

Изменение трудового

SOMOLIO ESTORI OTO

# Ирина Александровна Андреева



**25 лет НR-консультант** в применении ТЗ и снижения рисков трудовых споров.

**18 лет аудитор/эксперт** регламентированных процессов управления персоналом.

**25 лет преподаватель** курсов повышения квалификации в Управление персоналом.

**Член общероссийского объединения** «ВКК - Национальный союз кадровиков».

**Участник НR-проектов** для дочерних обществ ГК ПАО «Газпром нефть», ФГУП «Почта России», производственных предприятий и коммерческих структур г. Москвы, С.-Петербурга и регионов.

Опыт работы административным и функциональным руководителем

# Трудовое законодательство Российской федерации меняется и дополняется ежегодно.

Изменения, произошедшие за последние годы важны тем, что проходят в рамках утвержденной Концепции (!) повышения эффективности соблюдения требований трудового законодательства (2015-2020 г.г.). Распоряжение Правительства РФ от 05.06.2015 №1028-р.

Все изменения закономерны, концептуальны и отражают стратегический и комплексный подход Правительства к вопросу соблюдения требований трудового законодательства.

#### ПРЕДИСТОРИЯ 2013-2015 г.г.

• 01 января 2013 г. вступает в силу новый закон о бухгалтерском учете - Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-Ф3

**ЯНВАРЬ 2013** 

• Приказ Минтруда России от 12.04.2013 N 148н Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов

**АПРЕЛЬ 2013** 

• Распоряжение Правительства РФ от 05.06.2015 N 1028-р «Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 годы)»

2015

## Распоряжение Правительства РФ от 05.06.2015 N 1028-р

«Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 годы)»

- 1. Обеспечение определенности, прозрачности и открытости федерального надзора в сфере труда
- 2. Формировани е и пропаганда системы внутреннего контроля соблюдения работодателями требований трудового законодательст ва
- 3. Создание условий для развития мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательст ва, к улучшению условий труда работников
- 4. Внедрение рискориентированны х подходов к организации федерального надзора в сфере труда
- 5. Развитие потенциала федеральной инспекции труда при осуществлении федерального надзора в сфере труда
- 6. Оптимизация процессов взаимодействия федеральной инспекции труда с работниками и работодателями

- **1. Ст. 56, ст. 57 ТК РФ** Трудовой договор
- 2. Ст. 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов
- **3. УК РФ Ст. 144.1.** Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста (штраф, уголовная ответственность!)
- **4. ФЗ от 03.10.2018 № 353-ФЗ, ст. 195.1 ТК РФ.** Работодатель обязан предоставлять всем работникам 1 раз в 3 года дополнительный выходной день для диспансеризации. Предпенсионерам и работающим пенсионерам на диспансеризацию надо выделять 2 р. дня ежегодно.
- **5. ФЗ от 11.10.2018 № 360-ФЗ.** Работодатели обязаны предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время сотрудникам с тремя детьми и более в возрасте до 12 лет.
- **6. Письмо Минтруда от 07.12.2018 № 14-2/ООГ-9754.** Нельзя оформлять отпуска только на субботу и воскресенье. Если компания предоставляет отпуск только на выходные дни, Минтруд считает отпускные скрытой компенсацией за неиспользованный отпуск за прошлые годы.
- **7. ФЗ от 18.06.2017 № 125-ФЗ, ст. 108 ТК РФ** «перерыв на обед может не предоставляться, если продолжительность ежедневной работы не превышает 4 часов»
- **8. Ст. 152 ТК РФ** «Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха ..., не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.
- **9. Ф3 от 25.12.2018 № 481-Ф3**. МРОТ равен величине прожиточного уровня за ІІ квартал предыдущего года. Этот показатель утвердили в сумме 11 280 руб. Итого МРОТ вырос на 117 рублей.

- **10.Ф3 от 19.07.2018 № 216-Ф3 и от 19.07.2018 № 215-Ф3.** С 16.01.2019 работодатели, которые приглашают иностранных сотрудников, должны следить за тем, чтобы: род занятий иностранного сотрудника соответствовал цели въезда;
- иностранец своевременно выезжал из страны.
- **11.Постановление Правительства РФ от 17.08.2016 N 806 (ред. от 12.10.2018)** «О применении рискориентированного подхода при организации отдельных видов государственного контроля....».
- Высокий 1 проверка/2 года. Значительный 1 проверка/3 года. Средний 1 проверка/5 лет.
- Умеренный 1 проверка/6 лет. Низкий плановые проверки вообще не проводятся.
- **12.Приказ Федеральной службы по труду и занятости № 655 от 10.11.2017** года (в ред. Приказа Роструда № 201 от 11.04.2018) При проведение плановых проверок, ГИТ обязана применять перечни проверочных листов Роструда (01.01.2018 и с 01.07.2018).
- 13.Срочный трудовой договор заключается строго по обоснованным основаниям (ст.59 ТК РФ).
- **14.Испытательный срок НЕ устанавливается** для ряда категорий работников (ст.70 ТК РФ).
- **15.Ежегодный оплачиваемый отпуск** 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).
- **16.Ежегодный дополнительный отпуск** для следующих работников (ст.116 и 118 ТК РФ):
- с вредными и (или) опасными условиями труда 7 календарных дней;
- районы Крайнего Севера 24, 16, 8 календарных дней;
- ненормированный рабочий день 3 календарных дня (ст.119 ТК РФ).
- Отпуск предоставляется на основании графика отпусков на календарный год (ст.122 ТК РФ).
- 17.Персональные данные любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или

