 35 000 руб., работа по графику 2/2, класс условий труда 2);
- диспетчер (оклад 28 000 руб., работа по графику 3/3, класс условий труда 2).

Вам необходимо сообщить свое решение до 05.09.2023, заполнив отрывную часть и предоставив ее в отдел кадров. В случае отказа от перевода либо отсутствия выраженного в письменной форме согласия трудовой договор с Вами будет расторгнут 06.09.2023 в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Директор

В. И. Рубцов

Предложение получено:

Сомов 01.09.2023

Отрывная часть предложения о переводе на другую работу от 01.09.2023 Сомову Я. М.

Согласен на перевод на должность (профессию)

подпись

дата

От перевода на предложенные вакансии отказываюсь

подпись

дата



Правила составления предложения о переводе на другую работу

- 1 Предложение адресуется конкретному работнику. В этом документе адресат — обязательный реквизит.
- 2 Законодательство не обязывает регистрировать предложения и уведомления, адресованные работникам.
- 3 В предложении целесообразно перечислить не только предлагаемые должности, на которые работник может претендовать, но и основные условия труда по ним (размер оклада, класс условий труда, режим работы и т. п.). Это поможет работнику принять взвешенное решение. Если в ЛНА работодателя предусмотрено, что процедура назначения и согласования кандидатов на вакантные должности руководителей верхнего звена включает процедуру согласования оклада, в предложении можно не указывать размер оклада¹⁵.
- 4 Информацию о последствиях отказа от другой работы включать в предложение необязательно. Однако работник должен понимать, что произойдет, если он откажется от перевода (например, в какой срок его уволят, какие альтернативные действия он вправе предпринять). Отсутствие внятной информации — главная причина конфликтов.
- 5 Дата вручения и расписка работника о получении предложения — важный реквизит, позволяющий доказать сразу три факта:
 - работнику была предложена другая работа, как того требует Трудовой кодекс РФ;
 - предложение состоялось до момента увольнения;
 - работнику были известны последствия отказа от перевода.
- 6 Предложение распечатывают на бумаге в двух экземплярах: один остается у работника, другой — у работодателя (не нем работник ставит отметку о получении своего экземпляра). Если работник отказывается получать документ или ставить подпись о получении на экземпляре работодателя, следует составить соответствующий акт.
- 7 Предложение можно вручить работнику лично, направить по почте (письмом с уведомлением о вручении и описью вложения), курьером или иным способом, позволяющим доказать, что вакансии работнику предлагались.

Если документ отправлен по почте, необходимо убедиться, что работник получил письмо до увольнения. Если он получит предложение о вакансиях после увольнения, суд может восстановить его на работе¹⁶.

Если в организации введен ЭКДО, предложение можно направить работнику в виде электронного документа или иным способом (скан или фото по электронной почте, через мессенджер и т. п.), установленным в ЛНА.

¹⁵ Определение Шестого КСОЮ от 11.05.2023 № 88-10599/2023 по делу № 2-2110/2022.

¹⁶ Определение Седьмого КСОЮ от 11.08.2022 № 88-12758/2022 по делу № 2-279/2021.

Сколько раз предлагать другую работу при сокращении

При увольнении по сокращению работник в большинстве случаев продолжает работать еще два месяца после получения уведомления. Это достаточно большой срок, в течение которого могут появляться новые вакансии, которые в первую очередь предлагают сокращаемым работникам. Иначе увольнение может быть признано незаконным.



СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Работодатель выдал работнику уведомление об отсутствии вакансий вместе с уведомлением о сокращении, других уведомлений или предложений не оформлял. Однако в течение срока уведомления на предприятии появлялись вакансии, о чем свидетельствовало размещение соответствующей информации в сети Интернет, заключение договоров ГПХ с физлицами на выполнение определенных работ. Работника не только восстановили на работе, но и оплатили вынужденный прогул и выплатили компенсацию морального вреда.

Определение Второго КСОЮ от 22.07.2021 по делу № 88-14942/2021

Если при сокращении предложенные ранее вакансии так и остаются открытыми к моменту увольнения, их необходимо предложить повторно, т. е. как минимум два раза:

- при уведомлении об увольнении и
- незадолго до дня или в день увольнения.

СОВЕТ

В последний день работы еще раз предложите работнику все подходящие ему вакансии (в т. ч. и те, от которых он ранее отказался, если на момент увольнения они по-прежнему не заняты).

ОТВЕТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕ ДРУГОЙ РАБОТЫ

Согласие или отказ от перевода нужно принимать только в письменном виде. Свое решение работник может оформить:

- в виде отметки на предложении (на экземпляре работодателя);
- заполнив отрывную часть документа;
- написав заявление о переводе или согласие на перевод на выбранную

позицию.

При отказе написать ответ составляют акт. Молчание работника отказом не считается¹⁷.

Если работник согласился занять предложенную вакансию, оформляют постоянный перевод¹⁸.

¹⁷ Определение Первого КСОЮ от 13.12.2022 № 88-32237/2022 по делу № 2-2496/2022.

¹⁸ А. Н. Славинская. Перевод на другую работу // Кадровые решения. № 5. 2023. С. 58–66.

ВОПРОС В ТЕМУ

Чаще всего работодатели предлагают работникам другую работу при сокращении. И может возникнуть ситуация, когда одну вакансию согласились занять сразу несколько работников. Как определить, кого нужно перевести?

Судебная практика логично придерживается позиции, что при выборе кандидата для перевода на вакантную должность в отношении работников, которые согласились на перевод, также нужно учитывать преимущественное право по ст. 179 ТК РФ (Определение Первого КСОЮ от 01.11.2021 по делу № 88-28607/2021).



В. В. Рязанцева,
эксперт-консультант

ПЕРЕВОД И ПЕРЕМЕЩЕНИЕ РАБОТНИКА: ОТЛИЧИЯ И ОСОБЕННОСТИ ОФОРМЛЕНИЯ

читайте в статье:



Чем отличается перевод на другую работу от перемещения
Что учесть кадровику при оформлении этих кадровых процедур
О чем нужно помнить в случае временного перевода работника
к другому работодателю

В процессе трудовых отношений могут меняться условия трудового договора. А происходит это в результате разных кадровых процедур, при осуществлении которых важно:

- понимать разницу;
- учитывать требования к порядку осуществления каждой из них;
- правильно готовить и оформлять все необходимые документы.

ЧЕМ ОТЛИЧАЕТСЯ ПЕРЕВОД ОТ ПЕРЕМЕЩЕНИЯ

В таблице — сравнительная характеристика перевода на другую работу и перемещения:

| Критерий сравнения | Перевод на другую работу | Перемещение |
|--------------------|---|---|
| Суть понятия | – Постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также – перевод на работу в другую местность вместе с работодателем ¹ | При перемещении работодатель предоставляет работнику: – другое рабочее место, <i>либо</i> – перемещает в другое структурное подразделение ² , <i>либо</i> – поручает работу на другом механизме |
| Инициатива | Может исходить от любой из сторон трудового договора | |



| | | |
|--|--|--|
| Рабочее место | Место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя ³ | |
| Согласие работника | По общему правилу требуется согласие работника на постоянный или временный перевод, но есть исключения ⁴ . Внимание Согласие на перевод необходимо получить до издания соответствующего приказа | Перемещение работника у одного и того же работодателя при отсутствии изменения условий трудового договора можно осуществить без его согласия |
| Трудовая функция (должность, профессия, квалификация, специальность) | Может измениться ⁵ | Не будет изменяться ⁶ |
| Условия трудового договора | Изменяются условия трудового договора в части: – трудовой функции работника; – структурного подразделения; – местности производства работ (т. е. местности вне пределов административно-территориальных границ населенного пункта, в котором находился работодатель) ⁷ | Не будет изменяться ⁸ |
| Оформление | – Дополнительное соглашение к трудовому договору (не составляется в случае перевода без согласия работника); – приказ | Приказ по организации или распоряжение по структурному подразделению (относится к кадровой документации) ⁹ |
| Запись в трудовой книжке (если ведется) | Вносится при постоянном переводе ¹⁰ | Не вносится |
| Отчетность в СФР (раздел 1.1 формы ЕФС-1) | Нужно | Не нужно |

¹ Часть 1 ст. 72.1 ТК РФ.

² Но при условии, что структурное подразделение не указано в тексте трудового договора и расположено в той же местности. В противном случае это перевод. Что подтверждает судебная практика (Апелляционное определение Свердловского областного суда от 25.08.2020 по делу № 33-11498/2020; Определение Московского областного суда от 15.06.2010 по делу № 33-11570; Постановление Президиума Самарского областного суда от 13.12.2018 № 44г-122/2018).

³ Статья 209 ТК РФ.

⁴ Установлены ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ.

⁵ Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2015 по делу № 33-45686/2015.

⁶ Апелляционное определение Московского городского суда от 30.05.2012 по делу № 11-8200.

⁷ Пункт 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24.11.2015).

⁸ Письмо Минтруда России от 18.08.2017 № 14-2/В-761.

⁹ Там же.

¹⁰ Часть 4 ст. 66 ТК РФ, п. 4 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утв. Приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н.

ПРИМЕРЫ ОФОРМЛЕНИЯ ПРИКАЗОВ

И [перевод](#), и [перемещение](#) работника оформляются приказом работодателя (примеры 1 на с. 62 , 2 на с. 63 .



**Извлечение из письма Минтруда России
от 18.08.2017 № 14-2/В-761**

[...]

Кодексом не регламентирован порядок оформления перемещения. О перемещении работодатель уведомляет работника путем оформления приказа (распоряжения). С приказом (распоряжением) необходимо ознакомить работника под роспись. Срок уведомления Кодексом также не установлен.

[...]

Пример 1

ПРИКАЗ О ПЕРЕВОДЕ НА ДРУГУЮ ПОСТОЯННУЮ РАБОТУ

Общество с ограниченной
ответственностью «Радуга»
(ООО «Радуга»)

ПРИКАЗ

30.01.2023 № 7

Москва

О переводе на другую постоянную работу

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Перевести специалиста по персоналу Петрову П. П. с 01.02.2023 на должность старшего специалиста по персоналу.
2. Установить работнику должностной оклад в размере 55 000 (пятьдесят пять тысяч) руб. в месяц.
3. Бухгалтеру по расчету заработной платы Кузнецовой И. И. с 01.02.2023 начислять заработную плату Петровой П. П. в соответствии с п. 2 настоящего приказа.
4. Специалисту кадровой службы Ивановой А. А. включить информацию о переводе Петровой П. П. на другую постоянную работу в сведения о трудовой деятельности, а также внести в трудовую книжку.

Генеральный директор

Сомов

В. В. Сомов

С приказом ознакомлены:

Бухгалтер по расчету заработной платы

Кузнецова

И. И. Кузнецова
30.01.2023

Специалист кадровой службы

Иванова

А. А. Иванова
30.01.2023

Специалист по персоналу

Петрова

П. П. Петрова
30.01.2023



ПРИКАЗ О ПЕРЕМЕЩЕНИИ РАБОТНИКА БЕЗ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ

Общество с ограниченной
ответственностью «Ромашка»
(ООО «Ромашка»)

ПРИКАЗ

30.01.2023 № 7

Москва

О перемещении работника

В связи с проведением организационно-штатных мероприятий в соответствии с приказом от 17.01.2023 № 4 «Об оптимизации организационной структуры ООО «Ромашка», а также ввиду отсутствия в трудовом договоре от 15.04.2020 № 5/20 с Ивановой И. С. указания на структурное подразделение

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Переместить специалиста по технической документации Иванову И. С. из отдела технического обслуживания в отдел технического снабжения с 30.01.2023 без изменения трудовой функции и без внесения изменений в условия трудового договора.
2. Директору по персоналу Смирнову А. А. ознакомить Иванову И. С. с настоящим приказом.

Генеральный директор

А. А. Петрова

С приказом ознакомлены:

Специалист по технической документации

И. С. Иванова
30.01.2023

Директор по персоналу

А. А. Смирнов
30.01.2023

ОСОБЕННОСТИ ВРЕМЕННОГО ПЕРЕВОДА К ДРУГОМУ РАБОТОДАТЕЛЮ В 2023 ГОДУ

Постановлением Правительства РФ № 511¹ определены порядок и условия временного перевода работника на работу к другому работодателю в 2023 году.

Временный перевод осуществляется с письменного согласия работника в той либо другой местности по направлению государственного учреждения службы занятости населения, содержащему предложение работнику о таком переводе.

На период временного перевода действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, но не прерывается.

При приостановлении трудового договора работодатель вправе издать соответствующий приказ, в котором указать дату начала приостановления действия трудового договора и дату окончания². ✓

¹ Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 № 511 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах» (в ред. от 22.09.2022).

² Пункт 2.1 письма Минтруда России от 19.05.2023 № 14-6/10/В-7527 «О направлении информации о процедуре временного перевода работника к другому работодателю, а также ответов на возможные вопросы по применению Постановления Правительства РФ от 30.03.2022 № 511».

Время смотреть вебинары!

Вариант 1

Введите **ссылку** в поисковую строку браузера.

< > ↺ 🏠 clck.ru/...

Смотрите запись вебинара на ютуб-канале издательства

Вариант 2

Выберите из списка нужный вебинар на странице журнала profiz.ru/kr/webinars и перейдите на его страницу.

Нажмите кнопку **«Смотреть вебинар»** и введите код

Введите код из журнала

Изменения-2023: как к ним подготовиться

↓
введите или код в браузере на сайте
↓
смотрите

Программа вебинара

- Объединение фондов: что ожидает работодателей, как подготовиться?
- Новая отчетность с 2023 года: что важно знать кадровикам и бухгалтерам?
- Отмена справки № 182н: что вместо нее?
- Больничные и «декретные» пособия для исполнителей по гражданско-правовым договорам: кто будет их получать уже в 2023 году, а кому нужно дождаться 2024 года?
- Коды выполняемой функции для исполнителей по гражданско-правовым договорам: как их правильно указывать в отчетности?
- Новые бланки трудовых книжек и вкладышей: как и где их приобретать работодателям?
- ОМС для иностранных работников: как быть с их полисами ДМС?
- Судимость водителей: на что обратить внимание?

Трудовые споры: как их выиграть работодателю?

↓
введите или код в браузере на сайте
↓
смотрите

Программа вебинара

- Основные причины трудовых споров: в чем чаще всего ошибаются кадровики
- Материальные и процессуальные нормы: что это такое и зачем кадровик должен о них знать?
- Самые надежные способы предотвращения трудовых споров
- Органы, которые не вправе рассматривать трудовые споры, или Почему ГИТ рекомендует обратиться в суд
- Сроки обращения работников в суд
- Как действовать, если работник пропустил исковой срок, но судебное слушание назначено?
- Как убедить суд в своей правоте и не допустить ошибок в протоколе судебного заседания?
- Мирное соглашение: это поражение или победа?
- Что значит «исполнить судебное решение»?



И. А. Пономарева,
руководитель отдела кадров

СОЗДАЕМ АРХИВ С НУЛЯ, ИЛИ ПОДСКАЗКИ ДЛЯ НАЧИНАЮЩИХ КАДРОВИКОВ

вы узнаете:



Каковы цели архивирования, его функции и какие документы регулируют работу архивов

Как организовать архив с нуля, основные шаги

Каковы требования к архивному помещению, срокам хранения документов

Нужно ли уничтожать документы с истекшим сроком хранения и какие ошибки допускают при хранении документов

И многое другое...

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ В АРХИВНОМ ДЕЛЕ¹

¹ <https://clck.ru/35REU3>.

Архивное дело — деятельность, направленная на хранение, систематизацию, использование, учет архивных документов.

Архивный документ — акт, делопроизводство которого завершено и который нужно хранить согласно срокам, определенным требованиями законодательства.

Документ — это сведения с реквизитами, по которым можно их идентифицировать, содержатся на каком-либо носителе.

Документооборот — это движение документов в организации с момента их разработки до уничтожения.

Индекс дела — наименование дела, обозначенное в реестре дел, состоит из цифр и букв.

Номенклатура (реестр) дел — перечень заголовков дел, которые хранятся в организации, с указанием сроков хранения.



Нормативно-методическая база, регулирующая работу архивов

- Федеральный закон от 22.10.2004 № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» (в ред. от 28.12.2022). Далее — Федеральный закон № 125-ФЗ;
- Приказ Минкультуры от 31.03.2015 № 526 «Об утверждении правил организации хранения, комплектования, учета и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях» (далее — Правила № 526);
- Приказ Росархива от 11.04.2018 № 42 «Об утверждении примерного положения об архиве организации»;
- Методические рекомендации Росархива от 19.07.2018 (не являются нормативным правовым актом, необязательны для применения. — Прим. научного редактора);
- Приказ Росархива от 20.12.2019 № 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения» (далее — Приказ № 236, Перечень-2019);
- Приказ Росархива от 20.12.2019 № 237 «Об утверждении Инструкции по применению Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения»;
- Приказ Росархива от 02.03.2020 № 24 «Об утверждении Правил организации хранения, комплектования, учета и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в государственных и муниципальных архивах, музеях и библиотеках, научных организациях» (в ред. от 26.09.2022);
- Постановление ФКЦБ России от 16.07.2003 № 03-33/пс «Об утверждении Положения о порядке и сроках хранения документов акционерных обществ»;
- ГОСТ Р 54989-2012/ISO/TR 18492:2005, утвержденный Приказом Росстандарта от 17.09.2012 № 325-ст «Об утверждении национального стандарта» (необязателен, но рекомендован для добровольного применения. — Прим. автора).

Также следует разработать и утвердить ЛНА — Положение о работе архива организации, где рекомендуется прописать общие нормы, функции подразделения, состав документов, структуру архива, права работников, взаимодействие с другими отделами, ответственность должностных лиц.

ДЛЯ ЧЕГО НУЖЕН АРХИВ

- 1 Системное хранение документов позволяет оптимизировать документооборот и быстро находить информацию.
- 2 Кадровые документы содержат сведения о бывших работниках (например, для восстановления бумажной трудовой книжки).
- 3 Работодатель должен обеспечивать сохранность определенных документов в течение конкретных сроков хранения.

ФУНКЦИИ АРХИВА

- ➔ Прием документов как временного, так и постоянного хранения по установленному порядку оформления данных.
- ➔ Хранение документов, их систематизация и ведение учета.
- ➔ Обмен документами между архивом и отделами компании, а также контрагентами.



- Экспертиза документов, находящихся в архиве на временном хранении.
- Информационная поддержка, обеспечение навигации в поиске документов, организация работы с документами внутри архива.
- Учет по обращениям и запросам, поступающим в архив.
- Участие в создании уставных документов по вопросам, относящимся к архиву организации.
- Оказание помощи в методической работе другим подразделениям компании (служба делопроизводства), с организацией номенклатуры документов, их систематизацией и оформлением.
- Подготовка документов перед отправкой в архив.

КАКИМ ДОЛЖНО БЫТЬ ПОМЕЩЕНИЕ ДЛЯ АРХИВА

Перед тем как организовать архив, нужно выбрать для него место, которое соответствовало бы требованиям Правил № 526:

- это должно быть отдельное помещение, которое:
 - находится в основном здании организации (не в подвале и не на чердаке);
 - изолировано от производственных, бытовых, лабораторных помещений и не содержит с ними общие вентиляционные каналы;
 - соответствует правилам противопожарной безопасности (перекрытия с пределами огнестойкости не менее двух часов, несгораемые стены, система пожаротушения и сигнализация), сухое, темное, с запасным выходом;
 - имеет выходы к лестничным клеткам и лифтам;
- через архив не должны пролегать трубы водоснабжения и вывода воды, канализационные трубы;
- в архиве нужно поддерживать постоянный температурно-влажностный режим (17–19 °С, относительная влажность воздуха 50–55 %);
- в помещении устанавливаются стеллажи и запирающиеся металлические шкафы, защищающие от света, пыли и обеспечивающие сохранность бумаг;
- доступ к архиву должен быть ограничен для защиты персональных данных (за утрату информации полагаются высокие штрафы).

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

Правила не касаются индивидуальных предпринимателей и коммерческих организаций. Им не требуется выделять отдельную комнату под архивные документы.

Средней по численности организации будет непросто соблюдать эти требования. Можно заключить договор с компанией, которая возьмет на себя эти функции.

КАК ОРГАНИЗОВАТЬ АРХИВ С НУЛЯ

- ШАГ 1** Разработайте локальный акт (положение), регламентирующий правила архива, и ознакомьте с ним работников архива и тех, кто будет отвечать за передачу бумаг в хранилище.
- ШАГ 2** Издайте приказ о назначении ответственного за работу архива.



