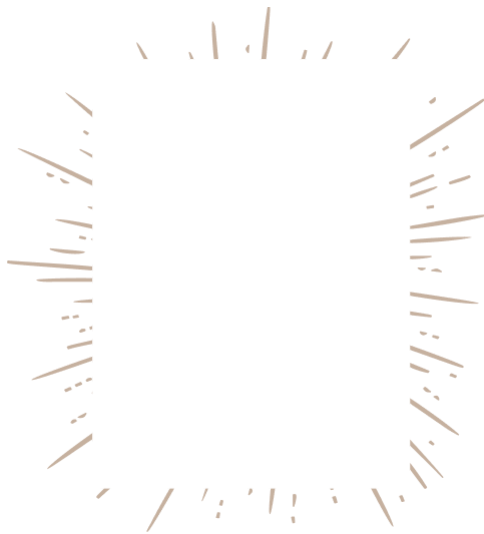


К чему готовиться работодателям в 2023 году?

delo-press.ru/journals/staff/aktualnoe-intervyu/62531-k-chemu-gotovitsya-rabotodatelayam-v-2023-godu



Прошлый 2022 год был богат на события. Работодатели испытали сразу несколько шоковых ситуаций. Помимо изначально запланированных масштабных законодательных изменений, например, касающихся охраны труда, были и многочисленные не предвиденные заранее, с которыми кадровикам пришлось работать в авральном режиме. Наш журнал попросил экспертов подвести итоги года и рассказать, на какие нововведения в кадровой сфере нужно обратить внимание уже с начала 2023 года, а также какие тренды на рынке труда будут преобладать. Мы обсудили электронный кадровый документооборот, объединение ПФР и ФСС России, трудовые отношения с иностранными работниками, мобилизацию, ожидаемые проверки работодателей, назревающие судебные споры с работниками, цифровизацию в подборе и оценке кандидатов, возможности профессионального роста HR-специалистов. А теперь делимся с вами экспертными мнениями.

№ 08 / 2021

Екатерина Емельянова,

директор по управлению персоналом
и организационному развитию ООО «ОТИС Лифт»,
АО «МОС ОТИС»



— Ключевым событием уходящего года для нас стала смена собственника компании после продажи всех активов американской Otis Elevator Company в России многопрофильному холдингу S8 Capital. Сегодня все наши подразделения работают в штатном режиме.

Мы не только сохранили все рабочие места, но и увеличиваем штат в связи с наращиванием объемов производства и расширением сервисного портфеля. Наша

HR-политика при этом осталась неизменной – мы, как и ранее, нацелены на сохранение и развитие нашего персонала, ведь именно сотрудники – это наш самый ценный ресурс.

2022 год был непростым и, в какой-то степени, уникальным. Мы впервые столкнулись с ситуацией, когда **вследствие ухода большинства иностранных компаний на рынке труда в короткий промежуток времени появилось много квалифицированных специалистов**. Это позволило нам привлечь лучших специалистов в нашу команду.

Мы сохранили и укрепили партнерские отношения со всеми образовательными организациями, с которыми работали ранее, более того, начали взаимовыгодное сотрудничество с новыми.

На что надо обратить внимание в 2023 году? На наш взгляд, в этом году как никогда ранее будут актуальны вопросы, связанные с **операционной эффективностью, адаптацией к новым цифровым решениям и психологической атмосферой**. Работодателям стоит развивать направления **обучения и развития сотрудников, а также внедрять инструменты психологической поддержки** – это поможет команде в непростое время и положительно скажется на бизнес-результатах в целом.

С 1 марта 2023 года будут применяться **единые требования к составу и форматам электронных документов, связанных с кадровым делопроизводством**, а также вводится **типология электронных документов**. Это уже третий этап внедрения электронного документооборота в нашей стране – в 2020 году появились электронные трудовые книжки, а в 2021 году были определены основные положения и порядок ведения кадрового ЭДО.