**18.Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты**, которые необходимы в осуществлении деятельности и регулирующие отношения (ст.22 ТК РФ), например:

Правила внутреннего трудового распорядка – ст.68 ТК РФ;

Положение о защите персональных данных – ст.87 ТК РФ;

Положение об оплате труда, если это не внесено в ПВТР – ст.135 ТК РФ;

Положение об охране труда – ст.219 ТК РФ.

- **19.Должностная инструкция** документ, который регулирует основные функции, обязанности, права и ответственность сотрудника организации при осуществлении им деятельности в определенной должности. **20. Дисциплинарное взыскание**. Ст. 192-194 ТК РФ.
- **21.Сверхурочная работа.** Работа за пределами продолжительности рабочего времени, установленного для любого режима работы <u>по инициативе работодателя (ст.99 ТК РФ).</u>
- **22.Ненормированный рабочий день.** Привлечение отдельной категории работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени <u>эпизодически</u> (ст.101 ТК РФ).
- **23.Работа в выходные нерабочие дни.** Привлечение к работе в выходной нерабочий день производится только с письменного согласия работника (ст.113 ТК РФ)
- **24.Сменная работа.** Работа в две, три или четыре смены вводится в тех случаях, когда производственный процесс превышает допустимую продолжительность ежедневной работы. Смены устанавливаются на основании графика сменности (ст.103 ТК РФ).
- **25.Служебная командировка.** Командировка это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (ст.166 169 ТК

Законопроекты 2019-2021 г. г.

- 1. Появление требований к трудоустройству выпускников
- 2. Ответственность работодателя за отдых водителей
- 3. Переход на электронную трудовую книжку и электронные документы по личному составу

# Работа со «сложными» сотрудниками

- •Каких сотрудников вы считаете сложным
- •Почему? Что в них сложного именно для вас или для других?
- •Каких результатов вы хотите добиться в работе со *«сложными»* сотрудниками?
- •Способы и методы работы со *«сложными»* сотрудниками

Каких сотрудников вы считаете

CHOWHLIMII

# Работа со «сложными» сотрудниками

#### 1. Цели

- вы отвязались от них, но не получили от них того, что вам было нужно в плане работы;
- вы разрешили свою краткосрочную проблему, но у них осталось чувство обиды;
- они довольны, но у вас ушло полдня, чтобы просто получить от них информацию;
- вы приостановили ссору между членами команды, но они вскоре примутся за старое.

#### 2. Основные варианты поведения

- Предлагайте сотрудничество
- Развивайте свои навыки
- Сохраняйте спокойствие и будьте позитивны;
- Организовывайте обратную связь
- Проявляйте заботу о других;
- Активно слушайте и сопереживайте;
- Празднуйте успехи других людей;
- Демонстрируйте уважение к другим;
- Просите совета и вклада других людей;
- Не высказывайте суждений, пока не соберете всю информацию;
- Демонстрируйте хорошее чувство юмора.

# Каких сотрудников вы считаете сложными?

# Работа со «сложными» сотрудниками

#### 3. Реакция на проблемное поведение

#### Гнев.

Гнев некоторых людей оправдан, тогда как другие зачастую гневаются, чтобы заставить вас сделать чтото по их желанию.

#### • Молчание.

Люди прибегают к нему, когда хотят вам показать, как они расстроены, поскольку без этого, по их мнению, вы подумаете, что эта проблема для них неважна.

#### • Эмоциональный шантаж

популярное оружие, чтобы заставить людей сделать то, что хочет шантажист, который играет на вашем чувстве вины или желании быть популярным. Эмоциональный шантаж не срабатывает с решительными людьми, и шантажисты распознают решительных людей и не прибегают с ними к этой технике.

# Если ничего не помогло, привлеките к решению проблемы авторитетных судей

# Каких сотрудников вы считаете сложными?

#### **Поколение X 1961-1981**

- интеграция в корпоративную культуру,
- стабильность и уверенность в будущем,
- четкое знание всех деталей своей работы,
- возможность обучения и личностного роста,
- фиксированный оклад.

#### Поколение У 1982-2004

- денежное вознаграждение,
- отсутствие бюрократии в рабочем процессе,
- технологичное оборудование рабочего места,
- оптимизация рабочего процесса,
- отсутствие дресс-кода и корпоративного икета.