- ШАГ 3** Создайте новый отдел и введите должность архивариуса, в связи с чем внесите изменения в штатное расписание (шаг оптимален для больших организаций).
- ШАГ 4** Подготовьте должностную инструкцию для новой ставки, в которой обозначьте права и обязанности работника.
- ШАГ 5** Издайте приказ о создании экспертной комиссии, которая будет проводить экспертизу ценности документов (в дальнейшем ее надо собирать каждый год).
- ШАГ 6** Проведите комиссией проверку, определите ценность бумаг и сроки их хранения.
- ШАГ 7** Сформируйте номенклатуру дел на основе актов экспертизы комиссии.
- ШАГ 8** Утвердите график передачи дел в архив.

КАК АРХИВИРОВАТЬ ДОКУМЕНТЫ

Архивируют документы пошагово:

- ① Проведите комиссией инвентаризацию и определите ценность документов и сроки их хранения².
- ② Сформируйте номенклатуру дел организации. Это основа для составления описи дел. Составляется на предстоящий год, вводится в действие с 1 января и затем корректируется.
- ③ Передайте документы в архив организации.
- ④ Подшейте бумаги в архив.
- ⑤ Расставьте дела по выбранному признаку (можно в алфавитном порядке).
- ⑥ Издайте приказ о назначении работников, которые допускаются в хранилище.
- ⑦ Ведите учет вновь поступающих дел.

² На основании Перечня-2019.

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

Архивирование также обязательно и при ликвидации организации. Документы передает председатель комиссии по ликвидации.

КАК ПЕРЕДАТЬ ДОКУМЕНТЫ В АРХИВ

Работники подразделений сдают в архив завершенную документацию, предварительно подготовив ее к передаче. Принимаются только полностью оформленные дела:

- дело формируют из документов, объединенных одной сферой деятельности или темой (например, приказы по личному составу);
- листы складывают в хронологическом порядке, нумеруют простым карандашом;



- дело сшивают в картонную папку и наклеивают на нее обложку определенного образца;
- составляют внутреннюю опись, где отмечают отдел, заголовок документа, даты его ведения, количество листов, срок хранения;
- в примечаниях указывается физическое состояние документов, их перемещение, количество копий.

Процесс повторяется ежегодно. Основание для него — приказ руководителя. Срок сдачи завершенных в делопроизводстве документов — не ранее года и не позднее трех лет³.

³ Пункт 4.1 Правил № 526.

Передача документов в архив оформляется актом приема-передачи.

НОМЕНКЛАТУРА ДЕЛ. СПОСОБЫ РАЗРАБОТКИ

Номенклатура (реестр) дел — это перечень заголовков дел, хранящихся в организации, где указаны сроки их хранения. Помогает четко обозначить документы, вести их учет и быстро ориентироваться в них. Она должна отражать все направления работы организации. Если будут обнаружены бумаги, которые не относятся к номенклатуре, это нарушит порядок хранения либо станет причиной утраты документов.

Есть **два способа** разработки номенклатуры дел:

способ 1 Структурный. Применяется при стабильной структуре организации. Пункты номенклатуры дел создаются для отделов на основании штатного расписания и организационного дизайна.

Чтобы применить первый способ, нужно:

- ввести нумерацию отделов. Индексы дел содержат порядковый номер дела и номер подразделения организации;
- озаглавить дела. Названия должны четко характеризовать состав документов дела;
- распределить дела по срокам хранения. Номенклатура дел также включает в себя число единиц хранения и примечания.

способ 2 Функциональный. Используется в организациях с непостоянной структурой. Элементы номенклатуры — это конкретные сферы работы (охрана труда, производство, ремонт и др.) либо различные функции (отчетность, трудовые отношения и т. д.).

К СВЕДЕНИЮ

В номенклатуру наряду с бумажными вносят и электронные документы. Порядок добавления идентичен порядку включения бумажной документации.

СРОКИ ХРАНЕНИЯ КАДРОВОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ

| Документ | Срок хранения | Статья Перечня-2019 |
|---|--|---------------------|
| Трудовой договор (дополнительное соглашение к нему) | – 50 лет — если завершены после 01.01.2003 (п. 2 ст. 22.1 Федерального закона № 125-ФЗ); | 435 |
| Личная карточка, личное дело | – 75 лет — если завершены до 01.01.2003 | 444, 445 |
| Гражданско-правовой договор, акт по нему | | 301 |



| Документ | Срок хранения | Статья Перечня-2019 |
|--|---------------------------|---------------------|
| Приказ по личному составу | Минимум 50 лет | 434 |
| Подлинный личный документ, не востребованный работником при увольнении | | 449 |
| ПВТР | 1 год после замены новыми | 381 |
| Документы о дисциплинарных взысканиях | 3 года. | 454, 434 |
| График отпусков | | 453 |
| Согласие на обработку персональных данных (ПД) | | 441 |
| Документы (положения, инструкции) по обработке ПД | Постоянно | 440 |
| Документы по основной деятельности | | 19 |
| Штатное расписание | | 40 |
| Табель учета рабочего времени | | 402 |
| Приказы и другие документы по административно-хозяйственным вопросам | 5 лет. | 19 |
| Приказы об отпусках, о командировках работников, не занятых на «вредной» работе | | 434 |
| Документы о выплате пособий, оплате листов нетрудоспособности, материальной помощи | | 298 |
| Документы о несчастных случаях на производстве | | 425 |

ПРАВИЛА ХРАНЕНИЯ ЭЛЕКТРОННЫХ ДОКУМЕНТОВ. СРОКИ ХРАНЕНИЯ

Сейчас организации либо уже ведут, либо переходят на электронный документооборот. Бумаги можно хранить в электронной форме, подписывая их электронной подписью. Распечатывать документы можно при необходимости.

Бумажный вариант документа нельзя перевести в цифровой вид и утилизировать ранее, чем истечет срок хранения. Если документы первоначально создавались на бумаге, их нужно хранить в течение времени, установленного законом.

Сроки хранения электронных документов, изданных в рамках ЭКДО, аналогичны бумажным⁴.

При хранении электронных документов важно соблюдать следующие условия:

- передавать в архив по отдельной (от бумажных документов) описи;
- сохранять конфиденциальность доступа к документам;
- держать документы минимум на двух разных носителях (на компьютере и в облаке либо в облаке и на флешке), чтобы не потерять их в случае ошибки или технического сбоя;
- иметь в наличии технические средства, позволяющие копировать или просматривать документы;
- периодически проверять электронные носители (если обновляется программное обеспечение, документы переводят в новый формат).

Если большой объем документов ведется на бумаге, для упрощения работы желательно сделать электронные копии.

Заметим Электронный архив имеет множество плюсов по сравнению с бумажным:

- можно быстрее найти информацию;
- снижается нагрузка на работников архива;
- электронные документы не теряются и не портятся со временем;
- экономятся бумага и место.

⁴ Статья 22.3 ТК РФ.



ОШИБКИ ПРИ ХРАНЕНИИ ДОКУМЕНТОВ

- ▶ Уничтожение документов раньше срока.

Если документы утеряны, следует их восстановить. Например, дубликаты по отчетности можно получить у контролирующих организаций.

- ▶ Несоблюдение конфиденциальности.

При наличии в документах информации, содержащей коммерческую тайну или ПД, нужно соблюдать сохранность информации. Доступ к ним не может быть свободным.

УНИЧТОЖЕНИЕ ДОКУМЕНТОВ С ИСТЕКШИМИ СРОКАМИ ХРАНЕНИЯ

По истечении сроков хранения дела следует уничтожить. Процедуру нужно произвести правильно, чтобы не произошло утечки конфиденциальной информации и ПД. В таком случае организацию могут оштрафовать.

Порядок следующий:

① Создайте экспертную комиссию (приказом за подписью руководителя), которая выделит все документы с завершённым сроком хранения.

② Запротоколируйте решение комиссии.

③ Составьте акт, в котором перечислите реквизиты документов и укажите способы уничтожения.

Чаще всего документы утилизируются путем измельчения в шредере или сжигания. Это можно сделать самостоятельно либо поручить компании, занимающейся их ликвидацией.

Электронные документы с завершёнными сроками хранения определяют к уничтожению аналогично бумажным. Их утилизируют физически или технически, перезаписывая файлы на диске.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ

Нарушение правил и сроков хранения документов

За такие нарушения существует гражданско-правовая, дисциплинарная, административная и уголовная ответственность⁵.

⁵ Перечень-2019, утв. Приказом № 236, Федеральный закон № 125-ФЗ, Федеральный закон от 15.10.2020 № 341-ФЗ, Кодекс РФ об административных правонарушениях, Уголовный кодекс РФ.

| Нарушение | Мера ответственности | Норма закона |
|--|--|------------------------------|
| Нарушение сроков хранения кадровых документов | Предупреждение или административный штраф: – для должностных лиц, индивидуальных предпринимателей в размере от 1000 до 5000 руб.; – юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб. | Часть 1 ст. 5.27 КоАП РФ |
| Нарушены правила хранения, комплектования, учета или использования архивных документов (в т. ч. кадровых) | Предупреждение или штраф: – для должностных лиц в размере от 3000 до 5000 руб.; – юридических лиц — от 5000 до 10 000 руб. | Статья 13.20 КоАП РФ |
| Неисполнение обязанности по хранению документов АО или ООО в течение сроков, предусмотренных законодательством | Штраф: – для должностных лиц в размере от 2500 до 5000 руб.; – юридических лиц — от 200 000 до 300 000 руб. | Части 1, 2 ст. 13.25 КоАП РФ |



| Нарушение | Мера ответственности | Норма закона |
|--|---|-----------------------|
| Похищение документов из архива, их уничтожение, повреждение, завешанное сокрытие | <ul style="list-style-type: none"> – Штраф в размере до 200 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, <i>либо</i> – обязательные работы на срок до 480 часов, <i>либо</i> – исправительные работы на срок до 2 лет, <i>либо</i> – принудительные работы на срок до 1 года, <i>либо</i> – арест на срок до 4 месяцев, <i>либо</i> – лишение свободы на срок до одного года | Часть 1 ст. 325 УК РФ |

Отсутствие документов

| Какой документ отсутствует | Мера ответственности | Норма закона |
|---|---|---|
| Трудовой договор | Штраф в размере от 10 000 до 200 000 руб. — в зависимости от того, кто совершил нарушение и были ли подобные штрафы в течение года | Части 4, 5 ст. 5.27 КоАП РФ |
| Табель учета рабочего времени | <ul style="list-style-type: none"> – Штраф от 1000 руб. за нарушение законодательства о труде; – штраф от 5000 руб. за нарушение правил бухгалтерского учета; – штраф от 300 руб. за непредоставление документов по уплате страховых взносов | Части 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ. Статья 15.11 КоАП РФ. Статья 15.33.2 КоАП РФ |
| График отпусков | Штраф для юридического лица: <ul style="list-style-type: none"> – до 50 000 руб. за первичное нарушение; – до 70 000 руб. — за повторное | Части 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ |
| Штатное расписание Документы по служебным командировкам (письменное распоряжение работодателя, приказ) | <ul style="list-style-type: none"> – Штраф в размере от 1000 до 70 000 руб. <i>либо</i> – дисквалификация должностного лица (за повторное нарушение) | |

Нарушение норм законодательства, связанных с хранением и обработкой персональных данных

| Нарушение | Мера ответственности | Норма закона |
|--|---|---------------------------|
| Работа с ПД без подписанного согласия работника | Штрафы в размере от 6000 до 150 000 руб.* | Часть 2 ст. 13.11 КоАП РФ |
| Отсутствие/неопубликование Положения об обработке ПД | Штрафы в размере от 1500 до 60 000 руб.* | Часть 3 ст. 13.11 КоАП РФ |
| Несвоевременное обновление/уничтожение ПД в связи с требованиями работника | Штрафы в размере от 2000 до 90 000 руб.* | Часть 5 ст. 13.11 КоАП РФ |

* В зависимости от того, кто совершил нарушение.

Вывод:



Чтобы создать архив с нуля, необходимы человеческие ресурсы, внимание, время и детальное соблюдение приведенных базовых рекомендаций. Также следует учитывать, что в последнее время все большее распространение получают электронные архивы, переход к которым закономерен, и работодателям следует быть к этому готовыми. ✓



И. Г. Умяров,
юрист

ОПЛАТА ТРУДА ДИСТАНЦИОННОГО РАБОТНИКА: ПЯТЬ ВОПРОСОВ, КОТОРЫЕ ИНТЕРЕСУЮТ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

ВОПРОС ПЕРВЫЙ. МОЖЕТ ЛИ ДИСТАНЦИОННЫЙ РАБОТНИК ПРИОСТАНОВИТЬ РАБОТУ, ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ЗАДЕРЖАЛ ЗАРПЛАТУ?

Дистанционный работник (как и любой другой) вправе приостановить работу, если работодатель задерживает выплату заработной платы. Но должны быть соблюдены определенные условия:

Первое. Задержка выплаты заработной платы составила более 15 календарных дней (в данной норме не говорится о рабочих днях).

Второе. Работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы в связи с задержкой выплаты заработной платы (например, направил уведомление).

Третье. Приостановление работы не относится к случаям, перечисленным в ч. 2 ст. 142 ТК РФ, когда оно не допускается.



КСТАТИ

Работник вправе приостановить работу и в том случае, если работодатель задержал выплату части заработной платы (например, аванса).

ВОПРОС ВТОРОЙ. ДОЛЖЕН ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ОПЛАЧИВАТЬ РАБОТУ ДИСТАНЦИОННОГО РАБОТНИКА В ВЫХОДНЫЕ ДНИ?

Это зависит от того, какой режим работы установлен дистанционному работнику.

Возможны варианты:

- 1 Дистанционный работник самостоятельно устанавливает режим рабочего времени и времени отдыха.

Например, в трудовом договоре содержится следующее условие: «Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливаются им по своему усмотрению при условии обязательного соблюдения фактического времени работы 40 (сорок) часов в неделю».



Если в трудовом договоре не установлен режим рабочего времени и времени отдыха, работодатель не сможет определить, каким был тот или иной день для дистанционного работника: выходным или рабочим. Поэтому оплачивать работу в выходной день в данном случае не нужно¹.

¹ Письмо Роструда от 15.08.2018 № ПГ/26452-6-1.

2 Режим работы дистанционного работника определен в ЛНА или трудовом договоре.

Например, 5-дневная рабочая неделя (с понедельника по пятницу), выходные дни — суббота и воскресенье, время начала работы — 09:00, время окончания работы — 18:00, перерыв для отдыха и питания — 1 час с 12:00 до 13:00.

Поэтому привлекать работника к работе в выходной день (в субботу или воскресенье) и оплачивать его работу нужно в общем порядке.

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ². Поэтому, привлекая дистанционного работника к работе в выходной и оплачивая его труд, работодатель должен руководствоваться нормами ст. 113 и 153 ТК РФ.

² Часть 4 ст. 312.1 ТК РФ.

ВОПРОС ТРЕТИЙ. КАК ДОКУМЕНТИРОВАТЬ ПРИВЛЕЧЕНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО РАБОТНИКА К РАБОТЕ В ВЫХОДНОЙ?

ШАГ 1 Если режим работы дистанционного работника определен в ЛНА или трудовом договоре, нужно получить письменное согласие последнего на привлечение его к работе в выходной день³. Законодательство не предусматривает конкретный способ оформления, поэтому можно направить работнику [письмо](#) по e-mail (пример 1 ) и получить его согласие в ответном письме.

³ Часть 2 ст. 113 ТК РФ.

Пример 1

ЭЛЕКТРОННОЕ ПИСЬМО О ПРИВЛЕЧЕНИИ РАБОТНИКА К РАБОТЕ В ВЫХОДНОЙ ДЕНЬ

Добрый день, Николай Иванович!

Необходима срочная доработка ПО программного комплекса «Современная защита», поэтому просим Вас поработать в выходной день — в субботу 1 июля 2023 года.

В соответствии со ст. 153 ТК РФ за работу в выходной день Вы имеете право получить повышенную оплату или другой день отдыха.

Просим Вас подтвердить согласие либо несогласие на работу 01.07.2023.

С уважением,
генеральный директор А. И. Сидоров

⁴ Часть 8 ст. 113 ТК РФ.

ШАГ 2 Если работник согласен, руководитель организации издает приказ о его привлечении к работе в выходной день⁴ (пример 2).

Внимание Статьей 153 ТК РФ установлены минимальные гарантии для работников, привлекаемых к работе в выходной или нерабочий праздничный день. Поэтому работодатель вправе самостоятельно установить повышенные размеры оплаты за работу в выходной (нерабочий праздничный) день, например, в ЛНА⁵.

⁵ Письмо Минтруда России от 01.02.2017 № 14-1/В-61.



ПРИКАЗ О ПРИВЛЕЧЕНИИ РАБОТНИКА К РАБОТЕ В ВЫХОДНОЙ ДЕНЬ (ФРАГМЕНТ)

...

О привлечении работника к работе в выходной день

В связи с необходимостью срочной доработки программного обеспечения программного комплекса «Современная защита» и в соответствии со ст. 113 ТК РФ

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Привлечь к работе в выходной день (субботу) 1 июля 2023 года старшего программиста отдела разработки программного обеспечения Новикова Н. И.
2. Главному бухгалтеру Петровой С. М. оплатить работу Новикова Н. И. в выходной день в размере двойной дневной ставки в соответствии со ст. 153 ТК РФ.
3. Начальнику отдела кадров Сидоровой Е. В. направить Новикову Н. И. скан-копию настоящего приказа не позднее 30.06.2023.

Основание: 1. Служебная записка начальника отдела разработки программного обеспечения Семенова Н. И. от 27.06.2023.
2. Согласие Новикова Н. И. от 28.06.2023.

...

Если вместо повышенной оплаты за работу в выходной день работник просит другой день отдыха (отгул) и работодатель соглашается на такой вариант компенсации, то труд работника оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит⁶. Дату предоставления отгула работник и работодатель должны согласовать.

⁶ Часть 4 ст. 153 ТК РФ.

ВОПРОС ЧЕТВЕРТЫЙ. МОЖЕТ ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ КОМПЕНСИРОВАТЬ ДИСТАНЦИОННОМУ РАБОТНИКУ РАСХОДЫ НА ПРИОБРЕТЕНИЕ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСИ И ОТРАЗИТЬ СООТВЕТСТВУЮЩЕЕ УСЛОВИЕ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ?

Лицо, поступающее на дистанционную работу, а также стороны трудового договора о дистанционной работе вправе вести обмен электронными документами. Используются усиленные квалифицированные электронные подписи (УКЭП) дистанционного работника (или лица, поступающего на дистанционную работу) и работодателя. Работник также может использовать УНЭП и ПЭП.

Если работодатель и дистанционный работник договорились об обмене электронными документами с УКЭП, то для того, чтобы ее получить, дистанционный работник должен обратиться в аккредитованный удостоверяющий центр.

Поскольку Трудовой кодекс РФ не регулирует вопрос об оплате расходов дистанционного работника на приобретение электронной подписи, он может решаться по соглашению сторон. Возможны варианты:

ВАРИАНТ 1 Работодатель возмещает расходы дистанционного работника на оплату электронной подписи.

Условие следует закрепить в ЛНА либо в трудовом договоре о дистанционной работе (пример 3 на с. 76) или дополнительном соглашении к нему.



Пример 3

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ (ФРАГМЕНТ)

[...]

5.1. Работодатель возмещает дистанционному работнику расходы на приобретение ключа усиленной квалифицированной электронной подписи (УКЭП).

5.2. Расходы на приобретение ключа УКЭП возмещаются дистанционному работнику на основании документов, подтверждающих оплату в размерах, предусмотренных этими документами.

При непредставлении дистанционным работником документов, подтверждающих оплату, расходы не возмещаются.

5.3. Расходы, указанные в п. 5.1 трудового договора, возмещаются дистанционному работнику в течение 7 календарных дней с момента получения работодателем оригиналов подтверждающих документов (чеков, квитанций и т. п.) по почте.

Документы, подтверждающие фактические затраты (расходы), первоначально представляются работодателю посредством направления их копий по электронной почте или посредством факсимильной связи.

Расходы возмещаются дистанционному работнику в безналичной форме путем перечисления денежных средств на указанный работником в его письменном заявлении банковский счет.

[...]

7 Статьи 315–317 ТК РФ.

8 Письмо Роструда от 29.06.2011 № 1891-6-1, раздел 1 Обзора практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014.

9 Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, в целях предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.11.2021 № 1946.

ВАРИАНТ 2 Дистанционный работник приобретает электронную подпись за свой счет.

