8 (495) 698-63-64
8 (800) 234-55-22
seminar@finkont.ru
www.finkont.ru

# Трудовое право 2021: изменения законодательства, современные тренды электронно-цифровых отношений

На курсе рассматриваются все важные изменения и тренды трудового законодательства 2021 года, эффективные и законные решения сложных вопросов трудовых отношений в интересах работодателя.

**Дата проведения:** Открытая дата

**Вид обучения:** Курс повышения квалификации

**Формат обучения:** Выездной

**Срок обучения:** 6 дней

**Продолжительность обучения:** 24часа

**Место проведения:** Пансионат Ларимар , г. Сочи, ул. Лучезарная, д. 1

**Для участников предусмотрено:**

**В стоимость обучения входит:** Обучение по программе курса; методические материалы; размещение в 2-местных номерах «Стандарт» с панорамными окнами с видом на море и парковую территорию (в номере: кондиционер, холодильник, телевизор, в санузле душ, фен, тапочки, халаты). По желанию участников, за дополнительную плату, могут быть забронированы одноместные номера или номера других категорий, а также проживание с сопровождающими лицами. Полный пансион (завтрак, обед, ужин) по системе «Шведский стол»; Wi-Fi на всей территории отеля; собственный пляж, двухуровневый подогреваемый бассейн; круглосуточная охраняемая автостоянка; экскурсионная программа.
Доплата за одноместное размещение составляет 11 600 рублей; за размещение в 2-местном номере категории «Премиум» составляет 5 000 рублей.
В стоимость не включен проезд до отеля. За дополнительную плату может быть организован трансфер от аэропорта г. Адлера до пансионата.

**Документ по окончании обучения:** Слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 24 часов,(Лицензия на право ведения образовательной деятельности от 08 июня 2021 г. N041442, выдана Рособрнадзором).

## Для кого предназначен

Руководителей и менеджеров отдела персонала, руководителей и специалистов кадровых служб, инспекторов по кадрам, юристов.

## Цель обучения

Ознакомиться с изменениями Трудового законодательства 2021 года, получить практические рекомендации, как учесть и внедрить в работе все новации и избежать штрафов за нарушение новых требований.
Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

# Программа обучения

**День-1.**

Заезд слушателей (после 14.00), регистрация.
14.00-— 15.00-Обед. Свободное время.
18.00-— 20.00-Ужин. Свободное время.

**День-2, 3, 4, 5.**

8.00-— 10.00-Завтрак.
10.00-— 14.00-Обучение.
14.00-— 15.00-Обед. Свободное время.
19.00-— 20.00-Ужин. Свободное время.

**День-6.**

8.00-— 10.00-Завтрак.
Отъезд участников (до-12.00).

**Изменения Законодательства.**

- Изменения ст.-262.2. ТК РФ-— очередность предоставления отпуска многодетным работникам.
- Заработаная Плата. Новый подход к-МРОТ с-2021 года: медианная величина —инструмент борьбы с-бедностью.
- Соотношение минимального размера оплаты труда и-медианной заработной платы 42% (12-792-рубля). МРОТ по-субъектам РФ. Скрытые нюансы медианной величины для работодателя.
- Конституционный Суд РФ-о-составе минимального размера оплаты труда и-оплате сверхурочной работы. Формы оплаты труда. Требования индексации заработной платы-— ст. 134 ТК РФ. Изменение позиции Верховного Суда РФ. Роструд об-индексации заработной платы, об-оплате работы в-выходной и-нерабочий праздничный день.
- Судебная практика по-индексации, что необходимо учесть, при разработке положения об-индексации.
- Усиление «кадрового экстремизма» работников, массовое требование через суд бывших и-действующих (при увольнении) работников об-индексации-ЗП за-прошедшие года с-начала работы (5-10-лет) и-выставление миллионных требований. Что необходимо знать, и-как этому противостоять.
- Главные ошибки в-оплате труда.
- Электронные трудовые книжки и-**сведения о-трудовой деятельности в-2021-году.**
- Электронные и-бумажные трудовые книжки в-2021-году.
- Изменения в-форме СЗВ-ТД с-1-июля 2021 г. Новая форма СТ-ПФР.
- Штрафы за-ошибки в-подаче СЗВ-ТД с-2021 г. Отчеты СЗВ-ТД: заполнение в-сложных случаях.
- Как правильно сделать запись в-трудовой книжке? Практические вопросы в-применении ЭТК. Нюансы отчетности (СЗВ-ТД, СТД-Р), скрытые недостатки и-возможности.
- Медицинский осмотр и-Диспансеризация.
- Изменения статьи 185.1-ТК РФ-— Диспансеризации работников новые гарантии и-обязанности работников. Предоставление ежегодно 1-оплачиваемого дня для диспансеризации работникам, достигшим 40-лет и-выше.
- Новые порядок прохождения Медицинских осмотров с-1-апреля 2021 г. — важные детали. Медицинский осмотр работников: предварительный и-периодический существенное обновление порядка проведения медицинских осмотров (Приказ Минтруда России N-988н, Минздрава России N-1420н от-31.12.2020. Приказ Минздрава России от-28.01.2021-N 29н). Что необходимо знать, чтобы не-получить большие штрафы. Порядок прохождения медосмотра по-новым правилам.
- Законопроект о-внесении изменений в-статью 213 и-330.3-ТК РФ-— возможность проведения медицинских осмотров с-использованием медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о-состоянии здоровья работников и-дистанционный контроль состояния здоровья работников.
- Охрана труда-— важные изменения 2021-года.
- Изменения в-законе «О-специальные оценки условий труда».
- Бессрочное действие Деклараций СОУТ.
- Новые Правила по-Охране труда с-2021-года: массовое изменение ПОТ, что необходимо знать и-сделать, чтобы не-получить штрафы.
- Важное изменение осени 2021: новый порядок обучения по-охране труда работников, новый порядок прохождения обязательного психиатрического освидетельствования (ОПО).
- Другие изменения на-дату проведения.