Цифровизация кадрового делопроизводства позволит нам снизить нагрузку на специалистов, минимизировать риски потери и утечки данных, сэкономить средства на хранении и документообороте бумажных носителей, а также даст возможность быстро получать необходимую информацию.

Елена Кожемякина,
управляющий партнер юридической компании BLS

— Глобальные и внезапные изменения в 2022 году делают сложным любое объективное прогнозирование даже на краткосрочную перспективу. Но в любом случае придется работать в двух плоскостях: технической и стратегической.



Первая – подготовка и внедрение на практике тех изменений в законах, которые утвердили в 2022 году. Поправок много:

- новая отчетность из-за создания единого Фонда пенсионного и социального страхования РФ,
- пособия для исполнителей по ГПХ,
- новые правила обучения по охране труда и тестирование специалистов по охране труда,
- медстраховки для иностранных сотрудников и другое.

Для всего этого потребуются документальная подготовка (разработка локальных нормативных актов, издание приказов и иных организационно-распорядительных документов), техническая реализация и готовность к возможным ошибкам (например, новые отчеты могут какое-то время буксовать). По ходу применения новшеств придется вносить правки во внутреннюю документацию, чтобы все в итоге работало без сбоев. Ведь ответственность за допущенные ошибки с работодателей никто не снимал.

Вторая – **стратегическая.** Работа в условиях возможных внеплановых изменений. Это отчасти потребует дара предвидения, чтобы предусмотреть возможные риски. Хотя планировать и сложно, но тем не менее можно поставить себе ряд реальных задач на год.

Например. **Мораторий на плановые проверки продлен на 2023 год, но власти с 19.11.2022 разрешили проверять работодателей в случае жалоб на задержку зарплаты** (при поступлении от работников обращений (информации), содержащих сведения о массовых (более 10% среднесписочной численности или более 10 человек) нарушениях работодателями их трудовых прав, связанных с полной или частичной невыплатой заработной платы свыше 1 месяца). **Предполагаем, что при долгах по зарплате проверки будут и в этом году.**

Другая сфера – воинский учет, он, как известно, под мораторий не попадает. Принимая во внимание уже имеющийся опыт, связанный с частичной мобилизацией, можно предположить, что в 2023 году будут проводиться **выборочные проверки ведения воинского учета в организациях-работодателях и ИП. А еще мы ожидаем повышения штрафов за нарушения в воинском учете.** Они пока остаются одними из самых маленьких. Так что тему с воинским учетом тоже лучше контролировать. Особенно в условиях начала **процесса цифровизации всех сведений о гражданах, подлежащих воинскому учету, в рамках формирования единого государственного информационного ресурса** в соответствии с Указом Президента России от 25.11.2022 № 854.

Нельзя сбрасывать со счетов и тему **проверок соблюдения правил гражданской обороны (инструктажи и пр.).**

Еще один блок тоже связан с мобилизацией. Сроки возврата ранее мобилизованных сотрудников оценить сложно, многие работодатели уже приняли на работу временный персонал: кто по трудовому договору, кто по ГПХ (фрилансеров, самозанятых и пр.). Надо придерживаться законодательства, стараясь не нарушать процедуры. Мы ожидаем, что **будет намного больше трудовых споров именно по этим вопросам**. И, несмотря на мораторий, **общий тренд со стороны проверяющих и судов будет на жесткий контроль тех, на кого «легла хоть тень» от возможных нарушений ТК РФ**. Так что кадровикам придется быть в полной «боевой» готовности.

Еще не забываем про **поправки, связанные с персональными данными**, которые начнут действовать с 1 марта 2023 года (Федеральный закон от 14.07.2022 № 266-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О персональных данных”, отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившей силу части четырнадцатой статьи 30 Федерального закона “О банках и банковской деятельности”»). В частности, о *новых ограничениях, касающихся трансграничной передачи данных*. До начала передачи теперь придется уведомлять об этом Роскомнадзор.