ВОПРОС ПЯТЫЙ. ДОЛЖЕН ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ПРИМЕНЯТЬ РАЙОННЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ И СЕВЕРНЫЕ НАДБАВКИ К ЗАРПЛАТЕ ДИСТАНЦИОННОГО РАБОТНИКА?

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

Оплата труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате⁷ **независимо от места нахождения организации, с которой работник заключил трудовой договор**⁸.

Следовательно, если дистанционный работник фактически находится в районе Крайнего Севера⁹, это необходимо отразить в трудовом договоре (пример 4), а заработная плата ему должна выплачиваться с учетом районного коэффициента и процентной надбавки.

Пример 4

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ФРАГМЕНТ)

[...]

1.3. Работа, выполняемая работником по настоящему трудовому договору, является дистанционной работой.

1.4. Место выполнения работником работы — г. Норильск Красноярского края (район Крайнего Севера).

[...]



Д. В. Кислов,
кандидат экономических наук

ЕСЛИ ПЕРЕПЛАТИЛИ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ ИЛИ ОТПУСКНЫЕ...

Иногда возникают ситуации, когда по тем или иным причинам работнику переплачивают заработную плату или отпускные. Каковы последствия и можно ли вернуть такую переплату — рассмотрим в статье.

ОБЩИЕ ПРАВОВЫЕ МОМЕНТЫ

Удержания с заработной платы разрешается производить в условиях и в пределах, предписанных национальным законодательством или определенных в коллективном договоре или в решении арбитражного органа¹.

Национальное законодательство нашей страны, регулирующее вопросы оплаты труда, представлено в первую очередь Трудовым кодексом РФ.

Последствия выплаты излишней заработной платы рассматривает ст. 137 ТК РФ, которая категорична в своих формулировках.

¹ Пункт 1 ст. 8 Конвенции № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женеве 01.07.1949) (с изм. от 23.06.1992).

Извлечение из ст. 137 ТК РФ

[...]

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в т. ч. при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда [...] или простое [...];
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

То есть, если нет счетной ошибки, вины работника и его противоправных действий, последний не обязан возвращать излишне выплаченные средства.



ЧТО ТАКОЕ СЧЕТНАЯ ОШИБКА

2 Постановление Совмина СССР и ВЦСПС от 23.02.1984 № 191 «О пособиях по государственному социальному страхованию» (права, утратило силу в 2010 году); письмо Роструда от 01.10.2012 № 1286-6-1.

3 Постановление Верховного Суда РФ от 20.01.2012 № 59-В11-17; Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 03.08.2020 № 57-КГ20-8-К1.

4 Кассационное определение Новосибирского областного суда от 20.01.2011 по делу № 33-126/2011.

Законодательство не содержит подобного определения. Конституционный Суд РФ обращает внимание на этот факт в Постановлении от 11.01.2022 № 1-П. И чтобы понять его значение, приходится обращаться к различным источникам, в т. ч. имеющим определенный срок давности². В них под счетной ошибкой понимают ошибку, допущенную при проведении арифметических подсчетов.

По мнению судов³, счетной следует считать ошибку, допущенную в арифметических действиях, связанных с подсчетом, в то время как технические ошибки (опечатки, описки, двойное перечисление суммы и т. п.), совершенные по вине работодателя, счетными не являются. Также компьютерный сбой влечет именно арифметическую ошибку, а не ошибку работодателя в применении норм трудового законодательства, исключающую взыскание с работника излишне выплаченных сумм (разумеется, этот факт следует доказать)⁴.

Казалось бы, ситуация понятна. Тем не менее на практике возникает множество споров относительно того, какую выплату можно классифицировать как результат счетной ошибки, а какую нет. По вопросу сложилась обширная судебная практика (таблица 1).

Как видим, спектр счетных ошибок узок, и доказать суду, что произошла именно такая ошибка, очень сложно. Судебная практика чаще всего не на стороне работодателя, и это надо учитывать.

Таблица 1

КЛАССИФИКАЦИЯ ПЕРЕПЛАТЫ КАК СЧЕТНОЙ ОШИБКИ. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

| Ситуация | Обоснование суда | Документ |
|---|--|---|
| Согласно таблице в отчетном периоде работник не работал, а получил и зарплату, и премию | Средства выплачены не по его вине, счетной ошибки нет, не могут быть с него взысканы | Заочное решение Моргаушского районного суда Чувашской Республики от 03.06.2011 по делу № 2-354/2011 |
| Деньги выплачены в связи с неправильным применением Положения о начислении заработной платы | Нет счетной ошибки, выплата произошла по вине работодателя | Определение Московского областного суда от 12.10.2010 № 33-19764 |
| Неправильно начислена зарплата за работу по совместительству, сделан неправильный расчет среднего заработка | Нет счетной ошибки | Кассационное определение Волгоградского областного суда от 26.01.2012 по делу № 33-644/2012 |
| Выплата премии произведена дважды (приказ о премировании дважды загрузили в автоматизированную систему учета) | Речь идет не об ошибках в исчислении, а о том, что работник дважды получил выплату. Истец не представил суду доказательств правомерных действий работника (что действия того были направлены на получение не полагающихся ему денежных сумм). Ответчик не видел расчетно-платежных ведомостей и не мог знать об основаниях | Решение Ленинского районного суда г. Орска Оренбургской области от 05.10.2010 по делу № 2-2094/2010 |



| | | |
|--|--|---|
| | начисления и повторной выплате премии. Следовательно, недобросовестность ответчика не установлена | |
| В результате сбоя в компьютерной программе возникла ошибка, которая привела к излишней выплате компенсации за неиспользованный отпуск | Ошибка, возникающая в результате компьютерного сбоя, — счетная | Апелляционное определение Верховного Суда Республики Карелия от 25.03.2016 № 33-1060/2016 |
| В компьютерной программе произошел сбой, что подтверждено: – актом обнаружения счетной ошибки; – актом технического заключения, утвержденным директором предприятия и согласованным директором обслуживающей организации по сопровождению программного обеспечения | Компьютерный сбой — это арифметическая ошибка. Представленные доказательства суд признал убедительными | – Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 07.03.2012 по делу № 33-1384-2012; – Определение Самарского областного суда от 18.01.2012 по делу № 33-302/2012 |
| Истец (генеральный директор общества) со своего личного счета перевел ответчику денежные средства в качестве погашения задолженности по заработной плате. Впоследствии зарплата была взыскана с общества в пользу ответчика в судебном порядке | Нет счетной ошибки | Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.09.2020 № 46-КГ20-6-К6 |
| Средства, запланированные для выплаты одному работнику, ошибочно переведены на карту другого | Нет счетной ошибки | Определение Первого КСОЮ от 17.05.2023 № 88-14419/2023 |

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

Даже если ошибка действительно счетная, в отдельных ситуациях работодатель все равно не сможет удержать излишне выплаченные средства в рамках норм Трудового кодекса РФ.

В соответствии с трудовым законодательством удержание возможно осуществить только из заработной платы работников, работающих в организации на момент выявления счетной ошибки. Если работник уже уволился, то организация не может ничего сделать, хотя и не лишается права доказывать свою позицию в суде.

Но шансы бывшего работодателя крайне малы, поскольку и гражданское законодательство⁵ отвергает возможность возврата в качестве неосновательного обогащения заработной платы и приравненных к ней платежей, пенсий, пособий, стипендий, возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью, алименты и иные денежные суммы, предоставленные гражданину в качестве средства к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки.

⁵ Пункт 3 ст. 1109 ГК РФ.



ЧТО МОЖНО СЧИТАТЬ НЕПРАВОМЕРНЫМИ ДЕЙСТВИЯМИ РАБОТНИКА

Взыскать излишне выплаченную работнику заработную плату в связи с его неправомерными действиями, установленными судом, также не всегда легко. Подобные заявления надо доказать.

И по этому вопросу сложилась обширная судебная (в т. ч. арбитражная) практика (таблица 2).

Таблица 2

КОГДА ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ НЕПРАВОМЕРНЫЕ. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

| Ситуация | Обоснование суда | Документ |
|--|--|--|
| Произошла переплата в результате выплаты среднего заработка сначала по добровольному решению работодателя, а затем на основании исполнительного листа, выданного судом | Работница не предоставляла ложных сведений, не совершала никаких действий, которые могли бы повлиять на размер денежной выплаты. Истец не представил доказательств недобросовестности работника либо счетной ошибки | Кассационное определение Хабаровского краевого суда от 03.02.2012 по делу № 33-719 |
| Директор общества, ссылаясь на увеличение объема работ, повысил должностные оклады пяти должностным лицам. Собственники посчитали его действия неправомерными | Суд не признал вину ответчика. Свое решение мотивировал тем, что, когда ответчик повышал должностные оклады, он являлся генеральным директором общества, действовал в соответствии с требованиями законодательства и Устава общества. Истец не представил доказательств того, что повышение должностных окладов экономически не обосновано | Постановление ФАС Центрального округа от 24.08.2010 по делу № А54-5466/2009-С14 |
| Ответчик (должностное лицо), несмотря на то что его известили о расторжении трудового договора, продолжал самовольно исполнять обязанности директора фонда поддержки малого предпринимательства и получать заработную плату, выплата которой является злоупотреблением ответчиком своими правами | Действия ответчика были признаны неправомерными | Кассационное определение Забайкальского краевого суда от 27.12.2011 по делу № 33-4545-2011 |

Вывод Чтобы действия работника были признаны неправомерными, должна присутствовать вина работника — например, превышение должностных полномочий.



КАК ВЗЫСКАТЬ ИЗЛИШНЕ ВЫПЛАЧЕННЫЕ СРЕДСТВА

Предположим, ошибка, в результате которой произошла переплата, является счетной (излишне выплатили заработную плату). Казалось бы, в такой ситуации можно спокойно взыскать излишне выплаченные средства. Но есть сложности.

В этом случае закон, защищая интересы работников, ставит бухгалтера в ситуацию, когда тот не имеет права на ошибку. С одной стороны, это обоснованно, с другой — надо понимать, что все в своей работе совершают значимые или незначимые ошибки. И, как правило, имеют право и возможность исправить допущенные недочеты.

В случае ошибки бухгалтера по заработной плате или кадровика закон бескомпромиссен. Взыскать ущерб с работника, который получил излишние суммы, понимает их необоснованность, но отказывается возвращать, в законном порядке довольно сложно, если вообще возможно.

Таким образом, прежде чем обращаться в суд, целесообразнее попытаться найти компромисс с работником.

Конечно, есть определенный тип людей, с которыми невозможно договориться априори, но большинство (особенно те, кто работает предпринимателю, не уволен на момент обнаружения ошибки) — вполне вменяемые люди, которые в достаточной степени зависят от работодателя и не пойдут на конфликт.

СИТУАЦИЯ

Работник, набивая платежки на зарплату, недопробил клавишу разрядности и создал вместо платежа в размере 50 000 руб. 00 коп. платеж в размере 5 000 000 руб. Ошибку не заметили. На счете как раз была такая сумма, и средства ушли на счет работника. Он согласился вернуть необоснованно полученные деньги, хотя по факту это не счетная ошибка. Компания потеряла на банковских комиссиях, но не понесла более существенных потерь.

Иногда по разным причинам (большие комиссии по переводам, организация не может принять средства в кассу, работник потратил полученные средства или их списал банк по личному кредиту и т. п.) работник не может вернуть денежные средства.

В таком случае компенсировать ущерб можно только удержаниями из заработной платы, но они невозможны из-за ограничений, установленных ст. 137 ТК РФ.

Внимание Если договоренность с работником достигнута, то необходимо его письменное обращение, содержащее просьбу удержать лишние суммы из своей зарплаты⁶.

Излишне выплаченная сумма пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам также может быть удержана только с письменного согласия работника⁷.

Но даже без разъяснений ведомств понятно, что письменное согласие работника необходимо, чтобы избежать возможных судебных тяжб, особенно если последний передумает.

⁶ Письма Роструда от 09.08.2007 № 3044-6-0, от 16.10.2019 № ТЗ/5985-6-1 и др.

⁷ Письмо ФСС России от 20.08.2007 № 02-13/07-7922.



КАК ОФОРМИТЬ СЧЕТНУЮ ОШИБКУ

СИТУАЦИЯ

Бухгалтер произвела выплату заработной платы работнице. К выплате полагались:

- заработная плата — 21 520 руб.;
- премия — 8 800 руб.;
- отпускные — 12 143 руб.

Итого: 42 463 руб.

Но бухгалтер, производя подсчет общего итога, допустила ошибку. Выплата составила 53 313 руб. Возникла переплата в сумме 10 850 руб. (53 313 руб. — 42 463 руб.), факт которой был обнаружен после выплаты средств.

Трудовое законодательство не содержит требований или пояснений, как оформить факт счетной ошибки. По нашему мнению, это может быть любой документ, объективно описывающий ситуацию и подписанный уполномоченными лицами: объяснительная или служебная записка, докладная записка, акт.

ШАГ 1 Бухгалтер составляет [объяснительную записку](#) на имя главного бухгалтера (пример 1 )

Пример 1

ОБЪЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Главному бухгалтеру ООО «Перспектива»
Гризодубовой Н. А.
бухгалтера по оплате труда
Мишиной П. О.

ОБЪЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

09.08.2023

При подсчете итоговой суммы выплат работнице Селивановой М. Г. за июль 2023 года мною была допущена арифметическая ошибка. Вместо правильного итога в сумме 42 463 руб. я в результате сложения исходных промежуточных данных получила ошибочные итоговые цифры — 53 313 руб.

В результате возникновения арифметической ошибки Селивановой М. Г. была произведена переплата в сумме 10 850 руб.

Свою ошибку признаю.

Мишина

П. О. Мишина

ШАГ 2 Главный бухгалтер, изучив ситуацию, составляет [докладную записку](#) на имя директора организации, в которой формулирует предложения по выходу из создавшейся ситуации (пример 2 )



ДОКЛАДНАЯ ЗАПИСКА

Директору ООО «Перспектива»
Солнцеву О. С.
главного бухгалтера
Гризодубовой Н. А.

ДОКЛАДНАЯ ЗАПИСКА

10.08.2023 № 1

При подсчете итоговой суммы выплаты работнице Селивановой М. Г., причитающейся ей за июль 2023 года, бухгалтер по оплате труда Мишина П. О. допустила арифметическую ошибку. Вместо правильного итога в сумме 42 463 руб. она получила ошибочный итог в размере 53 313 руб. Была произведена переплата в сумме 10 850 руб.

Ошибка является арифметической. Чтобы компании смогла избежать убытков, предлагаю:

1. Провести беседу с работницей Селивановой М. Г.
2. Пояснить ситуацию, прокомментировав:
 - правовую и моральную стороны вопроса;
 - перспективы судебного разбирательства и карьерного роста работницы в условиях конфликта с компанией.
3. По итогам беседы принять решение:
 - если работница согласна на удержание суммы переплаты, то получить ее добровольное письменное согласие на удержание;
 - если не согласна добровольно возместить убытки компании — передать материалы в юридический отдел для взыскания суммы в судебном порядке.

Приложение: объяснительная записка бухгалтера Мишиной П. О. от 09.08.2023.

Гризодубова

Н. А. Гризодубова

ШАГ 3 Если директор согласовывает предложенный порядок действий, с работницей проводится беседа, по итогам которой та соглашается добровольно вернуть излишне полученные суммы и пишет [заявление](#) (пример 3  на с. 84).

ШАГ 4 Работодатель принимает решение и оформляет его, как правило, в форме приказа или распоряжения, хотя унифицированной формы не установлено⁸.

⁸ Письмо Роструда от 07.10.2019 № ПГ/25778-6-1.



Пример 3

ЗАЯВЛЕНИЕ РАБОТНИКА

Директору ООО «Перспектива»
Солнцеву О. С.
начальника отдела механизации
Селивановой М. Г.

Заявление

09.08.2023 года мне была выплачена заработная плата за июль 2023 года в сумме 53 313 руб., где в результате допущенной счетной ошибки излишне уплачено 10 850 руб.

Я согласна добровольно и в полном размере возместить необоснованно поступившие на мою банковскую карту денежные средства в сумме 10 850 руб.

Переплату прошу удержать из причитающихся мне к выплате сумм начиная с аванса за август 2023 года.

16.08.2023

Селиванова М. А. Селиванова

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВАРИАНТЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

⁹ Письма Роструда от 30.05.2012 № ПГ/3890-6-1, от 27.01.2021 № 14-1/ООФ-656.

¹⁰ Статья 138 ТК РФ.

Общий размер **всех удержаний** (не только в результате счетной ошибки⁹) при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50 % заработной платы, причитающейся работнику¹⁰. Поэтому если сумма переплаты значительна и работник не в состоянии просто вернуть деньги, то не поможет даже его добровольное желание.

→ Некоторые специалисты предлагают оформлять возникшую разницу как выдачу в подотчет. Так они пытаются решить две проблемы:

- обойти возможность возврата переплаты только в связи с наличием арифметической ошибки;
- обойти ограничения по удержанию.

Считаем, что в большинстве случаев это не поможет. Минус этого способа — закрепленное в документах назначение платежа, ведь в изначальной ошибочной платежке будет указано: «Выплата заработной платы»¹¹. Соответственно, в случае возникновения судебных ситуаций у работодателя будет не слишком завидная позиция.

Другая ситуация, когда в назначении нет указания на характер выплаты. Но и в этом случае необходимо доказать, что произведенная выплата — это выплата подотчетных сумм. А это далеко не всегда возможно.

Проблемы могут возникнуть, например, при проверке трудовой инспекцией даже при полной лояльности работника. И если ситуация будет приравнена к нарушению, то работодатель может быть оштрафован.

→ Даже удачная переквалификация излишней выплаты зачастую особо ничего не дает организации в условиях попытки обойти законодательные ограничения на удержания.

¹¹ На назначение платежа «Зарботная плата» обратили внимание арбитры в Определении Первого КСЮЮ от 11.11.2020 № 88-23836/2020.

СИТУАЦИЯ

В ООО «Торпедо» два работника получили излишние денежные средства:

- Смирнов А. Д. — в сумме 47 000 руб.;
- Миронов А. С. — в сумме 53 000 руб.



У обоих средства поступили на карты и списались в счет банковского кредита. То есть работники не могут вернуть деньги при всем желании.

При этом Смирнов А. Д. производит закупку ТМЦ для организации. Условия банка, выпустившего карту, позволяют приобретать ТМЦ за счет средств банка. То есть, если излишняя выплата будет признана подотчетными суммами, Смирнов А. Д., приобретая ТМЦ за счет вновь открывшегося кредита банка, закроет проблемную ситуацию, вернувшись в прежнее экономическое положение:

- у него будет кредит перед банком *и*
- не будет задолженности по излишним выплатам перед работодателем.

А трудовой функционал Миронова А. С. не предполагает приобретение ТМЦ за счет подотчетных сумм. В его ситуации трактовка переплаты как подотчетных сумм ни к чему не приведет. Порядок удержания подотчетных средств при невозможности их возврата в кассу, на расчетные счета организации не будет отличаться от описанного.

→ В некоторых случаях удержание излишне выплаченных сумм может производиться и путем прямой невыплаты соответствующей части зарплаты вопреки всем законодательным нормам. На такой шаг идут работодатели, которые до сих пор выплачивают заработную плату в конвертах. Вот на эту-то «черную» часть и распространяются удержания.

→ Еще используют и такой (хоть и спорный, но не «черный») вариант, как компенсация излишне выплаченных сумм за счет премий. То есть работнику полагается премия, но она по факту не начисляется, а положенные суммы списываются в счет имеющегося долга.

Но в этом способе скрываются свои сложности:

■ если порядок выплаты премии четко оговорен в ЛНА и если работник выполнил все условия для получения премии, то ее невыплата будет более чем спорна. Если работник подаст в суд, то есть вероятность, что судьи примут именно его сторону.

В такой ситуации проще тем компаниям, в которых премии не систематичны, а субъективны;

■ закрытие сумм долга таким образом не спасет от того, что за работником формально по-прежнему будут числиться суммы долга.

