



ОПТИМИЗАЦИЯ РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ: ПРАВОВЫЕ РЕШЕНИЯ

О СПИКЕРАХ



Евгений Рейзман, советник «Baker & McKenzie».

Кандидат юридических наук, магистр права (LL.M.) Школы права университета Эмори (Атланта, штат Джорджия, США). Активно участвует в деятельности Ассоциации Европейского Бизнеса (АЕБ) в России, являясь заместителем Председателя подкомитета по трудовому праву. В международной юридической фирме «Baker & McKenzie» работает с 1998 года, в 2001 - 2009 годах был партнером и возглавлял практику по трудовому и миграционному праву России и стран СНГ.



Марина Хадина, руководитель карьерного направления компании HeadHunter

В области подбора и оценки персонала работает более 12 лет.

С 2011 года руководит карьерным направлением в компании HeadHunter для территорий Россия, Украина, Казахстан, Белоруссия, руководит созданием новых онлайн сервисов на сайтах группы HeadHunter, проектом трудоустройства людей с инвалидностью.

С 2013 года ведет программу «Охота на работу» на радиостанции Москва 92.0FM.

СОДЕРЖАНИЕ ВЕБИНАРА



1. Оптимизация расходов на персонал в период кризиса: правовые решения.

2. Outplacement: своими руками или аутсорсинг. Плюсы и минусы.

3. Ответы на ваши вопросы. — 20 минут

40 минут

Оптимизация расходов на персонал в период кризиса: правовые решения

26 марта 2015 г.
ВЕБИНАР
HeadHunter Group, Россия

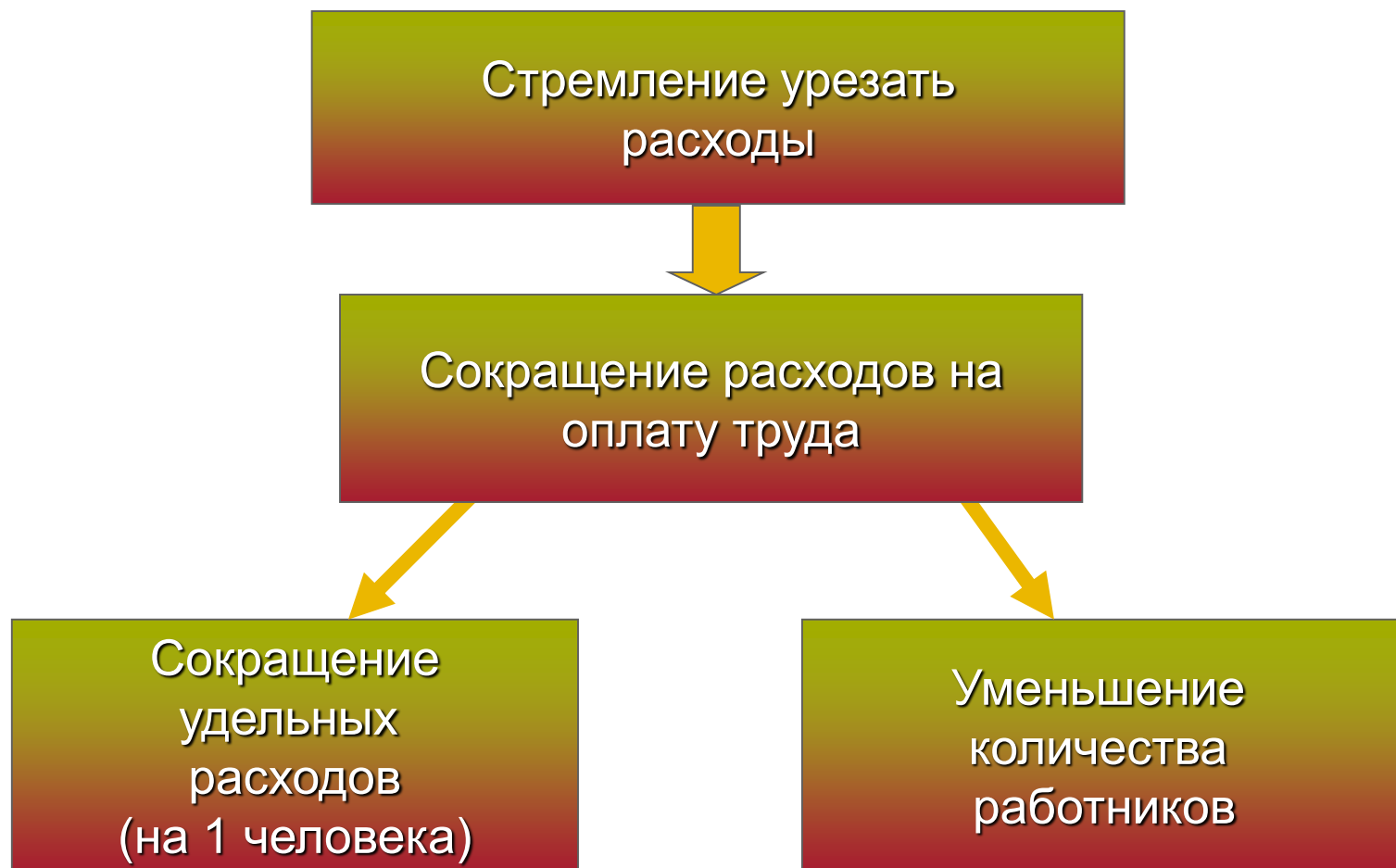
**Евгений Рейзман, Советник
Baker & McKenzie, Moscow**