Также Роскомнадзор утвердил сразу два новых документа, вступающих в силу с 1 марта 2023 года. Это Требования к оценке вреда, который может быть причинен субъектам персональных данных в случае нарушения Федерального закона «О персональных данных» (приказ от 27.10.2022 № 178) и Требования к подтверждению уничтожения персональных данных (приказ от 28.10.2022 № 179). У вас еще есть время их изучить и подготовиться к изменениям.

Все это происходит на фоне снижения затрат во многих компаниях, оптимизации численности и штатов, несистемных изменений в ТК РФ и не поспевающих за ними пояснений и уточнений со стороны уполномоченных госорганов (как это стало уже практически традиционным у нас – самоизоляция, дистанционный труд и т.д.) и других вынужденных факторов. Поэтому вряд ли стоит ожидать легкого года для HR. Хочется надеяться, что следующий 2024 год будет уже спокойнее и легче с точки зрения нагрузок и шоков. С другой стороны, хотя нагрузки в 2023 году и будут колоссальные, это даст возможность продемонстрировать руководству свой профессионализм, способность использовать неординарные подходы при решении нестандартных задач и реально оптимизировать HR-работу, затраты и взаимодействие с персоналом.

Светлана Черемисова,
старший менеджер по кадровому учету СКБ Контур

— Тенденция к инновационным решениям в рамках трудовых отношений в 2023 году продолжится. Первое, с чем столкнутся кадровые специалисты, это **объединение ПФР и ФСС в одну структуру**, которая с 1 января 2023 года будет называться Фонд пенсионного и социального страхования РФ (сокращенно – Социальный фонд России). В связи с этим **вводится новый отчет ЕФС-1, объединивший 4-ФСС, СЗВ-СТАЖ, СЗВ-ТД и ДСВ-3**. Целиком весь отчет заполнять не нужно. Сохраняется **периодичность сдачи каждого его раздела**. При приеме, увольнении сотрудников, приостановлении и возобновлении действия трудовых договоров необходимо заполнять подраздел ЕФС-1 со сведениями о трудовой деятельности не позднее следующего рабочего дня. А вот сообщить о состоявшемся в декабре 2022 года переводе по старой форме СЗВ-ТД в последний раз нужно будет *не позднее 16 января 2023 года*. Далее сведения о переводах будут подаваться *не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным*.



Второе нововведение касается **договоров гражданско-правового характера (ГПХ)**. С 1 января 2023 года необходимо **заполнять подраздел ЕФС-1, а именно СЗВ-ТД, о заключении и расторжении договора ГПХ и направлять в Социальный фонд России не позднее следующего рабочего дня**.

Третье изменение касается временно пребывающих на территории Российской Федерации граждан. Все они при трудоустройстве обязаны представить полис медицинского страхования. С 1 января 2023 года **работодатели больше не обязаны требовать от временно пребывающих полис медицинского страхования, а иностранцам, в свою очередь, предоставляется право на получение полиса ОМС**. И здесь подвох. Согласно ч. 1 ст. 11 Федерального закона от 29.11.2010 № 326 «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», право на получение полиса ОМС иностранцы получают при уплате за них работодателем страховых взносов в течение не менее 3 лет. Таким образом, временно пребывающие получают право на полис ОМС не раньше 1 января 2026 года. В связи с этим с 1 января 2023 года *все работодатели должны отчислять страховые взносы в ФФОМС по всем иностранцам*. Кадровым специалистам рекомендуем **продолжать проверять наличие полиса медицинского страхования, а также контролировать срок его действия**.