выводы:

1. Отсутствие четкого определения термина «счетная ошибка» приводит к возникновению судебных споров. Если бы законодатель детализировал это понятие, удалось бы избежать недопонимания.
2. Ситуация с переплатой зарплаты, премии, отпускных во многом зависит от воли работника.
3. Прежде чем отстаивать возврат средств с позиции силы, целесообразно попытаться договориться с работником.
4. Даже при наличии добровольного согласия работника на возврат средств все равно могут возникнуть проблемы. Придется производить удержания в пределах разрешенных законодательством ограничений.
5. Добровольное согласие работника вернуть переплату должно быть зафиксировано в письменном виде.
6. Работник может сам внести деньги в кассу либо перевести со своего счета на расчетный счет работодателя (если для этого нет каких-либо препятствий). ✓



А. Н. Славинская,
специалист по кадрам

ВЫПЛАТА ВЫХОДНОГО ПОСОБИЯ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ: ПОЗИЦИЯ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ

СПОРНАЯ НОРМА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

¹ Здесь и далее — Постановление Конституционного Суда РФ от 13.07.2023 № 40-П «По делу о проверке конституционности части восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Н. Ф. Нестеренко».

² Определение Верховного Суда РФ от 24.05.2013 № 5-КГ13-48, от 06.12.2013 № 5-КГ13-125 и др.

В Постановлении № 40-П¹ Конституционный Суд РФ подробно разъяснил, какой конституционно-правовой смысл заложен в ч. 8 ст. 178 ТК РФ: «Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий [...], за исключением случаев, предусмотренных данным Кодексом».

Норма Трудового Кодекса РФ сформулирована кратко, без каких-либо пояснений. Видимо, поэтому ее понимание резко изменилось в последние годы. До 2014 года Верховный Суд РФ считал, что указанная норма предоставляет сторонам трудового договора право расширять установленный законом перечень случаев выплаты выходных пособий, поэтому недопустимо отказывать работнику в выплате выходного пособия (денежной компенсации), если оно предусмотрено трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении².

Но потом Верховный Суд РФ стал по-новому понимать правовую природу дополнительной денежной выплаты при увольнении, о которой договорились стороны:

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Судьи отметили, что дополнительная выплата, установленная в трудовом договоре, локальными актами работодателя не предусмотрена. Кроме того, она не указана в Трудовом кодексе РФ в числе гарантий и компенсаций, которые положены работнику при увольнении по собственному желанию, не является выходным пособием, а носит произвольный характер и свидетельствует о наличии злоупотребления правом.

Определение Верховного Суда РФ от 30.05.2014 № 5-КГ14-43

Работнику было отказано в дополнительной выплате, которая была предусмотрена соглашением о расторжении трудового договора. Судьи посчитали, что «трудовым законодательством не предусмотрено право сторон определять условия о выплате выходного пособия при заключении соглашения о расторжении трудового договора». И поскольку ни в Трудовом кодексе РФ, ни в ЛНА работодателя о такой выплате не сказано, то и выплачивать ее не нужно.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 10.08.2015 № 36-КГ15-5



Данный подход отразился в решениях нижестоящих судов, которые стали активно отказывать работникам во взыскании дополнительной денежной выплаты. При этом понятия «выходное пособие» и «компенсация» упоминались как синонимы, хотя Трудовой кодекс РФ вкладывает в эти термины разный смысл.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Санкт-Петербургский городской суд заявил, что при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору (в нем была установлена компенсация при увольнении по соглашению сторон) стороны злоупотребили принадлежащими им правами в сфере трудовых отношений. Статья 178 ТК РФ, конечно, позволяет предусматривать иные случаи выплаты выходного пособия, но это не означает, что данное право ничем не ограничено. Выплата работнику компенсаций, в т. ч. связанных с расторжением трудового договора, должна быть предусмотрена законом или действующей в организации системой оплаты труда, которая устанавливается коллективным договором или ЛНА. Несоразмерно высокое выходное пособие следует расценивать как злоупотребление правом, поскольку оно дополнительно не мотивирует работника к труду, не отвечает принципу адекватности компенсации.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда
от 27.03.2018 № 33-6196/2018

Один из споров по поводу выплаты выходного пособия при увольнении по соглашению сторон прошел все инстанции вплоть до Верховного Суда РФ. Однако работница (Нестеренко Н. Ф.) не добилась выплаты, хотя условие о выходном пособии было установлено как в соглашении о расторжении трудового договора, так и в трудовом, коллективном договорах. Причины отказа все те же: стороны злоупотребили правом, не учли интересы других работников, выплата не предусмотрена законом и ЛНА работодателя. Тогда Нестеренко Н. Ф. обратилась в Конституционный Суд РФ, полагая, что ст. 178 ТК РФ не отвечает Конституции РФ, поскольку «*позволяет произвольно определять основания предоставления работникам компенсационных выплат и круг лиц, имеющих право на эти выплаты, а также необоснованно исключать из него некоторых работников и тем самым предоставляет работодателю ничем не ограниченное право не выплачивать работнику при увольнении полагающиеся ему денежные средства в полном объеме*».

Конституционный Суд РФ в Постановлении № 40-П раскритиковал указанные выше решения судов и очень подробно растолковал правовой смысл спорной нормы.

КАКИЕ ВЫВОДЫ СДЕЛАЛ КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РФ

Подписывая трудовой договор или соглашение, работник не может злоупотребить своим правом

Свобода трудового договора предполагает право работника и работодателя заключать трудовой договор и устанавливать его условия. Помимо обязательных условий стороны имеют право включить в документ любые дополнительные условия, не ухудшающие положение работника (в т. ч. установить дополнительные гарантии и компенсации).



Содержание трудового договора определяет преимущественно работодатель, поскольку он является экономически более сильной стороной в трудовом правоотношении. И **требование действовать разумно и добросовестно** при определении условий договора **адресовано**, в первую очередь, **ему** и означает, что он не должен злоупотреблять своим доминирующим положением. Работник не имеет реальной возможности настаивать на том, чтобы условие о выплате ему выходного пособия было включено в трудовой договор, а также влиять на размер этого пособия, что исключает возможность злоупотребления правом с его стороны.

Напротив, давая согласие на прекращение трудовых отношений лишь на определенных условиях (в частности, с выплатой выходного пособия), работник осознает наступающие для него негативные последствия в виде утраты заработка, но при этом имеет достаточные основания полагать, что трудовые отношения будут прекращены именно на таких условиях. И если пособие не выплачено, он вынужден единолично нести риск неблагоприятных последствий.

³ Далее — Соглашение.

Соглашение о расторжении трудового договора³ и трудовой договор имеют единую правовую природу

Свобода труда, а равно и свобода трудового договора предполагают возможность его прекращения в любое время по соглашению сторон, т. е. на основе их добровольного и согласованного волеизъявления. Закон не устанавливает каких-либо специальных требований к оформлению, следовательно, волеизъявление может быть оформлено в виде отдельного документа — Соглашения. Оно подписывается сторонами и имеет силу правопрекращающего юридического факта для конкретных трудовых отношений.

Если стороны добровольно приняли какие-либо дополнительные обязательства по отношению друг к другу, их следует включить в Соглашение. Их **исполнение так же обязательно, как и исполнение трудового договора**. Исполнение Соглашения должно в полной мере обеспечиваться судебной защитой.

Дополнительная выплата при увольнении, установленная в соответствии со ст. 178 ТК РФ, — это выходное пособие, даже если называется иначе

По своей правовой природе выходное пособие при увольнении — это гарантийная выплата, которая призвана смягчить наступающие для работника негативные последствия увольнения, связанные с потерей работы и утратой регулярного дохода (зарплата). Случаи, когда выплата работнику выходного пособия при расторжении трудового договора является безусловной обязанностью работодателя, а также размеры выходных пособий предусмотрены ст. 178 ТК РФ. Однако ч. 8 указанной статьи предоставляет сторонам возможность устанавливать в трудовом или коллективном договоре другие случаи выплаты выходных пособий, а также повышать размеры обязательных пособий.

По своей правовой природе дополнительная выплата при увольнении по соглашению сторон, предусмотренная трудовым договором и (или) Соглашением, **вне зависимости от того, как она поименована** (выходное пособие,



дополнительная денежная компенсация и т. п.), **является выходным пособием**, которое призвано смягчить наступающие для работника негативные последствия увольнения, связанные с утратой заработка.

И стороны вправе не только включить условие о выплате выходного пособия в трудовой договор или Соглашение, но и свободно определить его размер. Правда, ограничивающее влияние в этом вопросе может иметь бюджетное финансирование работодателя, процедуры банкротства, ликвидации и т. п.



К СВЕДЕНИЮ

Условия о выплате выходного пособия, компенсации и (или) иных выплат запрещено включать в Соглашения с отдельными категориями работников бюджетной сферы (руководители, их заместители, главные бухгалтеры внебюджетных фондов, ТФОМС, госкорпораций, муниципальных и государственных учреждений и унитарных предприятий) (ст. 349.3 ТК РФ). Запрет обусловлен выполняемыми функциями, ролью работников в управлении организацией.

Бремя негативных последствий за установление неразумного размера выходного пособия несет только руководитель организации

Условие о выплате выходного пособия при увольнении по соглашению сторон нельзя включить в трудовой договор и (или) Соглашение без учета финансовых возможностей работодателя и интересов других работников. Это значит, что выплата пособия конкретному работнику не должна блокировать выполнение обязанности по выплате зарплаты другим работникам. Если своими решениями руководитель организации нарушит права других лиц или причинит убытки юридическому лицу в целом, он понесет за это полную материальную ответственность⁴.

То есть, если руководитель юридического лица подпишет Соглашение или трудовой договор, в котором размер выходного пособия не отвечает критериям разумности и обоснованности, **на него** (не на работника!) **ложится бремя неблагоприятных последствий**.

⁴ Статья 277 ТК РФ, п. 1 ст. 53.1 ГК РФ, ст. 25 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (в ред. от 30.12.2021).

Включенное в договор и (или) Соглашение условие о выплате выходного пособия подлежит безусловному исполнению

Работодатель обязан соблюдать условия трудовых договоров⁵. Не допускается произвольный отказ работодателя от исполнения любого условия трудового договора, в т. ч. налагающего на него не предусмотренные законодательством, но и не противоречащие ему обязанности. И уж тем более отказ не может быть обоснован наличием злоупотребления правом со стороны работника, поскольку вероятность такого одностороннего злоупотребления практически исключена ввиду экономического и организационного неравенства работодателя и работника.

⁵ Абзац 2 ч. 2 ст. 22 ТК РФ.

Если условие о выплате выходного пособия (даже в неразумном размере) включено в трудовой договор и (или) Соглашение, но при этом оно формально не противоречит закону, это **не влечет недействительность** этого договора и (или) Соглашения ни полностью, ни в какой-либо части. Напротив, такое условие подлежит **безусловному исполнению**.



Резюме

1. Работник и работодатель имеют право в трудовом договоре и (или) Соглашении установить условие о выплате работнику выходного пособия при увольнении по соглашению сторон.

Размер пособия законом не ограничен. Запрет устанавливать выходное пособие по усмотрению сторон закреплен только для ограниченного круга работников бюджетной сферы.

2. Соглашение и трудовой договор имеют одинаковую правовую природу, поэтому неважно, в каком из этих документов предусмотрено условие о выплате работнику выходного пособия.

3. Дополнительная выплата работнику при увольнении по соглашению сторон по своей природе является выходным пособием, даже если в трудовом договоре или Соглашении она названа иначе.

4. Если размер выходного пособия не отвечает критериям разумности и обоснованности, ответственность за это несет руководитель организации, а не работник.

5. **Главное:** если в Соглашении и (или) в трудовом договоре стороны договорились о выплате выходного пособия при увольнении по соглашению сторон, оно должно быть выплачено в обязательном и безусловном порядке.

Постановление Конституционного Суда РФ окончательно, не подлежит обжалованию, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ ВЫХОДНОГО ПОСОБИЯ

Конституционно-правовой смысл ч. 8 ст. 178 ТК РФ, установленный в Постановлении № 40-П, является общеобязательным, что исключает иное ее истолкование в правоприменительной практике. Этот принцип имеет важное значение для налогообложения таких дополнительных выплат.

В Налоговом кодексе РФ в перечне выплат, которые не облагаются НДФЛ и страховым взносами, упомянуты **выходные пособия**. Налог и взносы не начисляются на часть выходного пособия, не превышающую 3-кратный размер среднего месячного заработка (для работников, уволенных из организаций, расположенных в РКС и МКС, — 6-кратный размер⁶).

⁶ Пункт 1 ст. 217, подп. 2 п. 1 ст. 422 НК РФ.

ВАЖНЫЕ МОМЕНТЫ

① Устанавливая работнику при увольнении по соглашению сторон дополнительную выплату, вместо термина «компенсация при увольнении» и других наименований лучше использовать термин «выходное пособие». Иначе ФНС России может не признать необлагаемую сумму. И хотя Конституционный Суд РФ относит выплату (независимо от ее наименования в документах) именно к выходному пособию, можно потратить немало сил и времени, чтобы отстоять свою правоту в споре с налоговой инспекцией. Как вы понимаете, еще нет практики применения Постановления № 40-П, и не все чиновники знают, как правильно действовать в этой ситуации.

② К расходам, уменьшающим налогооблагаемую базу по налогу на прибыль, можно отнести начисления увольняемым работникам, установленные трудовым договором или Соглашением (п. 9 ч. 2 ст. 255 НК РФ). Однако расходы должны быть обоснованы (ч. 1 ст. 252 НК РФ). Поэтому при определении размера выходного пособия нужно иметь в виду, что обоснованность придется доказывать, если ФНС России сочтет выплату слишком большой и экономически необоснованной.



Т. В. Кочанова,
юрист

КАК РАБОТОДАТЕЛЮ ИЗБЕЖАТЬ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, ЕСЛИ НЕЧЕМ ПЛАТИТЬ ЗАРПЛАТУ

В последние годы многие работодатели столкнулись с финансовыми проблемами. Организации проходят процедуру банкротства, а в судах значительно увеличилось количество трудовых споров, связанных с невыплатой заработной платы. Соответственно, для руководителя организации возрастает риск быть привлеченным к уголовной ответственности...

СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца¹.

За первую часть месяца выплату нужно произвести в срок с 16 по 28–31 числа месяца, в котором начислили заработную плату. За оставшуюся часть месяца — с 1 по 15 число месяца, следующего за месяцем, в котором произвели начисление.

Важно Разница между первой и второй выплатами не должна превышать половины месяца и 15 календарных дней с момента окончания периода, за который она выплачивается. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

¹ Часть 6 ст. 136 ТК РФ.

Примечание. Для отдельных выплат могут быть установлены специальные сроки, в пределах которых работодатель должен их произвести (например, отпускные перечисляются работнику не позже трех дней до начала отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК РФ)).



ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕВЫПЛАТУ ЗАРПЛАТЫ

Если работодатель задерживает перечисление заработной платы (не выплачивает ее), он нарушает законодательство. И неважно, на какое время просрочена выплата. От сроков зависит только вид ответственности. За несвоевременную выплату работодателю грозит:

- материальная;
- административная *или*
- уголовная ответственность (несет лично руководитель).

Материальная ответственность

За задержку сроков выплаты зарплаты, отпускных или других сумм работодатель (независимо от наличия его вины) обязан компенсировать их с процентами².

Работник также имеет право на возмещение морального вреда, причиненного ему неправомерными действиями или бездействием работодателя. Возмещается моральный вред в денежной форме в размерах, которые определяются соглашением сторон трудового договора.

В случае спора факт причинения работнику морального вреда и его размеры определяет суд независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба³.

² Статья 236 ТК РФ.

³ Статья 237 ТК РФ.

⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Извлечение из Постановления Пленума № 2⁴

63. [...] суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

[...]

Административная ответственность

Может быть в виде предупреждения или штрафа:

| Нарушение | Ответственность | Норма закона |
|--|---|--------------------------|
| – Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния; – воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата; – установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством | Предупреждение или наложение административного штрафа: – на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб.; – лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 1000 до 5000 руб.; – юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб. | Часть 6 ст. 5.27 КоАП РФ |



| | | |
|--|---|--------------------------|
| Административное правонарушение, предусмотренное ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния | Наложение административного штрафа: – на должностных лиц в размере от 20 000 до 30 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет; – лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 10 000 до 30 000 руб.; | Часть 7 ст. 5.27 КоАП РФ |
|--|---|--------------------------|

ВАЖНЫЕ МОМЕНТЫ

- ① При привлечении к административной ответственности срок задержки и сумма вовремя не выплаченной зарплаты не имеют значения. То есть, чтобы квалифицировать действия организации как административное правонарушение, достаточно просрочки выплат на один день.
- ② За повторное нарушение ответственность существенно увеличивается.
- ③ Работодатель подвергается административной ответственности, если его действия не содержат уголовно наказуемого деяния.

Уголовная ответственность

Действия, которые образуют состав преступления, предусмотренного уголовным законодательством, прописаны в диспозиции ст. 145.1 УК РФ:

- частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем — физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации;

- полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности;

- перечисленные выше деяния, если они повлекли тяжкие последствия.

Выводы из содержания ст. 145.1 УК РФ

① К уголовной ответственности привлекается не работодатель в целом (т. е. не организация), а конкретное лицо: руководитель организации или обособленного подразделения либо работодатель — ИП. Иные лица не могут подлежать уголовной ответственности по данной статье.



⚖️ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

По приговору мирового судьи судебного участка № 3 в Грибановском судебном районе Воронежской области от 16.07.2019 Н. С. А. признан виновным в полной невыплате свыше двух месяцев заработной платы в размере ниже установленного федеральным законом МРОТ, совершенной из иной личной заинтересованности руководителем организации.

Согласно Уставу ООО в редакции, действовавшей в период инкриминированного Н. С. А. деяния, единоличным исполнительным органом общества являлся генеральный директор. Согласно ЕГРЮЛ учредителем и руководителем ООО в инкриминируемый осужденному период являлся генеральный директор этого общества Г. Объективных данных о том, что Н. С. А. в этот период был генеральным директором ООО либо исполнял его обязанности, в приговоре мирового судьи и в постановлении суда апелляционной инстанции не приведено.

Указание в судебных актах на то, что Н. С. А. фактически осуществлял руководство ООО, не подтверждено доказательствами. В доверенности, выданной генеральным директором ООО Г., отсутствуют сведения о назначении А. исполняющим обязанности генерального директора и делегировании ему таких полномочий.

В связи с этим судебная коллегия по уголовным делам Первого КСОЮ отменила приговор мирового судьи и апелляционное постановление и прекратила производство по уголовному делу на основании п. 2 ч. 1 ст. 24 УПК РФ (отсутствие в действиях А. состава преступления).

Определение Первого КСОЮ от 28.05.2020 № 77-773/2020

- ② Преступления, предусмотренные ч. 1, 2 ст. 145.1 УК РФ, будут окончены соответственно по истечении трех или двух месяцев с начальной даты возникновения невыполненной обязанности по производству выплат.
- Состав преступления, предусмотренный ч. 3 указанной статьи, будет окончен по истечении указанных выше сроков с момента наступления тяжких последствий.

Примечание. Понятие «тяжкие последствия» не конкретизировано и носит оценочный характер. Это может быть утрата трудоспособности, заболевание, инвалидность, вред здоровью, смерть человека, уничтожение или повреждение имущества и др. Отнесение тех или иных фактов к тяжким последствиям находится в исключительной компетенции суда.

Если до достижения 2-месячного срока работодатель выплатит заработную плату и другие суммы, а затем вновь перестанет осуществлять выплаты, состав преступления не возникнет. Таким образом, факт выплаты прерывает срок невыплаты, установленный законом.

- ③ Обязательный признак преступления — мотив (корыстная или иная личная заинтересованность).

📖 СЛОВАРЬ

Корыстная заинтересованность — стремление лица путем совершения неправомерных действий получить для себя или других лиц выгоду имущественного характера, не связанную с незаконным безвозмездным обращением имущества в свою пользу или пользу других лиц.

Иная личная заинтересованность — стремление лица извлечь выгоду неимущественного характера, обусловленное такими побуждениями, как карьеризм, семейственность, желание приукрасить действительное положение, получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса, скрыть свою некомпетентность и т. п. (п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.10.2009 № 19 «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий» (в ред. от 11.06.2020)).



Именно личная заинтересованность зачастую лежит в основе обвинения с указанием, что *«зарплата не выплачивалась из личной заинтересованности, выразившейся в желании распорядиться денежными средствами организации, предназначенными для выплаты зарплаты, по своему усмотрению, использовать денежные средства организации для осуществления ее оперативной хозяйственной деятельности. Таким способом руководитель предприятия создавал видимость стабильной и успешной компании перед контрагентами»*⁵.

Однако подобная мотивировка зачастую не устраивает суды — появляются оправдательные приговоры.