#### Поколение Z после 2005

- возможность стажировки и получения опыта,
- оплата стажировки,
- возможность начала карьеры.

#### Поколение А после 2010

- неприятие принуждения,
- осознанность в получении знаний,
- позитивность мышления.

Федеральный закон от 03.10.2018 N 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий».

Федеральный закон от 03.10.2018 N 352-ФЗ «О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации».

Предусмотрен штраф в размере до 200 тыс. рублей, или в размере заработной платы, или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательные работы на срок до 360 часов.

Федеральный закон от 03.10.2018 N 353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации».

**Федеральный закон от 03.10.2018 N 349-ФЗ** «О ратификации Конвенции о минимальных нормах социального обеспечения (Конвенции N 102)».

# ПЕНСИОННЫЙ ВОЗРАСТ

МУЖЧИНЫ – 65 лет ЖЕНЩИНЫ – 60 лет

ПРЕД ПЕНСИОННЫЙ ВОЗРАСТ

Возраст гражданина, установленный государством, по достижении которого он может претендовать на получение пенсии по старости. Достигнув пенсионного возраста, гражданин превращается из плательщика пенсионных взносов (налогов) в получателя пенсионных

МУЖЧИНЫ – 60 лет ЖЕНЩИНЫ – 55 лет

выплат из пенсионного фонда.

Какой средний возраст работников вашей организации?

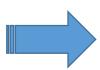
приложение 1

# Сведения об организации и численности работников организации (мужчины 1959 г.р., женщины 1964 г.р.), не являющихся пенсионерами

Наименование организации	ИНН	кпп .	Численность работников, осуществляющих трудовую деятельность по состоянию на 1 октября 2018 года			Численность работников, осуществляющих трудовую деятельность по состоянию на отчетную дату			из графы 7:  численность работников, продолживших трудовую	Численность работников, прекративших трудовую деятельность в течение отчетного периода					
										в том числе		из граф 11 - 13: по инициативе работодателя			
			всего	в том	числе		В ТОМ	числе деятельность					1	в том числе	
				муж	жен	всего	муж	жен	после обучения, в том числе переведенные на другой участок работы		муж	жен	всего	муж	жен
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

Руководитель организации (должность)				
	ОИФ	Подпись	дата заполнения	-
Исполнитель				

ФИО, телефон



Учёт возрастных особенностей в управлении персоналом

Закон о пенсионной реформе 2018



Методы работы с персоналом разного возраста



**Актуализация программ управления персоналом** 

#### **ФИЗИЧЕСКИЕ**

- старение тела,
- ослабление организма,
- развитие болезней.

• Рекомендация:

поддержание возможностей физической нагрузки (абонемент в спортзал); организация прихода врачей в офис; ДМС.

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИ Е

- нежелание получать новые знания,
- апатия, потеря интереса к окружающему миру,
- неспособность к адаптации к различным изменениям.
- Рекомендация:

организация процесса передачи опыта, наставничество, консультирования; плавное привнесение в работу небольших изменений.

# СОЦИАЛЬНЫЕ

- ожидание/выход на пенсию,
- сужения круга общения,
- ощущение своей бесполезности.

• Рекомендация:

вовлечение в общественную работу в коллективе; привлечение к работе со стажерами; наставничество.

#### Поколение Х 1961-1981

- интеграция в корпоративную культуру,
- стабильность и уверенность в будущем,
- четкое знание всех деталей своей работы,
- возможность обучения и личностного роста,
- -фиксированный оклад.



# (!) Возможные трудности

- 1. Недоверие к руководителям младше себя.
- 2. Слабое владение современными цифровыми технологиями.
- 3. Непререкаемость собственного авторитета и мнения.
- 4. Страх перед возможными изменениями на работе.
- 5. Сложности в освоении больших объемов информации.

## (!) Рекомендации

- 1. Руководитель, рекрутер старшего или близкого по возрасту поколения либо зарекомендовавший себя профессионалом в конкретной области.
- 2. Организация обучения владения компьютером, программами.
- 3. Привлечение к участию в дискуссиях, мозговых штурмах, проектах.
- 4. Демонстрация важности изменений и варианты применения их в работе.
- 5. Дозирование новой информации и изменений.

# Рекомендации по работе с возрастным персоналом:

Соблюдайте права работника (Конституция РФ, ТК РФ).

Не акцентируйте внимание на возрасте работников в повседневной работе.

Пересмотрите варианты общения /обращений к работникам старшего поколения.

Правильно распределяйте профессиональные роли в повседневной и проектной работе.

Не афишируйте сбор статистических данных по возрастному признаку.

Не делайте возраст причиной отказа в карьерном росте.

Не увольняйте работников по причине возраста или выхода на пенсию.

# Задайте ваши вопросы