Елена Родионова,

партнер, руководитель практики правового бюро «Олевинский, Буюкян и партнеры»

— **Вопросы налогообложения доходов граждан России, выехавших жить и работать за рубеж,** в 2023 году будут актуальны как никогда. Власти в этой ситуации руководствуются поговоркой: «любишь кататься – люби и саночки возить». **И хотят обязать платить НДФЛ в бюджет РФ россиянам, работающим за границей на российские компании.**



Напомним, что налоговый резидент – это человек, который находился в России 183 дня и более в течение 12 следующих подряд месяцев. При этом не важно, к одному календарному году эти месяцы относятся или нет (п. 2 ст. 207 НК РФ). Минфин России разработал проект федерального закона «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации»¹, позволяющий *не изменять статус резидентства для россиян, уехавших за границу.* Законопроект направлен на рассмотрение в Правительство РФ.

Для граждан РФ, которые перестали быть налоговыми резидентами, ставка НДФЛ может составить 13–15% против сегодняшних 30%. По мнению Минфина России, законопроект призван устранить возможность и стимул не платить НДФЛ тем гражданам России, кто работает на российские компании, проживая за границей.

Справедливости ради заметим, что если гражданин России получает доход от источников в своей стране, то и налоги логично направлять в бюджет РФ. Ставка налога для этой категории граждан, действующая у нас сегодня, составляет 30%, что действительно вдвое превышает другие ставки НДФЛ (13–15%), но совершенно нормально по сравнению с налоговыми ставками других стран (например, в Швеции ставка подоходного налога в 2022 году составила 52%). Хотя стоит признать, что сам по себе средний уровень доходов граждан нашей страны пока не сопоставим с уровнем во многих зарубежных странах.

В эпоху антироссийских санкций условия Соглашений об избежании двойного налогообложения² были пересмотрены, а действие некоторых из них отменено или приостановлено. Предполагаем, что с принятием нового закона условия соглашений в очередной раз потребуют пересмотра во избежание конфликта норм международного права и НК РФ.

Принятие закона с разумной налоговой ставкой, на наш взгляд, позволит россиянам не скрывать свои доходы, полученные за рубежом от источников в РФ, а бюджету РФ сохранить поступления от НДФЛ.

Татьяна Баскина,
заместитель генерального директора по работе с профессиональным сообществом компании ANCOR

— Среди трендов 2023 года и последующих лет доминирует **развитие цифровых HR-экосистем**. У российских работодателей очень разный уровень оснащенности HR-Tech решениями – от бумажных папок и децентрализованных электронных таблиц до комплексных систем автоматизации с применением роботизированных алгоритмов. **Цифровизация кадровых процессов** сегодня – не дань моде, не эксперимент с техническими новинками, а неотъемлемый элемент системы управления персоналом и залог успеха любой организации.



Рассмотрим самые актуальные технологические тренды на примере четырех HR-направлений:

1. Поиск и подбор персонала. В 2023 году многим компаниям, ранее инвестировавшим в международные ATS³ системы, придется принимать решение об их адаптации или замене на отечественное программное обеспечение (ПО), которое по ряду параметров не только не уступает, но и превосходит зарубежные аналоги. Они оснащены сотнями критериев для сложно-комбинированных поисковых запросов, функцией парсинга и импорта больших объемов разноформатных данных из любых онлайн-источников, позволяют настраивать чат-ботов и роботизированный обзвон, онлайн-тестирование, аналитические отчеты и многое другое. Таким образом, рекрутеры освобождаются от рутинной работы и могут решать более сложные, креативные задачи.

На что стоит обратить внимание работодателям, которым предстоит выбор или замена ПО для автоматизации подбора? Помимо упомянутых технологических возможностей, ATS должна быть внесена в Единый реестр российского ПО, иметь высокую степень информационной защиты, включая операции по обработке персональных данных. Немаловажна и совместимость ATS с другим ПО, используемым в организации, интеграция с внешним и внутренним корпоративными сайтами, а также грамотная служба технической поддержки и обучения пользователей. Понятно, что лучшей ATS будет та, которая решит задачи именно вашей компании и поможет повысить производительность труда рекрутеров.