4 Потерпевшими по таким делам являются работники. Верховный Суд РФ, как обычно, встал на сторону работников как наиболее уязвимой стороны трудовых отношений:

⁵ Обобщение судебной практики рассмотрения судами споров о взыскании заработной платы и других выплат по трудовому договору (Рязанский областной суд, 21 сентября 2018 г.).

Извлечение из Постановления Пленума № 46⁶

18. [...] что уголовная ответственность в соответствии со статьей 145.1 УК РФ наступает в т. ч. в случаях невыплаты заработной платы и иных выплат работникам, с которыми трудовой договор не заключался либо не был надлежащим образом оформлен, но они приступили к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации).
[...]

До этого разъяснения суды порой становились на сторону работодателей, ссылаясь на то, что *«каких-либо письменных доказательств, подтверждающих выполнение данным гражданином трудовой функции, подчинение правилам внутреннего распорядка в компании, получение зарплаты также не нашлось. Никакие кадровые решения в отношении истца не принимались, приказы не издавались, трудовая книжка не заполнялась»*⁷.

КАК ИЗБЕЖАТЬ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НЕВЫПЛАТУ ЗАРПЛАТЫ

В 2018 году законодатель решил поддержать работодателя и внес изменения в ст. 145.1 УК РФ⁸, дополнив ее примечанием:

⁶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)».

⁷ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.11.2017 № 33-16544/2017.

⁸ Федеральный закон от 27.12.2018 № 533-ФЗ «О внесении изменений в статьи 76.1 и 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации и Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации».

Извлечение из ст. 145.1 УК РФ

Примечания. [...]

2. Лицо, впервые совершившее преступление, предусмотренное частями первой или второй настоящей статьи, освобождается от уголовной ответственности, если в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела в полном объеме погасило задолженность по выплате заработной платы, а также уплатило проценты (выплатило денежную компенсацию) в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации, и если в его действиях не содержится иного состава преступления.



Итак, должны быть соблюдены сразу **четыре условия**:

- 1** Преступление совершено впервые.
- 2** Долг по зарплате погашен полностью (суду должны быть предоставлены письменные доказательства).
- 3** Уплачены проценты за просрочку (также подтверждается бухгалтерскими документами).
- 4** В действиях не содержится иного состава преступления (зачастую наряду со ст. 145.1 УК РФ органы следствия затрагивают и иные статьи корыстной направленности, объединяя их единством умысла).

ЗАКОННЫЕ СПОСОБЫ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ

→ Частично выплатить задолженность по заработной плате

Это поможет избежать уголовной ответственности. В примечании 1 к ст. 145.1 УК РФ указано, что частичная невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат, установленных законом в ст. 145.1 УК РФ, — это осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы. То есть можно осуществлять платежи в размере чуть больше $\frac{1}{2}$ суммы, подлежащей выплате.

→ Провести сокращение штата

Важно соблюсти нормы трудового законодательства, в т. ч. в части выплаты выходного пособия.

→ Уменьшить размеры зарплат

Законные причины для снижения зарплаты на основании соглашения с работником подробно прописаны в Трудовом кодексе РФ:

- режим неполного рабочего времени⁹;
- простой¹⁰;
- уменьшение размера или отмена доплат и надбавок, установленных работодателем;
- уменьшение размера или отмена премий.

⁹ Статьи 74, 93 ТК РФ.

¹⁰ Статья 157 ТК РФ.

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

Сокращая размер зарплат, необходимо помнить, что ежемесячный заработок работника при полном рабочем времени не может быть ниже МРОТ (ст. 133 ТК РФ). И если введен режим неполного рабочего времени и работник отрабатывает половину нормы, то он должен получить не менее половины МРОТ.

Вывод:



Даже в сложные времена не стоит решать проблемы путем невыплаты работникам зарплаты. Правоохранительные органы обоснованно увидят в этом наличие корыстного мотива или иной личной заинтересованности в форме совершения умышленных действий, направленных на расходование денежных средств на нужды организации. Это будет считаться нарушением норм и правил, установленных законодательством РФ, поскольку средства фактически подлежали выплате в качестве заработной платы (или иных выплат) работникам. ✓



С. Ю. Зимина,
специалист по кадрам

ОТПУСК ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ: ВСЕГДА ЛИ ВОЗМОЖЕН И ВСЕГДА ЛИ ОПЛАЧИВАЕТСЯ?

Право на отпуск по беременности и родам (БиР) — это гарантия, которая распространяется как на основных работниц, так и на совместительниц. Информация о сформированном листке нетрудоспособности поступает всем работодателям, где трудится беременная¹, и работнице достаточно лишь написать заявление о предоставлении отпуска.

Совсем не обязательно уходить в декрет сразу со всех мест работы — Роструд вполне допускает ситуацию, когда совместительница может задержаться на работе и уйти в отпуск по БиР позже (а возможно, и наоборот). Главное, чтобы даты отпуска вписывались в период нетрудоспособности:

Извлечение из письма Роструда от 06.07.2023 № ПГ/13721-6-1²

[...] для предоставления отпуска по беременности и родам необходимо волеизъявление женщины, выраженное в ее письменном заявлении. При этом работодатель обязан предоставить такой отпуск с даты, указанной в заявлении работницы, но в пределах периода, указанного в соответствующем листке нетрудоспособности. Указанный порядок применяется как при предоставлении отпуска по беременности и родам по основному месту работы, так и по совместительству.

[...]

Только всегда ли отпуск по БиР может быть предоставлен и (или) оплачен?

¹ Пункт 8(1) Условий и порядка формирования листков нетрудоспособности в форме электронного документа и выдачи листков нетрудоспособности в форме документа на бумажном носителе в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, утв. Приказом Минздрава России от 23.11.2021 № 1089н.

² Полностью текст [письма](#) можно скачать при помощи дополнительного сервиса журнала «Сервис форм»



ОТПУСК ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ НЕ БЫВАЕТ «БЕСПЛАТНЫМ»

В части 1 ст. 255 ТК РФ указано, что «женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам [...] с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере».

Первые два условия сейчас вполне выполнимы:

- написать заявление — дело нескольких минут, а
- сформированный листок нетрудоспособности с 2023 года виден всем работодателям.

Вся загвоздка — в выплате пособия. Из буквального толкования этой нормы получается, что на время отпуска по БиР обязательно назначается пособие (отсылка к федеральным законам идет только в части определения его размера). Соответственно, нет пособия — нет и этого отпуска.

КАК НАЗНАЧАЕТСЯ ПОСОБИЕ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ, ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ НЕСКОЛЬКО?

³ Часть 2 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 03.04. 2023). Далее — Федеральный закон № 255-ФЗ.

Пособие по БиР может быть назначено и выплачено СФР по каждому работодателю или по одному из них. Все зависит от того, где работала беременная в предыдущие два года, а также от ее выбора.

1 Получить пособие по каждому работодателю можно, если на момент оформления листка нетрудоспособности женщина **работает у тех же работодателей, что и в предыдущие два года**. Исчисляться оно будет по заработку у каждого из них³.

Например, Марина в 2019 году принята на работу специалистом по кадрам в группу компаний:

- в ООО «Знание» — по основному месту работы;
- в ООО «Наука» и ООО «Разум» — по совместительству.

Пособие по БиР в сентябре 2023 года будет назначено по всем трем местам работы исходя из заработка у каждого работодателя за предшествующие два года. Соответственно, отпуск по БиР оформит каждый из них.

2 Пособие по БиР будет назначено **по одному из текущих работодателей**, если работница трудоустроилась к ним **только в этом году**. К кому из работодателей обращаться — решает работница. Обычно оформляют по основному месту работы. Пособие посчитают по заработку за два года у всех прежних работодателей⁴.

⁴ Часть 3 ст. 13, ч. 1 ст. 14 Федерального закона № 255-ФЗ.

Например, Марина в январе 2023 года рассталась с группой компаний и перешла на новое место работы в АО «Радость», а в марте нашла подработку — совместительство в ООО «Интерес». Пособие по БиР в сентябре 2023 года она вправе получить только от одного из них.

В расчете пособия работодатель учтет заработок за два года у других работодателей, и работница ничего не потеряет вне зависимости от того, кто это сделает: основной работодатель или по совместительству.



3

Если в предыдущие два года были **как эти, так и другие работодатели**, то работница **выбирает между двумя вариантами**: получить все по одному из работодателей или обратиться к каждому⁵.

Меньше хлопот с вариантом единственного «оформителя»: работодатель просто возьмет суммы заработка за два предыдущих календарных года из данных СФР и поставит готовые цифры в свой расчет. Иначе придется как-то вычленять заработок второго работодателя, который будет считать только по своим начислениям⁶.

⁵ Часть 4 ст. 13
Федерального
закона № 255-ФЗ.

⁶ Часть 1 ст. 14
Федерального
закона № 255-ФЗ.

Например, Марина ушла из группы компаний в марте 2022 года. С апреля этого же года она работает на основном месте в ООО «Схема», а с сентября 2022 года еще и в ООО «График» по совместительству. В сентябре 2023 года она может получить пособие от обеих компаний. При этом ООО «Схема» может взять в расчет свои начисления и заработок предыдущих работодателей Марины, а ООО «График» — только свои.

Справки по форме № 182н от прежних работодателей у нее нет, обращаться повторно не хочет. ООО «Схема» запрашивает данные о заработке в СФР, но ей надо исключить заработок в ООО «График». Тогда Марине надо предоставить от ООО «График» какой-то документ с его расчетом... Она решила, что проще все оформить в ООО «Схема».

Детали будущего декрета (кто из работодателей будет участвовать в «мероприятии» и из какого заработка будет произведен расчет) обычно обсуждают заранее. Выбор расчета стоит зафиксировать письменно, чтобы работодатель не учел лишние суммы или, наоборот, не выбросил нужные, а также мог доказать, что это не его самоуправство, а волеизъявление работницы.

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

Когда необходимо запросить сведения о заработке в СФР, следует сначала получить письменное согласие работника. Ему нужно сообщить о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных (ПД), а также о характере ПД, подлежащих получению, и последствиях отказа дать письменное согласие на их получение (п. 3 ст. 86 ТК РФ).

ОТПУСК ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ НЕВОЗМОЖЕН. КАК БЫТЬ?

Итак, вернемся к нашему вопросу. Отпуск по БиР предоставит только тот работодатель (те работодатели), по которому (которым) СФР впоследствии назначит и выплатит соответствующее пособие. **А как быть работодателю, который остался не у дел?** Ведь отсутствие работницы надо как-то фиксировать.

ВАРИАНТ 1

Можно оформить **отпуск без сохранения заработной платы** (учтите, что он предоставляется исключительно по письменному заявлению работницы⁷). **Но есть ли у беременной желание быть в отпуске за свой счет все это время?** Вряд ли. Ведь отпуск без сохранения заработной платы влияет на стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск (будут учтены лишь 14 календарных дней, а остальное время в стаж не попадет).

⁷ Часть 1 ст. 128 ТК РФ.



ВАРИАНТ 2 Можно поступить как с обычным неоплачиваемым больничным.

Что мы имеем? Есть листок нетрудоспособности (пусть и с нерядовым кодом причины нетрудоспособности «05 — отпуск по беременности и родам»). И выдан он на законных основаниях. Пособие не назначено по этому работодателю тоже в рамках закона. Поэтому вполне можно «провести» этот период как **временную нетрудоспособность без назначения пособия в случаях, предусмотренных законодательством**, с обозначением в таблице кодом «Т» или «20»⁸ (или иным подходящим кодом, который использует работодатель⁹). Стаж для отпуска при такой схеме не пострадает, дни временной нетрудоспособности включаются в «отпускной» стаж в полном объеме.

⁸ Такие обозначения предусмотрены Госкомстатом РФ для унифицированных форм таблиц № Т-12 и № Т-13 (Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1).

⁹ С 2013 года использование унифицированных форм не является обязательным, поэтому может применяться и другая форма табеля с собственными условными обозначениями.

Эти варианты прошли проверку практикой, поскольку проблема тянется с 2011 года. До этого времени противоречий не было: пособия по БиР назначались и выплачивались по всем местам работы, а для расчета каждый работодатель брал только «свой» заработок за предшествующие 12 месяцев. В 2011 году начался переход к исчислению пособий по современной схеме: исходя из заработка за два предыдущих календарных года. Вот тогда работодателям и пришлось искать выход, т. к. ст. 255 ТК РФ не справились в соответствии с новыми реалиями. Неоплачиваемый больничный проставляли в таблице, когда работница по ошибке оформляла несколько листков нетрудоспособности или предоставляла копию единственного листка, заверенную другим работодателем. Когда у работницы не было никаких документов, она соглашалась на схему с отпуском за свой счет.

В ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В вышеупомянутом письме от 06.07.2023 № ПГ/13721-6-1 Роструд рассматривал вопрос о несинхронном предоставлении отпуска по БиР на двух работах.

Если говорить действительно об отпуске по БиР (т. е. когда пособие будет назначаться по каждому работодателю независимо друг от друга), то такая схема не вызовет нареканий со стороны СФР. Совместительница уйдет в отпуск позже — значит, пособие по этому работодателю будет меньше.

А вот когда отпуск по БиР оформил только основной работодатель и пособие выплачено Фондом в полном объеме, а в это время беременная продолжает трудиться по совместительству... СФР любит экономить средства. Фразой о том, что пособия — это компенсация утраченного заработка, ФСС России достаточно успешно отбивался от работодателей, если не видел потерю заработка (или уменьшение было несущественным), и не всегда возмещал затраты при «зачетной» системе.

Сейчас работодатель не является ответственным за назначение пособий по БиР (как и большинства других пособий, которые полагаются по Федеральному закону № 255-ФЗ). Он только подтверждает и дополняет информацию. Пособия назначает и выплачивает непосредственно СФР. И в случае подозрений в недобросовестности можно предположить, что Фонд будет разбираться напрямую с работником. Однако предсказать действия Фонда сложно... ✓

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ У ПЕРСОНАЛОМ



ТЕМА ВЫПУСКА:

**ИСКУССТВЕННЫЙ
ИНТЕЛЛЕКТ В HR**



Как влияет ИИ на рекрутинг

Екатерина ГЛУШКО,
Кира ЛОПАТКИНА,
Владимир ВЕРЕЦАГИН

104

Что будет с нашим миром, когда искусственный интеллект (ИИ) еще немножко подрастет (сценарий, при котором ИИ соперничает с человеком, еще не самый пугающий)? А пока мы решили узнать у экспертов, какую работу ИИ готов выполнять в HR-сфере, в частности, чат-бот с искусственным интеллектом ChatGPT, ставший невероятно популярным за последний год.



Каких рекрутеров ИИ лишит работы

Наталья ГАРШИНА
Чтобы не остаться без работы, рекрутерам понадобятся новые компетенции, позволяющие развивать управленческое мышление руководителей, а не просто выполнять задачу по поиску кандидата с заданными параметрами.

110



Не конкурент, а помощник

Никита КАРПУК

114

Работа с ChatGPT — это о взаимопонимании

Ольга КРАПИВИНА
Обучаясь, ChatGPT становится более персонализированным, лучше понимает вас и ваши запросы. А человек, работая с чатом, прокачивает один из важнейших навыков — четко формулировать свои мысли и запросы.

120



ChatGPT в рекрутинге и не только

Евгений МАМОНОВ

123



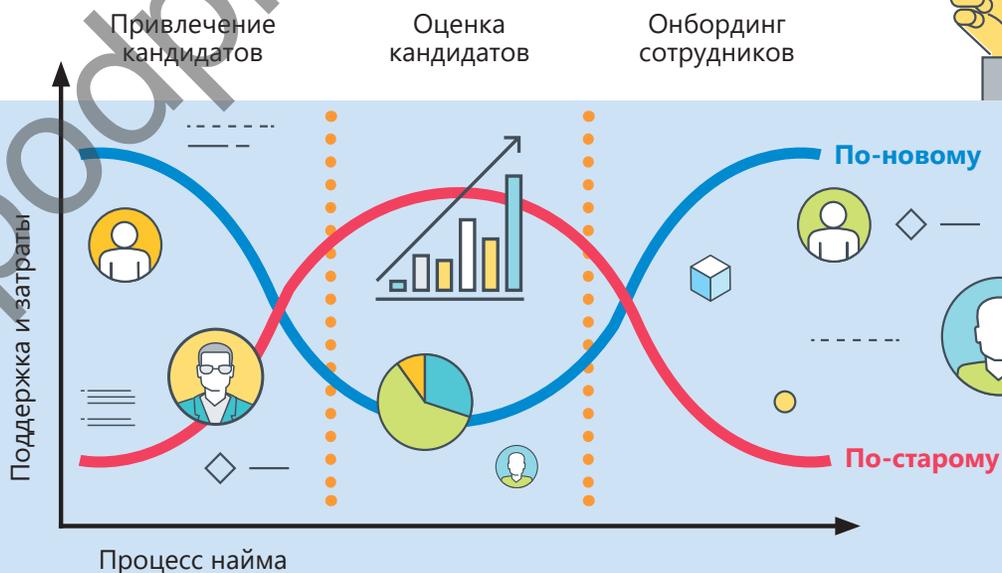
КАК ИИ ИЗМЕНИТ РОЛЬ РЕКРУТЕРА?



Искусственный интеллект не заменит рекрутеров, во всяком случае в ближайшее время. ИИ скорее будет выполнять роль помощника и поспособствует рекрутерам в устранении повторяющихся задач, чтобы уделять больше времени важным:

- формирование маркетинговых кампаний для продвижения бренда работодателя;
- более тесные коммуникации с нанимающими менеджерами, чтобы лучше понимать вакансию;
- возможность сосредоточиться на общении с лучшими кандидатами;
- концентрация внимания на онбординге и EVP.

Больше времени на выполнение важных задач:





Екатерина ГЛУШКО



Кира ЛОПАТКИНА



Владимир ВЕРЕЩАГИН

КАК ВЛИЯЕТ ИИ НА РЕКРУТИНГ

Последние несколько лет все активнее идут разговоры о том, что ИИ может заменить человека, в т. ч. в HR-сфере. Особенно активно об этом заговорили с осени 2022 г., когда появился ChatGPT. Но может ли ИИ качественно заменить HR-специалиста, например рекрутера? Если да, то будет ли вытеснение быстрым? Если нет, то какой может быть ключевая роль ИИ в рекрутинге? Способен ли он снять большинство обязанностей с рекрутеров или какие-то этапы найма все еще нельзя автоматизировать? Об этом и многом другом высказались директор отделения внутренних программ департамента рекрутинга компании IBS Екатерина ГЛУШКО, управляющий партнер направления рекрутинга в IBS Кира ЛОПАТКИНА, а также директор рекрутингового агентства GlobalCareer Владимир ВЕРЕЩАГИН.

Общество относится к искусственному интеллекту (ИИ) довольно осторожно, с некоторой тревогой. И это неспроста. Если смотреть на ситуацию глобально, то заметно, что развитие ИИ намеренно сдерживается, ведь пока непонятно, как это отразится на человечестве. Достаточно вспомнить громкую историю, которая произошла с увольнениями рекрутеров в Amazon, после чего на рынке зазвучало тревожное:

«Нет, подождите! Надо еще посмотреть, что такое искусственный интеллект вообще и как правильно его использовать». ChatGPT людям интересен, они активно пробуют инструменты с элементами ИИ, но тут же задают себе и обществу вопросы в духе: «А как это повлияет на будущее различных профессий?»

Как и в отношении любой новой технологии, очень правильным было бы спланировать внедрение (и непосредственное влияние этого внедрения

на профессии) и оценить эффект для человечества. Для развития экономики важно, чтобы в ней были задействованы люди. ИИ не будет платить налоги. Он не будет покупать продукты и товары, не будет участвовать в социальных процессах. Поэтому здесь должен быть соблюден баланс.

Если смотреть на HR-сферу и конкретно на рекрутинг, то элементы ИИ уже используются и интегрируются в профессию рекрутера. У нас достаточно уникальная для рынка позиция, поскольку мы оцениваем ситуацию как компания с инхаус-рекрутментом и одновременно имеем более широкое представление о происходящем с точки зрения агентства по подбору IT-персонала. При планировании стратегии найма для компании и для клиентов агентства становится очевидно, что определенная часть функционала со временем обязательно перейдет к ИИ.

МОЖЕТ ЛИ ИИ КАЧЕСТВЕННО ЗАМЕНИТЬ ЧЕЛОВЕКА В HR-СФЕРЕ

Рекрутинг (как минимум IT-рекрутинг) — одна из тех сфер, которая с применением ИИ знакома уже давно и не понаслышке. IT-рекрутеры достаточно продвинуты в использовании элементов ИИ — мы здесь идем в некоем фарватере. И чат-боты, и другие агрегаторы, которые в первую очередь помогают структурировать информацию, уже часть не только внешних платформ, но и внутренних рекрутинговых систем.