“Бейкер и Макензи - Си-Ай-Эс, Лимитед” входит в состав Baker & McKenzie International, организации, созданной в форме швейцарского объединения (Swiss Verein), состоящего из юридических фирм - участников объединения в разных странах мира. В соответствии с общепринятой терминологией, используемой компаниями в сфере профессиональных услуг, термин “партнер” означает лицо, имеющее статус партнера в такой юридической фирме или занимающее аналогичную должность. Термин “офис” или “представительство” означает, соответственно, офис такой юридической фирмы.

© 2015 Бейкер и Макензи – Си-Ай-Эс, Лимитед

Негативные последствия финансово-экономической нестабильности на развитие человеческих ресурсов



Какие расходы на персонал сокращают

- **Дополнительные льготы** (корпоративные автомобили, телефоны, компенсацию расходов на квартиры, обучение, страхование жизни, дополнительное медицинское страхование, дотации к пособиям по болезни)
- **Стимулирующие выплаты** (премии, комиссионные вознаграждения)
- **Оклады / повременные или сдельные ставки**



Правовые основания действий работодателя по сокращению расходов на персонал

- Дополнительные льготы, не предусмотренные трудовым договором / локальными актами, предоставляемые разовыми решениями, приказами
Отказ от дальнейшего предоставления льгот либо уменьшение размера
- Льготы, предусмотренные трудовым договором / локальными актами

Стимулирующие выплаты Ставки / Оклады

Достижение соглашения
об уменьшении / отмене
Ст. 72

Изменение условий трудового
договора работодателем
Ст. 74

Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда

Ст. 74 ТК РФ

Части
1 - 4

Части
5 - 7

- Изменение условий труда по инициативе работодателя, если условия трудового договора **НЕ МОГУТ БЫТЬ СОХРАНЕНЫ** (за исключением изменения трудовой функции)
- Введение режима неполного рабочего дня / недели / смены



Ст. 74 ТК РФ

**Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда
(продолжение)**

Изменения условий труда

Технологических	Организационных	Другие причины
<i>Изменение в технике / технологии</i>	<i>Структурная реорганизация</i>	<i>На практике не работают</i>

Ст. 74 ТК РФ

**Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда
(продолжение)**

**Изменение условий труда работодателем
Неизменность трудовой функции**

Ст. 57:

Трудовая функция – работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы

Невозможно сохранить функцию? –

Переходим к сокращению штата



Ст. 74 ТК РФ

Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда
(продолжение)

Изменение условий трудового договора работодателем

Процедура и оформление:

- «Технико-экономическое обоснование» (ТЭО)!
- Решение органа управления на основе ТЭО
- Кадровый приказ об изменениях
- Уведомление работнику за 2 месяца
 - Об изменениях и причинах
 - О последствиях отказа продолжить работу
 - О наличии вакансий
 - Соответствующих квалификации
 - нижестоящих / нижеоплачиваемых
 - Соответствующих состоянию здоровья



Ст. 74 ТК РФ

Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (продолжение)

Последствия отказа работника от продолжения работы в новых условиях и от предложенных вакансий:

Увольнение:

п.7 части 1 ст. 77 ТК РФ

Выходное пособие:

двухнедельный средний заработок



Ст. 74 ТК РФ

Введение режима неполного рабочего дня / смены / недели (продолжение)

В каких случаях допускается:

Изменения организационных, технологических условий труда (изменения в технике, технологии производства, структурная реорганизация, другие причины) могут повлечь массовые увольнения

Срок введения: до 6 месяцев

Последствия отказа работника – увольнение по правилам п.2 ч.1 ст. 81 ТК (сокращение численности/штата)



Ст. 74 ТК РФ

Введение режима неполного рабочего дня / смены / недели *(продолжение)*

Критерии массового увольнения

- ✓ Закон РФ о Занятости населения
- ✓ Постановление Совета Министров РФ от 5 февраля 1993 г. №99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»
 - Ликвидация предприятия с числом работников 15 и более
 - Сокращение численности / штата в количестве:
 - 50 и более - в течение 30 календарных дней
 - 200 и более - в течение 60 календарных дней
 - 500 и более - в течение 90 календарных дней
 - Увольнение более 1% общего числа работающих в регионе с числом занятых менее 5 тысяч человек
- ✓ Субъекты Федерации могут устанавливать иные критерии