Еще один заметный технологический тренд в рекрутменте – агрегаторы резюме кандидатов, особенно востребованные в IT-сфере. Онлайн-платформы собирают на едином ресурсе резюме IT-специалистов из самых разных открытых источников – социальных медиа, рабочих сайтов, профессиональных онлайн-сообществ и т.п. Алгоритмы помогают создавать поисковые запросы по локации, компании, названию должности, навыкам, технологическим стекам, ключевым

словам и другим параметрам, а также расширяют кругозор рекрутеров, чтобы они находились в едином понятийном поле с кандидатами и нанимающими менеджерами.

2. Оценка и тестирование персонала. Большинство профессиональных и личностных тестов сейчас доступно онлайн. Среди них – профессиональные тесты, тесты способностей, специализированные тесты (например, на клиентоориентированность, благонадежность), мотивационные опросники и др. Но у некоторых работодателей в процессах отбора и оценки кандидатов и сотрудников все еще преобладают офлайн-инструменты оценки, занимающие порой до 2–3 часов времени плюс дорога туда и обратно. Недостаточный уровень цифровизации в этой сфере негативно влияет на имидж работодателя: это и фактор «пожирателя времени», и показатель технологической архаичности. Онлайн-системы для оценки сотрудников и кандидатов позволяют оперативно получать информацию о профессиональных и личных качествах, знаниях и навыках респондента, которые могут повлиять на результаты трудовой деятельности и поведение в коллективе. При этом *качество виртуальной оценки практически не уступает очной*: для минимизации возможных погрешностей онлайн-оценки применяются *специальные корректирующие коэффициенты, учитывающие специфику поведения человека перед камерой*.

3. Карьерное консультирование и аутплейсмент. Цифровые платформы в этой сфере кадровых отношений бурно развивались в уходящем году, данный тренд продолжится и в 2023 году. Индивидуальные и групповые программы по развитию карьеры в виртуальном пространстве организованы по модели привычных онлайн-ресурсов в других сферах (торговля, услуги). *В личном кабинете человек получает поддержку в продвижении на рынке труда от квалифицированных карьерных наставников вне зависимости от локации, уровня занимаемой позиции и сферы деятельности*. Что важно при выборе таких платформ? Многие онлайн-сервисы предлагают функционал исключительно для карьерных консультаций физических лиц. Поэтому для организаций, пользующихся услугами аутплейсмента для поддержки своих высвобождающихся сотрудников, важны настройки доступа к сервису как для людей, так и для компаний.

4. Кадровый электронный документооборот. Кадровое ЭДО – это платформы для создания, подписания и хранения документов, связанных с выполнением работы, в электронном виде без бумажных носителей. Организации, уже внедрившие или тестирующие КЭДО, отмечают *кратную экономию временных затрат сотрудников отделов кадров, финансовых издержек на печать, хранение и доставку документов; расходов на помещения для бумажных архивов*. При подготовке к аудитам и проверкам *экономится время, повышается уровень прозрачности процессов и актуальности данных*. Платформы интегрированы с госструктурами, что *ускоряет предоставление внешней отчетности*, и с учетными системами компании – для *оперативного предоставления*

внутренней отчетности и аналитики для руководства. Сотрудники таких организаций уже оценили удобство безбумажного взаимодействия с кадровыми службами через личный кабинет при найме, оформлении различных справок, коммуникациях через сервисы быстрых сообщений с учетом часовых поясов и прочих кадровых процедурах.

Ну и в заключение хотим сказать, что цифровые HR-решения повышают эффективность специалистов всех HR-направлений и играют важную роль **в формировании имиджа компании как привлекательного работодателя.** Не стоит опасаться, что роботы полностью заменят собой людей – кадровая сфера одна из самых человекоцентричных. Но **конкурентное преимущество на рынке труда в обозримой перспективе будет за теми компаниями, которые смогут сбалансировать лучшие качества, знания и умения человека с преимуществами роботизации.** Это касается как сферы управления персоналом, так и бизнеса во всех отраслях экономики.

Беседовали Наталья Свистунова и Валентин Стародубцев