Еще когда не было речи о прямом применении ИИ в HR, мы понимали, что успешные рекрутинговые команды успешны в т. ч. за счет того, что тогда называли правильной автоматизацией, но, по сути, это



были элементы ИИ. Поэтому для такого продвинутого рекрутмента, который существует в IT, ИИ — это нечто более близкое, понятное и естественное, чем для других отраслей и сфер деятельности. Но даже в IT речь идет не о полной замене человека, а лишь о трансформации профессии.



Роль ИИ в IT-рекрутменте в частности и в целом для других рекрутеров из разных отраслей — вспомогательная.

Безусловно, эта функция содержательная, верхнеуровневая, высокоинтеллектуальная, но все-таки дополнительная.

Вывод: мы говорим не о вытеснении людей, а о вытеснении неких функций, передаче определенных функций ИИ.

КАКИЕ ОБЯЗАННОСТИ РЕКРУТЕРОВ МОЖЕТ ВЗЯТЬ НА СЕБЯ ИИ

ИИ — отличный помощник в рутинной деятельности. Например, ему может быть передана оценка кандидатов, поскольку она в большинстве случаев имеет некий стандартный подход.

ИИ пока не способен заменить переговорный процесс. Шаблонный формат общения поддержать сможет, но вот копнуть глубже — уже нет. ИИ будет хорошо работать только в условиях, максимально приближенных к идеальным, когда кандидат, например, заполняет резюме строго по образцу или в тестовом задании выбирает ответ из предложенных вариантов.

Быстрее всего ИИ может отойти сорсинг, т. е. первоначальный «холодный» поиск кандидатов на вакансии. А также замена любого ручного труда, регулярных однотипных функций и повторяющихся операций.

Возможно, ИИ сможет заменить функцию ресечера. Сейчас стандартная связка для многих компаний и агентств «рекрутер — ресечер», но в будущем это может быть «рекрутер — ИИ». Функции ресечера ИИ способен заменить полностью, поскольку роль ресечера — как раз вспомогательная с довольно рутинными, шаблонизированными и системными операциями.



Помимо поиска кандидатов, ИИ может забрать на себя:

- скрининг (т. е. самую простую оценку, первый фильтр через проверку того, что заявлено в резюме);
- коммуникацию с кандидатами;
- написание шаблонных писем;
- организацию, администрирование и контроль процесса поиска;

- мэппинг и мэтчинг (т. е. исследование рынка и сверка соотношения требований и навыков кандидатов);

- сбор рекомендаций и сведений о предыдущем профессиональном опыте человека;

- сбор и анализ цифрового портрета кандидата;

- простую беседу и проверку фактов по уточняющим вопросам;

- тестирование и выполнение техзаданий;

- проверку результатов и выдачу итогов тестирования.

Если посчитать, сколько времени рекрутер тратит на процесс от старта поиска кандидата с подбором резюме, отправкой предложения выполнить тестовое задание, его ожиданием и проверкой до первого собеседования, то получится, что в среднем на это уходит 30–50 % рабочего времени (в зависимости от сложности позиции). Передав эти функции ИИ, можно будет не только высвободить ценное время рекрутера для творчества и инноваций, более интересных и интеллектуальных задач, но и проходить эти этапы гораздо быстрее, т. е. ускорить темп работы.

Вывод: ИИ может высвободить от 30 до 50 % времени рекрутера.

КАКИЕ ЭТАПЫ НАЙМА ДО СИХ ПОР НЕЛЬЗЯ АВТОМАТИЗИРОВАТЬ

Оценку soft skills, или гибких надпрофессиональных навыков, довольно сложно автоматизировать. Скорее всего, невозможно автоматизировать оценку нематериальной мотивации — т. е. то, что на самом деле толкает человека на изменения. ИИ в беседе с человеком вряд ли сможет понять, чего он ждет, выявить его истинную, действительную мотивацию по смене работы, определить его ожидания от новой роли, должности, оценить его потенциал и т. д.

Безусловно, в какой-то момент ИИ научится правильно формулировать вопросы. И будет казаться, что человек прошел тест, а ИИ понимает его мотивацию, но человеческое общение вряд ли можно исключить совсем. ИИ сможет разговаривать с людьми почти на равных, но любой тест или оценка, в т. ч. мотивационная, требует пояснений, сопровождения. Такие глубинные вещи ИИ пока недоступны.

КАК БУДЕТ ВЫГЛЯДЕТЬ ПРОЦЕСС, В КОТОРОМ ЗАДЕЙСТВОВАН ИИ

В будущем процесс поиска и найма сотрудников может выглядеть следующим образом:

- в ИИ загружается перечень необходимых *hard skills*, т. е. умений будущего кандидата, обязательных для конкретной работы;

- ИИ осуществляет поиск кандидатов по резюме;

- проверяет и анализирует полученные данные, проводит отбор;

- связывается с подходящими специалистами, отправляет им тестовое задание;

- проверяет результаты задания и проводит отсев;

- передает рекрутеру список кандидатов с подходящим и проверенным резюме, а также правильно выполненным тестовым заданием;

- либо ИИ назначает собеседование специалистам из этого списка, исходя из графика рекрутера.

Рекрутеру останется только провести собеседование.

Согласно недавнему исследованию Microsoft 70 % опрошенных готовы делегировать часть своей работы ИИ, чтобы уменьшить нагрузку. Они готовы передать ИИ планирование рабочего дня, поиск нужной информации и ответов, административные задачи, подведение итогов встреч и даже аналитическую и творческую работу.

КАКИЕ РЕКРУТЕРЫ В ЗОНЕ РИСКА ИЗ-ЗА ПОЯВЛЕНИЯ ИИ

В зоне риска начинающие специалисты — ресечеры и рекрутеры, которые выполняют стандартные действия. То есть чем больше в работе простых, шаблонных операций и рутины, тем выше риск того, что эта работа перейдет к ИИ.

Некоторые рекрутеры оценивают кандидатов очень филигранно (почти как техлиды), а другие проходятся по верхам и ориентируются только на ключевые слова. И вот те, кто при поиске цепляются только за определенные слова и на этом останавливаются, скорее всего, очень скоро

будут не востребованы. С приходом ИИ в HR-сферу нужно будет гораздо больше работать на глубину с точки зрения оценки людей. А еще придется научиться работать с заказчиком и понимать кандидатский путь.

Глубина коснется оценки, продажи, так называемой раскопки и мотивации. Рекрутеры, которые хорошо владеют этим инструментарием и работают на высоком уровне, точно не в зоне риска, потому что на них спрос будет всегда.

НА РАЗВИТИИ КАКИХ НАВЫКОВ РЕКРУТЕРАМ СЛЕДУЕТ СОСРЕДОТОЧИТЬСЯ С ПРИХОДОМ ИИ

В первую очередь рекрутерам стоит сфокусироваться на продающих навыках — навыках продаж и коммуникаций.

Затем следует уделить время развитию навыков глубокой оценки. Эти две составляющие точно будут давать преференции.



Еще стоит обратить внимание на такую составляющую профессии, как партнерская позиция для бизнеса. Чтобы бизнес в лице рекрутера видел равного себе партнера и даже не рассматривал полную замену рекрутера на нейронную сеть. Для этого нужно понять, какими качествами должен обладать специалист для такой роли, какие критерии должны быть учтены и т. д.

Очень важна хорошая работа с внутренним клиентом. Здесь будут ценны навыки аккаунт-менеджмента. Рекрутер должен стать высококлассным экспертом с точки зрения оценки людей и умело дополнять то, что будет выдавать ИИ.

ПРАКТИЧЕСКИ ВСЬ ПЕРСОНАЛ
МЫ ЗАМЕНИЛИ НА РОБОТОВ.
ОСТАВИЛИ ТОЛЬКО БУХГАЛТЕРА,
КОТОРЫЙ ЗАНИМАЕТСЯ НАЛОГАМИ,
ЗДЕСЬ НУЖЕН ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
ИНТЕЛЛЕКТ.



С ним процессы станут еще сложнее, рекрутеру придется учиться работать в плотной связке с ИИ, разбираться во всех тонкостях и правильно взаимодействовать. ИИ вряд ли будет работать идеально и оторванно от людей. На разных этапах придется контролировать его шаги и, если необходимо, корректировать.

Согласно исследованию Microsoft 82 % руководителей считают, что их сотрудникам потребуются новые

навыки, чтобы подготовиться к развитию ИИ. В списке умений, которые будут важны в будущем, — критическое и аналитическое мышление, креативность и оригинальность. Они утверждают, что важно понимать, когда именно стоит использовать ИИ, как правильно писать запросы ИИ и проверять результат на корректность. Также они выразили готовность помочь сотрудникам научиться ответственно работать вместе с ИИ, чтобы увидеть результат его ценности для бизнеса.

Вывод: ключевая роль ИИ в рекрутинге — вспомогательная. Однако именно ИИ научит людей работать по-другому.

ЧТО БУДЕТ С ПРОФЕССИЕЙ РЕКРУТЕРА ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ИИ

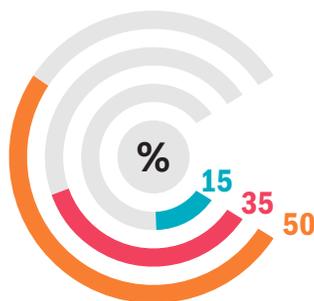
В целом работа рекрутера станет намного интереснее, поскольку уйдет рутинная — те условные 30 %, которые будут сэкономлены за счет привлечения ИИ.

Сейчас, думая о профессии, представляют некие базы, таблички, ключевые слова, письма, бесконечные телефонные звонки и т. д. Но с подключением ИИ это преобразится в высокоинтеллектуальную деятельность, изменится сама суть работы.

Можно сказать, в какой-то момент внедрение ИИ резко повысит престиж работы рекрутера. Для этого ему дополнительно потребуются новые навыки, о которых мы говорили ранее. Рекрутеру нужно будет работать над собственным развитием и неустанно прокачивать себя.

Сейчас, когда мы берем рекрутера, начинаем с того, что учим его искать, а в дальнейшем мы будем учить не искать, а оценивать. Причем оценка эта будет очень глубокой.

Думаете ли вы, что технологии, в основе которых ИИ (как ChatGPT), являются угрозой HR-у, да и вообще людям?



- Нет, они помогают HR-у
- Сложно сказать, время покажет
- Да, думаю, неспроста идут разговоры об ограничении в использовании ИИ

Опрос проводился на сайте <http://kadrovik-info.ru>

В ИТОГЕ ОСТАНУТСЯ ЛИ РЕКРУТЕРЫ?

ИИ сможет по заданным параметрам найти подходящего кандидата, но это только 30 % от работы рекрутера, при этом оставшиеся 70 % никуда не уйдут. ИИ никогда не сможет определить, приятный ли человек в общении, легко ли он вольется в команду, насколько продуктивно будет в ней работать, сможет ли решать конфликтные ситуации, мотивировать и вдохновлять коллег.

С позиции агентства общение с рекрутером нужно еще и для того, чтобы помочь кандидату лучше понять, в какую компанию его нанимают. Важно не просто найти и привести конкретного менеджера, а еще и погрузить его в особенности корпоративной культуры, попытаться понять, совпадают ли взгляды и т. д. Эта часть — составная и тоже останется в рекрутменте.

При подборе специалист во многом ориентируется на ощущения от разговора с кандидатом. Менеджмент обменивается с рекрутментом впечатлениями и выводит некоторую общую оценку по кандидату на уровне эмпатии. Именно эту эмпатию, гибкость, возможность подстраиваться под изменения нельзя заменить или



автоматизировать. По крайней мере, в ближайшем будущем.

Если резюмировать, ИИ не потеснит рекрутера, а поможет ему перейти на другой, более высокий профессиональный уровень, поможет развиваться там, где нужно развиваться рекрутеру, и будет хорошим помощником в рутине. Если говорить о нас, то мы не боимся ИИ. Мы его ждем, приветствуем и готовы с ним взаимодействовать, поскольку он уже запустил новый этап развития в сфере HR.

Вывод: треть функций рекрутера сможет забрать ИИ, но после этого кандидат попадет к нанимающему менеджеру и начнется живое общение. Его не получится исключить. Чтобы в процессе уменьшить роль рекрутера, должно пройти значительное время, а ИИ должен выйти на определенный уровень развития. ✓





Наталья ГАРШИНА,
директор по организационному развитию
и управлению персоналом ГК «Русконсалт»

КАКИХ РЕКРУТЕРОВ ИИ ЛИШИТ РАБОТЫ



Наталья ГАРШИНА

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИИ

Несколько лет подряд бизнес-сообщество ведет дискуссии о том, может ли искусственный интеллект (ИИ) заменить человека.

В докладе «Будущее рабочих мест — 2018» Всемирного экономического форума (WEF) Евразийского института конкурентоспособности и консалтинговой компании Strategy Partners отмечено, что в 2017 г. на работу машин и алгоритмов приходилось 29 % всего затраченного на создание товаров и услуг времени. В 2022 г. этот показатель должен был достигнуть 42 %, а в 2025 — уже 52 %. Судя по прогнозам, скоро роботы будут выполнять больше задач, чем люди. 75 млн рабочих мест уничтожит автоматизация

в ближайшее время, вместо этого появятся 133 млн новых рабочих мест. Но для этих новых рабочих мест потребуются новые компетенции.

Что из сказанного выше является правдой, а что вымыслом, мы узнаем совсем скоро. А пока надеемся на лучшее, но готовимся к разным событиям.

ИИ В HR-СФЕРЕ

Представим себе, что роботизация все-таки затронет HR-сферу и создаст риски для специалистов по управлению персоналом. Кого ИИ заменит в первую очередь?

Некоторые специалисты полагают, что у нас в ближайшие пять лет могут исчезнуть профессии, связанные с делопроизводством. Стало быть, под удар попадают кадровики — специалисты, отвечающие за ведение кадрового учета. Я не думаю, что потребность в кадровиках исчезнет совсем, но полагаю, что количество таких

специалистов сильно сократится. Автоматизация учетных функций, упрощение требований к бумажному документообороту по учету кадров, цифровизация неизбежно приведут к сокращению численности кадровиков. Усилят эту тенденцию и изменения формата трудовых отношений. В поисках оптимизации и повышения производительности труда многие руководители и собственники бизнеса будут переводить непрофильные функции на аутсорсинг, привлекать на работу самозанятых, что тоже приведет к сокращению потребности в кадровиках.

Следующими под удар могут попасть рекрутеры — специалисты по подбору персонала. Несколько лет назад на одной HR-конференции представитель IT-компании презентовал робота-рекрутера. Робот умеет проводить собеседования человеческим голосом, задает вопросы кандидатам. И это впечатляет.

В числе преимуществ автоматизированных способов отбора кандидатов упомянутый выше представитель компании отметил следующие:

- на 22 % увеличивается эффективность автоматизированного подбора резюме по сравнению с ручным;
- на 75 % снижается нагрузка на рекрутера;
- в 2 раза сокращается путь кандидата от отклика до найма;
- экономия рабочего времени на двух вакансиях составляет почти 28 часов.

Все приведенные выше цифры были озвучены представителем разработчика. Я не могу ни подтвердить, ни опровергнуть эти данные. Но если представить, что цифры соответствуют реальности, то профессию «рекрутер» ждут непростые времена. Не выдержим мы схватку с ИИ! Слишком уж привлекательными для бизнеса будут показатели по экономии.

Будем надеяться, что на заключительное собеседование с кандидатом придут HR или топ-менеджеры в человеческом облике. Не думаю, что руководители или владельцы бизнеса позволят, чтобы робот принимал окончательное решение о найме сотрудника. Но выполнить ряд работ по сортировке резюме, отбору подходящих кандидатов алгоритмам ИИ вполне по силам.

Поэтому, как ни рассуждай, а потребность в рекрутерах тоже сократится. Чтобы не остаться без работы, рекрутерам понадобятся новые компетенции, позволяющие развивать управленческое мышление руководителей, а не просто выполнять задачу по поиску кандидата с заданными параметрами.



НОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ДЛЯ РЕКРУТЕРА

Многие эксперты отмечают огромный прогресс в развитии технологий ИИ. В частности, ИИ способен быстро обучаться, что может привести к тому, что он сможет принимать самостоятельные решения. Специалисты в сфере ИИ сейчас много спорят об этой проблеме. Наиболее пессимистично настроенные предлагают задуматься над вопросом: «Когда ИИ сможет принимать самостоятельные решения вопреки заложенному в него алгоритму?» Поэтому рекрутерам стоит

приготовиться к удивительному будущему. Начать подготовку лучше с развития новых компетенций.

Итак, какие новые знания потребуются рекрутерам, чтобы выиграть схватку с ИИ?

Рекрутеру будущего необходимо *разбираться в бизнесе, знать особенности рынка присутствия организации и смежных отраслей, обладать бизнес-мышлением, понимать, как развивается бизнес в конкретных условиях, что происходит в деловой среде и как это может повлиять на организацию в перспективе.*

ПРИМЕР 1

Требования к компетенциям персонала должны формироваться не только и не столько от желания нанимающего менеджера заполучить специалиста нужной квалификации, сколько от ключевых видов деятельности компании. Ключевые виды деятельности — это действия компании, которые приводят к получению прибыли. От этих действий зависят требования к бизнес-процессам, а затем к компетенциям персонала и системе управления в целом.

Например, если мы создаем уникальный творческий продукт, то нам нужны креативные специалисты, к управлению которыми необходим особый подход, для раскрытия потенциала которых потребуются и особая корпоративная культура.

Если мы производим стандартный продукт на промышленном предприятии, где технология не меняется годами, где стабильный рынок, то нам для производства этого продукта необходимы не «творцы», а люди, умеющие четко исполнять инструкции в рамках отлаженных бизнес-процессов.

Рекрутер должен не только понимать подобные, казалось бы, очевидные вещи, но и уметь доносить до заказчиков подбора персонала необходимость формулировать требования к сотрудникам не на основе их пожеланий, а на основе объективных факторов.

ПРИМЕР 2

Каналы сбыта продукции определяют тип взаимоотношений компании со своими клиентами. Клиентский сервис может предполагать персональную поддержку, а может ограничиться самообслуживанием. Требования к персоналу будут отличаться в зависимости от принятой в компании клиентской политики. Рекрутер должен предложить заказчику подбора подумать об изменении бизнес-процессов и подходов к клиентскому сервису. Для персональной поддержки и обеспечения высокого уровня сервиса отдельных категорий клиентов можно выделить специалистов высокой квалификации с соответствующими затратами на обучение и оплату труда. А для других клиентских групп можно предложить автоматизированные, менее затратные способы приобретения продукции. Таким способом можно сократить общую нагрузку на фонд оплаты труда. Получается, что рекрутеру необходимо разбираться во всех бизнес-процессах компании, понимать, как устроена цепочка создания ценности для конечного потребителя. А это требует совсем другого уровня квалификации.

На практике я часто сталкивалась с ситуацией, когда нанимающие менеджеры не задумывались об изменении бизнес-процессов, а пытались найти сотрудника-универсала, способного решить все проблемы организации, а также исправить огрехи в системе менеджмента за счет своей высокой квалификации.



ПРИМЕР 3

Руководитель компании поставил задачу найти замену внезапно уволившемуся с позиции бренд-менеджера сотруднику. В обязанности прежнего сотрудника входил весь цикл мероприятий по развитию бренда: от планирования и координации процесса закупок до реализации стратегии продвижения бренда. Этот огромный пул задач ранее, при небольших объемах закупок и относительно невысоком уровне конкуренции, был под силу одному человеку. Но когда компания выросла, потребовалось разделить бизнес-процессы и закрепить ответственность за разные направления деятельности.

Для планирования и управления большими объемами закупок требовались одни компетенции, а для продвижения продукции на высококонкурентный рынок — совсем иные. Тем не менее необходимость разделения бизнес-процессов не была очевидна нанимающему менеджеру. Мне пришлось подключаться к описанию бизнес-процессов и формированию новой модели компетенций.

Умение проводить мероприятия по оптимизации бизнес-процессов, организационной структуры — важный навык современного рекрутера. Возможно, что ИИ справится и с задачей оптимизации бизнес-процессов, но интегрировать в эти бизнес-процессы людей, сформировать поддерживающую процессы корпоративную культуру, полагаю, пока под силу только человеку с соответствующими компетенциями.