Ст. 74 ТК РФ

Введение режима неполного рабочего дня / смены / недели *(продолжение)*

Процедура и оформление

- ❑ ТЭО
- ❑ Решение органа управления на основе ТЭО
- ❑ Кадровый приказ
- ❑ Уведомление работнику за 2 месяца
 - О режиме неполного рабочего времени
 - О последствиях отказа продолжить работу
 - Увольнение по правилам сокращения численности / штата
 - О наличии вакансий



Ст. 74 ТК РФ

Введение режима неполного рабочего дня / смены / недели (продолжение)

Аспекты социального партнерства

- ❑ Учет мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ)
Срок – 5 дней, дополнительные консультации в течение 3 дней, протокол разногласий
- ❑ Запрет ухудшать положение работников по сравнению с установленным коллективным договором / соглашением



Судебная практика по делам об оспаривании действий работодателя в рамках процедуры ст.74 ТК

- Плохие экономические условия **не являются** основанием изменять условия трудового договора
- Экономические условия вызывают изменения организационные и технологические
- Важность комплекта ТЭО
- Сокращение производства вызывает и организационные, и технологические изменения
- Уменьшение заработной платы в отрыве от других изменений ненадежно (противоречит ст. ст.129 и 132 ТК РФ)
- Существенное сокращение функций по должности является изменением трудовой функции - рекомендуется сокращение штата: **выведение существующей и создание новой должности**
- Комплексные мероприятия работодателя (изменение условий договора + сокращение численности / штата) **существенно более устойчивы**



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ! ВАШИ ВОПРОСЫ?

BAKER & MCKENZIE

Евгений Рейзман

Советник

Бейкер и Макензи – Си-Ай-Эс, Лимитед

БЦ «Белые сады», ул. Лесная, д. 9, 10 эт.

125047, Москва

Tel.: + 7 495 787 27 00

evgeny.reyzman@bakermckenzie.com

“Бейкер и Макензи - Си-Ай-Эс, Лимитед” входит в состав Baker & McKenzie International, организации, созданной в форме швейцарского объединения (Swiss Verein), состоящего из юридических фирм - участников объединения в разных странах мира. В соответствии с общепринятой терминологией, используемой компаниями в сфере профессиональных услуг, термин “партнер” означает лицо, имеющее статус партнера в такой юридической фирме или занимающее аналогичную должность. Термин “офис” или “представительство” означает, соответственно, офис такой юридической фирмы.

© 2015 Бейкер и Макензи – Си-Ай-Эс, Лимитед



ЧТО ТАКОЕ OUTPLACEMENT?

Outplacement (аутплейсмент) – программа обучения навыкам трудоустройства сокращаемого персонала.

Программа предлагается уходящим сотрудникам, если расставание происходит по инициативе работодателя.

Может быть организована, как HR-менеджером компании, так и внешними экспертами.

OUTPLACEMENT СВОИМИ РУКАМИ ИЛИ АУТСОРСИНГ

	Плюсы	Минусы
Своими руками	<ul style="list-style-type: none">• нет прямых финансовых затрат• есть необходимая экспертиза• хорошее знание коллектива	<ul style="list-style-type: none">• психологически тяжело• доверия своим сейчас меньше• урезанная картинка рынка труда
Аутсорсинг	<ul style="list-style-type: none">• психологическая разгрузка• положительно для бренда работодателя – «не пожалели пригласить экспертов», «меня не бросили, мною занимаются»• исполнитель объективен, спокойно делает свою работу• экологично для команды сотрудников, которые остаются на борту. Роли не мешаются.	<ul style="list-style-type: none">• требует небольших, но дополнительных затрат

«ПЕРВАЯ ПОМОЩЬ» ОТ HEADHUNTER



«Первая помощь» — это онлайн программа поддержки сокращаемых сотрудников с помощью ресурсов hh.ru.

- превратите увольнение в смену места работы для сотрудников;
- сохраните лояльность сотрудников;
- используйте решения, которые уже работают.

В программу входят наши лучшие карьерные сервисы HeadHunter. Они помогут создать успешное резюме, продвинуть его на рынке труда и отправить в целевые компании. Также мы обучим участников программы навыкам эффективного поиска работы.



ВАШИ ВОПРОСЫ



КОНТАКТЫ

Евгений Рейзман,

evgeny.reyzman@bakermckenzie.com

tel. + 7 495 787 2700

Марина Хадина,

outplacement@hh.ru

tel. +7 495 974 6427 (1-3402)