В СОТРУДНИЧЕСТВЕ С ИИ

Я думаю, что нас ждет увлекательное будущее. В этом будущем нужно будет учиться сотрудничать с ИИ. Что касается рекрутеров, то ИИ может существенно облегчить задачи поиска нужных резюме и даже сможет

провести первичные собеседования. Но в ближайшее время, я надеюсь, заменить отношения «человек — человек» на «человек — робот» полностью не получится.

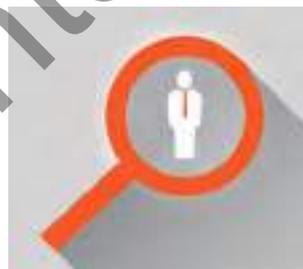
Препятствием для полного вытеснения рекрутеров-людей с рынка труда может стать эмоциональная сфера, пока еще неведомая для ИИ. Много лет я наблюдаю за тем, как руководители принимают решения о выборе кандидатов на ту или иную вакансию.

Ставя задачу поиска специалиста, многие руководители подробно расписывают функционал, требования к компетенциям, указывают ограничения для кандидатов и т. д. Но вдруг выбор падает на соискателя, который не в полной мере соответствует профессиональным требованиям. Тем не менее между будущим сотрудником и руководителем возникает ничем не объяснимая «химия». Вот и все, кандидат принят на работу.

Когда долго работаешь с каким-либо руководителем, то уже начинаешь разбираться, какая именно «химия» ему нужна, и, соответственно, подбираешь нужного кандидата. Сомневаюсь, что с этим справится нынешний ИИ.

Итак, внедрение технологий ИИ в рекрутинг неизбежно приведет к сокращению потребности в специалистах по подбору персонала. ИИ способен взять на себя множество рутинных операций. Востребованными останутся те рекрутеры, которые способны учиться быстрее ИИ и предлагать полезные для бизнеса решения, но с учетом эмоциональной сферы, или «химии» отношений между людьми.

Марина Сипатова,
Нижегородское журналистское
агентство «СС-20» ✓





НЕ КОНКУРЕНТ, А ПОМОЩНИК

Тема журнала задумывалась еще весной, и тут, как говорится, на ловца и зверь прибежал: на почту пришло предложение поучаствовать в мастер-классе «ChatGPT как инструмент повышения эффективности работы HR», который состоялся в конце мая. Ведущий мастер-класса — Никита КАРПУК, HR логистической компании и к тому же бизнес-консультант ИИСА в области управления продажами, обучения и развития персонала. На тот момент он успел уже здорово поюзать ChatGPT и решил поделиться опытом в рамках мастер-класса. У нас сразу возникло желание задать несколько вопросов. Внимание! В подготовке ответов непосредственно участвовал ChatGPT!



Никита КАРПУК

«СУПЕР»: Расскажите немного о себе, как попали в HR-сферу, какой функционал у вас в качестве HR-а.

Никита Карпук: Я бизнес-тренер, специализирующийся в области HR и обучения, работаю в этой сфере уже более 12 лет. За это время накопил значительный опыт и знания в области управления персоналом и развития человеческих ресурсов.

Меня всегда привлекали работа с людьми и возможность помочь им в раскрытии их потенциала. HR-сфера предоставила мне идеальную возможность сочетать мои интересы в области психологии и бизнеса.

Мой функционал как HR-специалиста включает широкий спектр задач. В частности, я занимаюсь подбором и наймом персонала, разработкой и реализацией программ обучения и развития сотрудников, созданием и сопровождением систем оценки и мотивации, разрешением конфликтов в коллективе, а также содействием в построении эффективных команд и корпоративной культуры.

Моя основная цель как HR-специалиста — создать условия, при которых сотрудники могут проявить свой потенциал, достичь высоких результатов и внести вклад в развитие организации. Я стараюсь быть проактивным и инновационным в своем подходе, постоянно обновляя свои знания и навыки, чтобы быть в курсе последних тенденций и лучших практик в области HR.

«СУПЕР»: Уже несколько лет идут разговоры о том, что ИИ может заменить человека, в т. ч. в HR-сфере. Как вы к этому относитесь?

Н.К.: Вопрос о роли и влиянии ИИ на HR-сферу действительно актуален. Я считаю, что ИИ не заменит человека в HR-сфере, но может значительно улучшить и оптимизировать некоторые процессы.

ИИ имеет потенциал в автоматизации рутинных задач, таких как сортировка и анализ больших объемов данных, скрининг резюме, подготовка отчетов и т. д. Это позволяет экономить время и ресурсы, освободив HR-специалистов для более стратегических и креативных задач.

Однако HR-сфера включает в себя также множество аспектов, требующих и эмоционального интеллекта, и способности понимать и взаимодействовать с людьми. Например, проведение собеседований, оценка кандидатов, разрешение конфликтов и создание мотивирующей рабочей среды — все эти задачи требуют глубокого понимания человеческой психологии и индивидуальных особенностей.

HR-специалисты играют ключевую роль в развитии корпоративной культуры, строительстве эффективных команд и создании благоприятной рабочей атмосферы. Эти задачи тесно связаны с межличностными навыками, интуицией и эмпатией, которые пока не могут быть полностью заменены ИИ.

Вместо того чтобы видеть в ИИ угрозу, я считаю, что HR-специалисты должны воспринимать его как мощный инструмент, который помогает автоматизировать процессы и улучшать качество работы. Они должны быть готовы адаптироваться и развиваться, приобретая новые навыки и знания, чтобы успешно использовать возможности, которые предоставляет ИИ.

В итоге, я считаю, будущее HR-сферы — во взаимодействии человеческого интеллекта и ИИ, где специалисты будут использовать технологии для эффективного решения задач и создания благоприятной рабочей среды.

«СУПЕР»: Чаще всего вспоминают о рекрутинге. Может ли ИИ сегодня заменить рекрутера? Многие говорят, что нет. Я сразу представляю эдакого креативного, нестандартно мыслящего, прокачанного рекрутера, которого, наверное, в ближайшее время действительно сложно заменить. Но таких рекрутеров, скорее всего, меньшинство, так что вытеснение



должно быть довольно быстрым. А как вы считаете? И всегда ли дело в рекрутерах? Допустим, рекрутера заменил ChatGPT, но остается еще нанимающий менеджер (внутренний заказчик). Готов ли он работать с ChatGPT и готов ли ChatGPT искать кандидата, который «по химии» подойдет нанимающему менеджеру?

Н.К.: Вопрос о возможности замены рекрутеров ИИ является интересным и актуальным. Хотя ИИ может значительно оптимизировать процессы рекрутинга, я считаю, что полная замена рекрутеров в ближайшем будущем маловероятна. Рассмотрим несколько аспектов.

Человеческий фактор и эмоциональный интеллект. Рекрутинг включает не только сопоставление навыков и опыта кандидатов с требованиями

вакансии, но и оценку соответствия культуре организации, коммуникацию с кандидатами и понимание их мотивации. Рекрутеры обладают эмоциональным интеллектом и способностью установить эмпатическую связь с кандидатами, что важно для создания положительного кандидатского опыта. В этом аспекте человеческий фактор остается непревзойденным.



Креативность и аналитические способности. Рекрутеры часто выходят за рамки простого сопоставления требований и опыта. Они ищут скрытый потенциал, учитывают мягкие навыки, способности к обучению и приспособляемости кандидатов. Креативность и аналитические способности рекрутера важны при принятии решений и сопровождении процесса найма.

Взаимодействие с нанимающим менеджером. Взаимодействие между рекрутером и нанимающим менеджером играет ключевую роль в успешном найме. Рекрутеры понимают предпочтения и потребности нанимающего менеджера, обсуждают детали вакансии и обратную связь по кандидатам. Это требует гибкости, общения и взаимопонимания, которые ИИ в настоящее время не может предложить в полном объеме.

Несмотря на это, ИИ может быть полезным инструментом в рекрутинге, помогая автоматизировать определенные задачи, например, скрининг резюме и предварительный отбор кандидатов, а также анализ данных и прогнозирование. Это позволит рекрутерам сосредоточиться на более стратегических задачах, таких как привлечение талантов, создание привлекательной брендовой стратегии,

установление отношений с университетами и т. д.

В итоге оптимальное сочетание роли рекрутеров и ИИ может привести к более эффективному процессу найма и улучшению его качества, сохраняя важные аспекты, связанные с человеческим фактором и взаимодействием между рекрутерами и нанимающими менеджерами.

«СУПЕР»: Как изменилась ситуация с появлением ChatGPT? Это действительно прорыв? Какова его роль сейчас — помощник, стажер, потенциальный конкурент?

Н.К.: С появлением ChatGPT и подобных моделей ИИ мы видим эволюцию в области общения и взаимодействия с компьютерами. Это действительно прорыв в развитии ИИ, особенно в области обработки естественного языка.

ChatGPT может выполнять функцию помощника, предоставляя информацию и отвечая на вопросы пользователей на основе имеющихся данных. Он может быть полезным инструментом для получения быстрых и точных ответов на простые и конкретные вопросы.

Однако стоит отметить, что ChatGPT все еще является моделью машинного обучения и имеет свои ограничения. Он не обладает эмоциональным интеллектом, интуицией и ощущением контекста, которые человек проявляет при взаимодействии с другими людьми. Поэтому сегодня он играет роль помощника или является инструментом для быстрого доступа к информации, а не полноценным конкурентом для профессионалов в сфере HR или других областях.

Однако с развитием технологий и дальнейшим усовершенствованием моделей ИИ их возможности могут расширяться. В будущем мы можем ожидать более сложных и контекстно-

ориентированных систем, которые смогут выполнять более сложные задачи и взаимодействовать с людьми более естественным образом.

Вместо того чтобы рассматривать ChatGPT как потенциального конкурента, я предлагаю рассматривать его как инструмент, который может помочь сделать работу более эффективной и удобной.

«СУПЕР»: *Ваша компания и вы сами уже вовсю пользуетесь ChatGPT. С чего все началось (был ли у вас до этого какой-то опыт работы с ИИ), сколько прошло времени, какие есть интересные кейсы, какие предварительные выводы можно сделать, какие задачи сегодня берет на себя ChatGPT?*

Н.К.: Да, у нас был небольшой опыт работы с ИИ, который ограничивался предыдущими системами и технологиями, но ChatGPT предоставил нам новые возможности. Мы внедрили ChatGPT еще в начале года в качестве инновационного инструмента для улучшения нашей клиентской поддержки и оптимизации некоторых процессов.

В процессе использования ChatGPT у нас появились интересные кейсы, которые позволили нам повысить эффективность и улучшить качество наших услуг. Приведу примеры.

Клиентская поддержка. Мы внедрили ChatGPT в качестве виртуального помощника на нашем сайте. Он помогает нашим клиентам получать быстрые и точные ответы на их вопросы о статусе доставки, условиях перевозки, расписании и другие.

Отслеживание грузов. ChatGPT используется для предоставления

информации о местонахождении грузов и их статусе. Клиенты могут задавать вопросы о стадии доставки и получать актуальные данные, что позволяет им быть в курсе и планировать свою работу.

Помощь в выборе оптимальных маршрутов. ChatGPT может предоставлять советы и информацию о различных маршрутах доставки, учитывая разные факторы, такие как время, стоимость, тип груза и предпочтения клиента. Это помогает нашим клиентам принимать информированные решения.

Наши предварительные выводы относительно использования ChatGPT показывают его значительный потенциал в улучшении клиентского опыта и оптимизации некоторых процессов. Он обеспечивает быстрые и точные ответы на вопросы клиентов, освобождая наших сотрудников от рутинных задач и позволяя им сконцентрироваться на более сложных или стратегических вопросах.

«СУПЕР»: *Что бы вы особо отметили в работе с ChatGPT, поскольку решили поделиться опытом в рамках мастер-класса?*

Н.К.: Как бизнес-тренер, я могу поделиться некоторыми

асpekтами работы с ChatGPT, которые помогли мне при организации мастер-класса.

Доступность информации. ChatGPT может предоставлять участникам мастер-класса широкий доступ к информации и экспертным знаниям.

Расширение тематического охвата. ChatGPT может быть настроен на работу в определенной тематике, что позволяет расширить охват представляемых на мастер-классе тем.



Дополнение к роли тренера. ChatGPT может дополнять работу бизнес-тренера, предоставляя дополнительные ресурсы и информацию.

Однако важно помнить, что ChatGPT не может заменить тренера. Взаимодействие с тренером предоставляет участникам мастер-класса уникальные возможности, такие как обратная связь, анализ и персонализированные советы. ChatGPT может служить полезным дополнением, но не является заменой человеческой экспертизы и присутствия тренера.



«СУПЕР»: Можно ли говорить о том, что ChatGPT — это в первую очередь угроза сорсерам, которые работают с поисковыми запросами?

Н.К.: ChatGPT и подобные модели ИИ могут представлять интерес и потенциально повлиять на роль сорсера, особенно в контексте обработки поисковых запросов. Однако я не считаю, что ChatGPT является прямой угрозой для сорсеров. Рассмотрим некоторые аспекты.

Расширение возможностей. ChatGPT может быть полезным инструментом для сорсеров, расширяя их возможности и помогая в автоматизации некоторых задач. Он может помочь с обработкой поисковых запросов, предоставлять информацию о потенциальных кандидатах и даже поддерживать их предварительный скрининг.

Контекст и экспертиза. Сорсеры обладают глубоким контекстом и экспертизой в своей области. Они имеют уникальное понимание требований вакансий, бизнес-потребностей и ситуации на рынке труда. Кроме того, сорсеры могут учитывать мягкие навыки, культурное соответствие

и другие аспекты, которые не всегда точно учитываются моделями ИИ.

Межличностные навыки. Взаимодействие и коммуникация с потенциальными кандидатами — важная часть работы сорсера. Межличностные навыки, эмпатия и способность понять мотивацию кандидатов являются ключевыми факторами при привлечении талантов, и они пока не могут быть полностью заменены ИИ.

Таким образом, вместо того чтобы рассматривать ChatGPT как угрозу для сорсеров, я склонен считать, что он может служить полезным инструментом и помощником для расширения и оптимизации их работы. ChatGPT может помочь сорсерам собирать информацию, обрабатывать поисковые запросы и предоставлять ценные сведения о потенциальных кандидатах, но он не может полностью заменить их функцию, экспертизу и важность

межличностных навыков, которые они привносят в процесс привлечения талантов.



«СУПЕР»: Много разговоров о том, что ИИ является ключом к прекращению всякого рода предвзятостей в процессе найма. Но эксперты предупреждают, что ИИ усваивает предрассудки, поскольку обучают его все равно люди. Что думаете по этому поводу? Способен ли ChatGPT не заражаться человеческими болезнями? И вообще, как происходит процесс обучения, насколько ChatGPT в этом вопросе зависит от человека, каковы его способности к самообучению? Кстати, что обозначает цифра ChatGPT3 или 4?

Н.К.: Это очень важные вопросы, связанные с проблемами предвзятости

и дискриминации в контексте использования ИИ, включая такие модели, как ChatGPT. Действительно, существует риск того, что ИИ может отражать или усиливать предрассудки и дискриминацию, так как его обучение основано на данных, содержащих предвзятость, алгоритмы и параметры, которые задаются людьми.

Однако существуют методы и подходы, которые могут быть применены для уменьшения предвзятости и дискриминации в работе моделей ИИ. Это включает анализ и отбор обучающих данных, учет различных групп и категорий, а также непрерывный мониторинг и корректировку модели в процессе ее использования.

Что касается процесса обучения ChatGPT, то он требует большого количества данных для обучения и использования сложных алгоритмов, но их настройка и параметры устанавливаются людьми. ChatGPT не является самообучающейся моделью. Он требует обновления и дообучения с использованием новых данных и методов, чтобы улучшить свою производительность и точность.

Что касается обозначений ChatGPT3 или ChatGPT4, то цифра указывает на версию модели. Это связано с развитием и улучшением моделей со временем. ChatGPT3 является более старой версией, чем ChatGPT4. Более новые версии могут иметь улучшенные алгоритмы, функциональность и обучение на более широком наборе данных.

«СУПЕР»: ChatGPT снимает часть рутинных задач, но нет ли риска деградации самого рекрутера? Кто знает, как рекрутер воспользуется освободившимся временем?

Н.К.: Отличный вопрос! Внедрение ChatGPT и других моделей ИИ в рекрутинг может действительно освободить

рекрутера от некоторых рутинных задач и автоматизировать процессы. Однако это не означает, что рекрутеры станут излишне зависеть от этих моделей или что их роль будет утрачена.

Освободившееся время у рекрутеров можно использовать для выполнения более стратегических и критически важных задач. Вместо траты времени на рутинные задачи рекрутеры могут сосредоточиться на анализе данных, стратегическом планировании, сборе и интерпретации информации, проведении интервью и взаимодействии с кандидатами.

Таким образом, модели ИИ, включая ChatGPT, не только не способствуют деградации рекрутеров, но, наоборот, могут помочь им стать более эффективными и продуктивными в своей работе. Рекрутеры могут использовать свое экспертное мнение, межличностные навыки и интуицию для принятия важных решений, что является неподменным человеческим аспектом в процессе найма.

Однако важно отметить, что рекрутеры должны развивать свои компетенции и адаптироваться к изменениям, связанным с использованием ИИ. Они должны уметь эффективно взаимодействовать с моделями ИИ, анализировать и проверять предоставленную информацию, а также принимать во внимание контекст и эмоциональные аспекты, которые могут быть недоступны моделям.

В итоге использование ChatGPT и других моделей ИИ в рекрутинге необходимо рассматривать как инструмент, который может улучшить эффективность и результативность работы рекрутеров, а не как угрозу для их роли и профессионального развития. ✓





РАБОТА С CHATGPT — ЭТО О ВЗАИМОПОНИМАНИИ

Об ИИ уже давно говорят, в т. ч. касаясь HR-сферы. Но больше всего шума наделала разработка компании OpenAI под названием ChatGPT. Это чат-бот с ИИ, способный работать в диалоговом режиме, поддерживающий запросы на различных языках. Со своими вопросами мы обратились к Ольге КРАПИВИНОЙ, HR-консультанту, онлайн-психологу, которая поделилась своим опытом использования этой технологии.



Ольга КРАПИВИНА

«СУПЕР»: Почему, на ваш взгляд, такой интерес (даже хайп) вокруг ChatGPT, в т. ч. среди HR-профессионалов, ведь и до этого были инструменты на основе ИИ? Может, это просто грамотный маркетинг компании-разработчика? Или все-таки предложено принципиально новое решение?

Ольга Крапивина: На мой взгляд, интерес понятный и совершенно оправданный. Во-первых, ChatGPT — доступный и интуитивно понятный инструмент, с огромной базой знаний. Я не знаю ни одного другого инструмента на основе ИИ, который был бы в широком доступе для пользователей и имел бы аналогичные возможности. ChatGPT доступен для всех желающих. По крайней мере сейчас. Даже в бесплатной версии можно получить массу полезного для подбора персонала, обучения и развития, работы с мотивацией, компенсациями и многим другим. Это удобный для пользователя инструмент, способный на многое. Самое главное — ChatGPT обучаемый. Вы можете самостоятельно за небольшой промежуток времени адаптировать его под свои конкретные нужды и потребности. Мне кажется, это принципиально новый подход. Во-вторых, ChatGPT способен существенно изменить рынок труда. Не думаю, что в ближайшее время исчезнет масса профессий. Но заменить начинающего маркетолога ChatGPT

может уже сейчас. Как и не особо толкового HR-а. Думаю, что изменится функционал многих профессий, появятся новые запросы от работодателей, нарабатывать опыт в новой профессии будет сложнее. Или это придется делать практически бесплатно. Профессионалам высокого уровня и людям, которые вживую работают с клиентами, волноваться по поводу ChatGPT пока еще рано. Но уже сейчас очень рекомендую научиться использовать его в своей работе. Это не просто модно — это крайне практично.

«СУПЕР»: Что вас мотивировало поюзать этот инструмент — какая-то реальная проблема или тяга к экспериментам?

О.К.: Однозначно тяга к экспериментам. ☺ Какое-то время я даже отказывалась попробовать, хотя хайп вокруг ChatGPT уже был. Но первый опыт разочаровал. Была попытка использовать ChatGPT как поисковик. Информацию он мне, конечно, предоставил, но особой разницы с обычной поисковой системой я не заметила. От многих знакомых слышала подобные отзывы. Потом заинтересовалась возможностями. Попробовала еще раз и несколько суток не могла оторваться. Настолько затянуло.

«СУПЕР»: Расскажите, для чего и как его использовали.

О.К.: Уже использовала для профориентации, разработки рекомендаций по работе с конкретными людьми, для психодиагностики, подбора персонала, разработки бренд-кода.

Например, мы берем заявку на подбор персонала. Анализируем функционал должности с помощью ChatGPT на предмет soft skills. Я просила описать на языке персональных метапрограмм, но можно использовать любые другие классификации. Затем

анализируем ответы на открытые вопросы, которые давал соискатель на собеседовании, и просим ChatGPT сопоставить персональные метапрограммы с теми, которые необходимы для данной должности. Получаем четкий обоснованный анализ, перечень возможностей, рисков и план обучения, персонализированный для конкретного человека. Экономия времени существенная, учитывая, что это делается всего за несколько минут. Более того, такой анализ помогает избежать субъективности рекрутера или нанимающего менеджера, сравнить нескольких похожих по hard skills кандидатов и использовать полученную информацию при построении карьерной траектории.

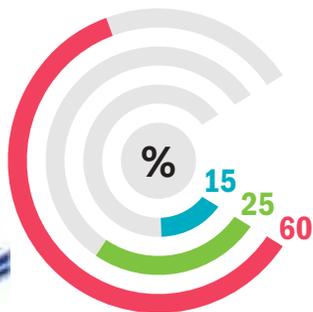
«СУПЕР»: Вы какой язык применяли? Есть мнение, что с английским языком ChatGPT работает эффективнее.

О.К.: Я применяю русский, поскольку английский пока не настолько хорош, чтобы корректно сформулировать запрос.

Более того, мои клиенты сейчас — это русскоговорящие люди. Есть интересный опыт использования ChatGPT прямо во время карьерной консультации. Когда мы вместе с человеком в прямом эфире обсуждали результаты, которые предоставлял чат, и вместе формулировали новые запросы. Все на русском, вполне корректно и достаточно. Возможно, на английском было бы более эффективно, но мои потребности закрываются и так. Поэтому можете смело начинать работать с ChatGPT, даже не зная английского.

«СУПЕР»: И еще один вопрос об эффективности при использовании ChatGPT. Речь о так называемых





Как вы используете ChatGPT?

- Пока просто балуюсь
- Мы используем в компании, в том числе и для HR-целей
- Я использую для различных HR-целей, но по собственной инициативе

Опрос проводился на сайте <http://kadrovik-info.ru>

prompts (ключевых фразах). Действительно ли очень важна формулировка запроса?

О.К.: Да, это так. От того, как сформулируешь запрос, зависит корректность результата. Моя основная рекомендация такая: сначала договоритесь с ChatGPT о понятиях, терминах и методологиях. Он использует огромную базу знаний, и если вы изначально не определились, что именно и как именно вы называете, то на один и тот же запрос вы рискуете получить несколько нестыкующихся между собой ответов. Следующая рекомендация: давать четкие и однозначные инструкции. Практически как детям — одна понятная инструкция в один момент времени. Можно формулировать в сложноподчиненных предложениях, но стараться

не смешивать действия, которые нужно делать поэтапно, в один запрос. И третья рекомендация: убедиться, что для анализа вы предоставляете достоверные данные. ChatGPT принимает информацию, которую вы ему даете, как достоверную. Соответственно, соврали на входе — получили некорректный ответ на выходе. Не врите сами себе, особенно используя ИИ.

«СУПЕР»: Кто больше обучается в паре «человек — ChatGPT»: первый или последний?

О.К.: Это взаимно. Обучаясь, ChatGPT становится более персонализированным, лучше понимает вас и ваши запросы. А человек, работая с чатом, прокачивает один из важнейших навыков — четко формулировать свои мысли и запрос. Более того, вам придется достаточно хорошо разобраться в предмете, о котором вы спрашиваете. Можно, конечно, спросить о том, что вы знаете понаслышке, но убедиться в том, что получили достоверный ответ и можете использовать новую информацию для дальнейшей работы, без знаний не получится. А это важно, пока вы обучаете чат-бота. Да и в целом работа с ChatGPT — это о взаимопонимании. Так что если вы еще не готовы использовать его в работе, то просто экспериментируйте и тренируйтесь для себя. ✓

✉ Я НЕ ИСПОЛЗУЮ ЧАТГПТ В СВОЕЙ РАБОТЕ, ПОСКОЛЬКУ ДЕЛАЮ МЕНЬШЕ ОШИБОК, ЧЕМ ИИ.

Полкарпы



⚠ В ТЕКСТЕ ОБНАРУЖЕНО 33 ОШИБКИ. ПРОВЕРЕНО ЧАТГПТ.



Евгений МАМОНОВ,
специалист по управлению персоналом

CHATGPT В РЕКРУТИНГЕ И НЕ ТОЛЬКО

«Ключевым элементом успеха любой компании является тесное взаимодействие между ее сотрудниками и инновационными технологиями»
Неизвестный*

Информационные технологии радуют нас с поступательным ускорением. Мы уже не поражаемся возможностям социальных сетей и блогов, которые позволили каждому стать репортером, журналистом и главным редактором одновременно. Не удивляемся и видеосервисам, приложениям и камерам, давшим возможность общаться и даже полноценно дружить в режиме реального времени с любым человеком, в какой бы точке планеты он ни находился. Сейчас у человечества новая забава — ChatGPT и сервисы по созданию картинок.

Все новое вызывает у людей всплеск гормонов, рождая гремучую смесь эмоций из страха и удивления. Существует, например, мнение, что началась чуть ли не первая фаза войны роботов с человечеством и грядет безработица, потому что программы будут сами создавать контент, включая в т. ч. и видео. Попробуем разобраться, так это или нет, что на самом деле дают нейросети — в первую очередь для HR-менеджера.



Евгений МАМОНОВ

* Создано ChatGPT.

КАК ВСЕ УСТРОЕНО?

У всего сложного есть более простые и исторически ранние аналоги, о которых мы забываем. Так, бросание горячих камней в емкость с пищей у первобытных людей и нагревание еды в микроволновке — принципиально одно и то же. Оба способа основаны на приведении в движение молекул. Только камни отдают тепло, непосредственно контактируя с пищей, а микроволновая печь генерирует электромагнитное излучение, ускоряющее колебания частиц.

Более простой аналог ChatGPT — функция «предвосхищения» (или автозаполнения) в разных текстовых приложениях, которая, к слову, никого уже не удивляет. Программа не знает, как правильно, а просто предлагает наиболее вероятные варианты завершения фразы на основе анализа большого количества текстов. Мы сами совершенствуем приложение: чем чаще к нему обращаемся, тем больше вариантов у него есть, потому что наиболее частые слова оно заносит в свой словарь.



ChatGPT (Generative Pre-trained Transformer) — «предварительно обученный преобразователь», очень мощная программа автозаполнения или автозамены, которую ранее обучили

на огромном количестве текстов (например, T9 отличается от ChatGPT, наверное, так же, как счеты от калькулятора). «Обучили» — это значит, что в программу загрузили информацию, а программа рассчитала вероятности, определила структуру, составила модели. Основа — это все, что есть в Интернете, начиная от монографий в электронном виде и заканчивая постами в соцсетях.

В нейросетях работает так называемый принцип обратной диффузии. Вот как это очень упрощенно выглядит на примере интеллектуальных систем обработки и генерации графических данных. Во время обучения в программу загружают большое количество изображений разного качества, зашумленных до такой степени, что они превратились в пиксели. Допустим, на всех картинках изображено яблоко, о чем мы на стадии обучения предварительно сообщаем программе. Она находит закономерности, выделяет главные графические признаки, характерные для любого яблока, и учится подавлять шум. После обучения программа сможет:

- распознать любое изображение, где есть яблоко (любое — зеленое, красное и т. д.);
- нарисовать его, отбросив шум;
- нарисовать яблоко по нашему запросу на основе загруженных ранее изображений.

Подчеркиваем, что это очень упрощенное и обобщенное описание процесса, где на самом деле применяются разные методологии и методики (обуславливание модели текстом, модель латентной диффузии и т. д.).

А такие модели мы называем нейросетями, потому что информация обрабатывается многоступенчато, как делает

наша нервная система. У нас тоже в мозге есть вторичные, третичные аналитические зоны, отвечающие за обработку информации.

Пример

Обучение нейросети от разработчиков: «Чтобы научить модель быть Алисой, нужно собрать датасет с вопросами типа "Как тебя зовут?", "Кто тебя создал?", "Что ты любишь?" и ответами на них». Для упрощения этого процесса придумали хитрость.

1. Собрали список таких вопросов об Алисе.

2. С помощью ChatGPT сгенерировали множество других похожих вопросов.

3. Написали подводку, кратко описывающую личность Алисы, с просьбой ответить от ее имени на вопрос.

4. Задали сгенерированные вопросы ChatGPT, используя подводку.

В итоге получили пары «вопрос — ответ», из которых сформировали новый датасет и дообучили на нем модель. Модель частично обучила сама себя! 17 мая «выкатили» эту модель в виде навыка «Алиса, давай придумаем!»



ПРИМЕНЯЕМ CHATGPT В РАБОТЕ

Конструктор имеет множество возможностей, но надо иметь в виду, что основная его задача — именно создание текстов. Грамотно составленное предложение или описание товара/услуги — основа любой PR- и рекламной кампании. Рекрутер должен создавать интересные, цепляющие тексты, которые приглашают на работу. Но не все HR-специалисты умеют делать это хорошо. Потенциальные кандидаты откликаются на интересные объявления, вызыва-

ющие эмоциональный отклик, так что, используя ChatGPT, можно значительно разнообразить подачу. Рассмотрим возможности трансформера.

Создание историй. Писать древнегреческую трагедию о программисте, который искал работу, может быть, и перебор, но краткий очерк, зарисовку, даже анекдот конструктор ChatGPT вполне может сделать. Главное — задать правильный запрос, сформулировать основную мысль, обозначить начало и конец истории. Конструктор понимает, когда ему задают жанр или стиль. Например, мы можем попросить его написать историю в духе Стивена Кинга или Чехова. Чтобы понять все возможности, надо экспериментировать. Попробуйте написать хокку о водителе-дальнобойщике, оду бухгалтеру, работающему без перерыва на обед, и т. д.

Преобразование

текста. В чат загружаем свой текст и просим его стилизовать или перевести в другой стиль или жанр. Это стандартный писательский и журналистский прием. Можно сконструировать поговорку о том, что компания не может жить без системного администрато-

тора («без сисадмина и жизнь плоха»), и преобразовать ее в короткий рассказ. Еще можно свой текст облагородить, попросить удалить из него повторяющиеся слова и заменить пассивные конструкции активными.

Создание заголовков, слоганов.

Надо понимать, что ChatGPT построен на английской языковой модели, поэтому большие тексты неизбежно выглядят не совсем естественно, им присущ нейросетевой акцент, т. е. слова иногда стоят не в тех падежах, вместо единственного числа слово

пишется во множественном числе и т. д. Широкие возможности ChatGPT дает при создании коротких фраз. Заголовки, подзаголовки, лозунги (см. эпиграф к настоящей статье) к программе, по всей видимости, создавать проще.

Создание вопросов.

Нейросеть может взять на себя рутинную работу по созданию списка вопросов. Такие списки нужны, например, для интервью. Слабое место всех рекрутеров — плохое знание профессиональной специфики кандидатов. Но с ChatGPT все упрощается. Можно сконструировать список вопросов с ответами для любой должности. А в ходе беседы давать в чат дополнительные вводные, чтобы глубже рассмотреть ту или иную тему.



МЫ ИЩЕМ КАНДИДАТА С ВАШЕЙ
КВАЛИФИКАЦИЕЙ, НО С ИСКУССТВЕННЫМ
ИНТЕЛЛЕКТОМ.



К примеру, можно написать несколько серий вопросов по созданию баз данных для кандидата в разработчики. Это очень полезная функция и для специалистов по обучению, которые разрабатывают тесты для проверки знаний.

Написание интервью для статей.

Рекрутеру или специалисту по корпоративным коммуникациям иногда необходимо написать интервью с действующим сотрудником для блога на корпоративном портале. ChatGPT придет на помощь. Перед интервью можно запросить список вопросов, а в процессе написания материала попросить привести примеры, найти подходящие цитаты, ссылки на научные статьи.

Как видим, возможности по созданию текстов действительно велики. Главное — вводить запросы правильно, что приходит с некоторым опытом, и лучше делать их на английском языке. Чтобы понять, в чем разница, достаточно попросить бота написать стихотворение. На английском вы получите рифму, а на русском — нет.

Продвинутый уровень.

Если HR-менеджер обладает знаниями в области программирования, т. е. либо сам пишет код, либо может редактировать уже написанный, ChatGPT значительно облегчает работу. Это, например, нужно для корпоративных ботов, которые по запросу сотрудников могут ответить, какие вакансии сейчас открыты, как получить справку из бухгалтерии и т. д. HR с навыками программирования запрашивает ту или иную программу с заданными параметрами, и нейросеть ее предоставляет, полученный код нужно лишь немного отредактировать и протестировать. Собственно, такой функционал уже используется разработчиками, которые не хотят тратить время на рутину. Несложные программы позволяют автоматизировать массу операций (делать рассылку в заданное время, отправлять напоминания о собраниях, создавать расписания интервью). С программами у ChatGPT все обстоит гораздо лучше, чем с русскоязычными художественными текстами.



Где в первую очередь можно использовать ChatGPT?

- Поиск и отбор кандидатов
- Онбординг и обучение
- Оцифровка кадрового документооборота
- Оценка эффективности

Опрос проводился на сайте <http://kadrovik-info.ru>

ОГРАНИЧЕНИЯ CHATGPT

На наш взгляд, опасения тех, кто всерьез полагает, что нейросеть заменит человека, преувеличены. Да, блогер может синтезировать картинку для очередного поста, но ИИ все равно не сможет дать самому себе задание, выбрать нужную стилистику. Серьезные аналитические задачи решать в рамках ChatGPT по-прежнему не получится. Бот не примет решение о том, какую зарплату надо назначить для той или иной вакансии. Строго говоря, он не знает, что происходит в реальности. Если сделать запрос: «Какая средняя зарплата водителя-дальнобойщика в регионе?», ответ мы, конечно, получим, но с большим разбросом. Да и сам ChatGPT в этом случае предлагает обращаться к специалистам, т. е. переадресует его нам же. Не получится и проанализировать текучесть персонала, хотя написать интересное введение для доклада вполне можно. Программа не ответит на вопрос, в чем смысл того или иного документа. Человек сам создает смыслы (в т. ч. и своей жизни), и никакая машина или программа его не заменят.

Да, это интересный и полезный инструмент, но он не отменяет квалифи-



кацию. С программой непрофессионал, пожалуй, может нанести даже больше вреда, если будет бездумно использовать ChatGPT, создавая, например, списки вопросов для интервью, составляя положения об оплате труда, регламенты по обучению, инструкции. Нейросеть масштабирует, увеличивает то, что уже есть, и если HR-специалист некомпетентен, то его некомпетентность обретет второе дыхание, переключится в турборежим. Современные инструменты требуют от HR-а еще более высокой квалификации, чем раньше, потому что результаты его работы, усиленные ИИ, позитивные и негативные, серьезно влияют на компанию. «С большой силой приходит большая ответственность!» — так говорили древние. ✓

**ChatGPT собирается изменить способ найма персонала.
ChatGPT может повысить эффективность
следующих процессов:**

Написание
ценностного
предложения
работодателя
(EVP)

Поддержка
маркетинга
в рекрутинге

Создание
контента для
рекрутинговых
кампаний

Создание
объявлений
о вакансии

Объяснение
технического
жаргона

Предоставление
перечня джоб-
бордов,
где стоит разме-
стить объявление
о вакансии

Создание
булевого
поиска

**Чем
может быть
полезен
ChatGPT**

Генерирование
писем
для кандидатов

Создание
персональных
информационных
сообщений
для кандидатов
на любом языке

Ответы
на дополнительные
вопросы
кандидатов

Автоматическая
проверка
резюме

Составление
вопросов для
интервью
и рекомендуемых
ответов

Определение
наиболее
подходящих
кандидатов

Создание
резюме

Поддержка связи
с нанимающими
менеджерами

Предоставление
интервьюерам
персонали-
зированной
обратной связи

Решение проблем
неструктуриро-
ванных данных
по подбору
персонала

Не забывайте скачивать документы для работы!

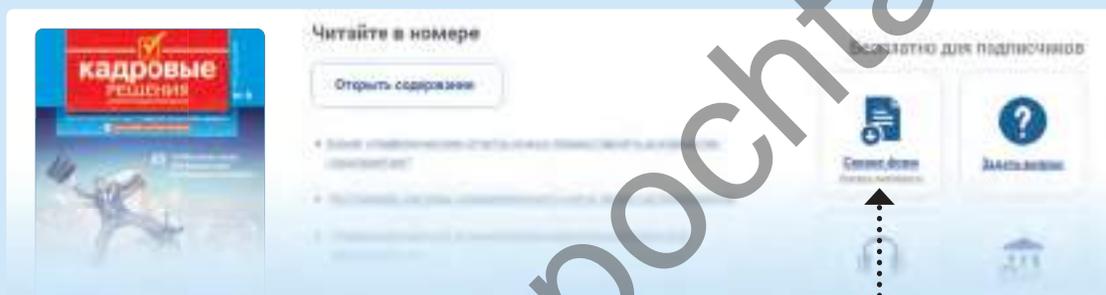
Как пользоваться услугой «Сервис форм»?

Документы для скачивания отмечены в статье значком

структурного подразделения и (или) наставник готовит оценочный лист работника после прохождения испытания (пример 2)

Зайдите на сайт www.profiz.ru

Найдите на сайте страницу журнала «Кадровые решения»

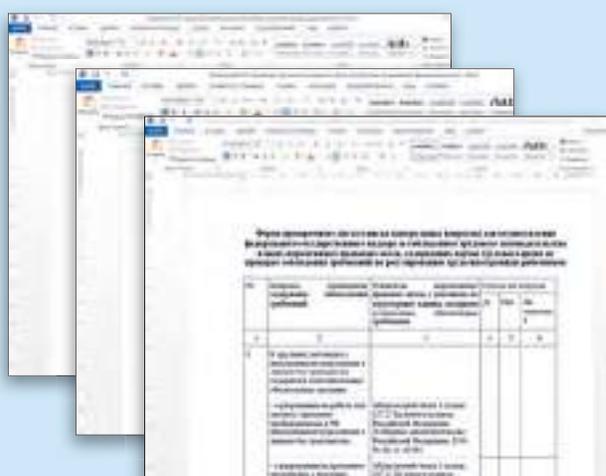
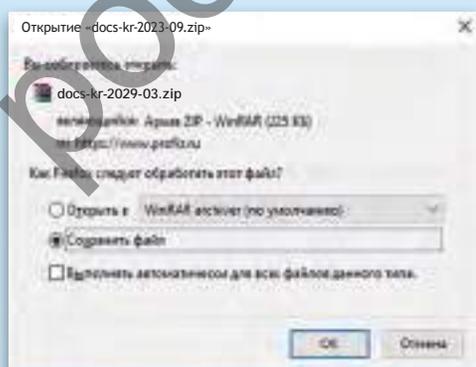


На странице журнала www.profiz.ru/kr/ в крайнем правом столбце кликните по кнопке

В открывшейся форме введите код и нажмите **Скачать формы документов**



Скачайте архив на свой компьютер и пользуйтесь готовыми формами и расчетами!



ЭКОНОМЬ ВРЕМЯ И ПОЛЬЗУЙСЯ С КОМФОРТОМ — ВЫБЕРИ ЭЛЕКТРОННУЮ ВЕРСИЮ ЖУРНАЛА!



ЧТО МНЕ ЭТО ДАСТ?

1 НЕ НУЖНО ЖДАТЬ ДОСТАВКИ

Читайте номер сразу
после его выхода



2 ЛЕГКО СОХРАНИТЬ

Скачивайте журнал
в формате PDF



3 ОТКРЫВАЕТСЯ НА ЛЮБЫХ УСТРОЙСТВАХ

Читайте журнал не только
на компьютере или ноут-
буке, но и в мобильном
приложении «Киоскёр»

5 УДОБНО ПОЛЬЗОВАТЬСЯ

- скачивайте формы
и примеры документов;
- сохраняйте инте-
ресные материа-
лы в закладки;
- используйте
интерактивный
поиск по жур-
налу



4 ДОСТУПЕН ОФЛАЙН

Читайте без до-
ступа к Интерне-
ту, даже на пляже



ПРЕИМУЩЕСТВ

КАК ОФОРМИТЬ ПОДПИСКУ?

+7 (495) 258-08-15, (965) 242-51-98

podpiska@profiz.ru

profiz.ru