**Электронный кадровый документооборот работодателя (Федеральный закон от-24.04.2020-N 122-ФЗ-— проведение эксперимента).**

- Порядок и-правила проведения эксперимента. Внедрение реального электронного документооборота без дублирования на-бумажном носителе. Продление эксперимента до-15.11.2021.
- Усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника-— будущее современных трудовых отношений. Электронный документооборот, снижение нагрузки на-кадрового специалиста.
- Плюсы и-минусы нововведений, что необходимо знать и-как подготовиться к-этому.
- Как организовать Работу по-переходу на-ЭКД и-что прописать в-Соглашении с-работником?
- Перспективы «массового» электронного документооборота.
- Уведомление службы занятости через онлайн сервис. Работа в-России. Законопроект об-обязательном размещение вакансий на-портале «Работа в-России» (№-1114509-7). Возможность уведомлять в-электронной форме службу занятости о-приеме на-работу либо об-отказе в-этом направленных службой соискателей. Создание Единой цифровой платформы в-сфере

занятости и-трудовых отношений «Работа в-России».

**Иностранные работники 2021: как привлекать иностранцев к-труду без ошибок?**

- Новые Формы и-правила уведомлений с-1-января 2021 года.
- Ограничение по-видам деятельности 2021. Стоимость патента в-2021 г. по-субъектам.
- Меры господдержки и-особенности труда, что необходимо знать (Указ №-274 от 18.04.2020).
- Конституционный и-Верховный Суд РФ-об-изменении условий труда иностранных работников.
- Ошибки в-сфере привлечения и-использования иностранных работников, на-что необходимо обратить внимание, чтобы не-получить штрафы.

**Дистанционный труд-— важное изменение главы 49.1 ТК РФ с-1-января 2021 года (Закон-08.12.2020-N 407-ФЗ).**

- Развитие новой эры дистанционных отношений-— тренд десятилетия.
- Новые формы занятости: дистанционная (удаленная), временно дистанционная работа.
- Временная дистанционная работа и-чередование дистанционного труда с-трудом на-стационарном рабочем месте.
- Существенное изменение законопроекта в-окончательной редакции.
- Что необходимо знать кадровому специалисту и-работодателю: особенности дистанционного труда, плюсы и-минусы нововведений. Какие скрытые риски несет «массовый дистанционный труд».
- Порядок приема на-работу работника, который будет работать дистанционно. Содержание трудового договора с-дистанционным работником. Что обязательно прописать в-трудовом договоре с-дистанционным работником, чтобы защитить интересы компании. Какую систему оплаты труда выбрать.
- Новая обязанность работодателя-— обеспечение работников оборудованием и-возмещение расходов сего обязанностью. Как это закрепить в-ЛНА.
- Порядок установления дистанционной работы в-процессе трудовой деятельности. Установление временной дистанционной работы, в-том числе в-случае введения ограничительных мероприятий.
- Проведение подготовительной работы: подготовка ЛНА-— как правильно прописать условие об-«удаленной» работе ( Дополнительное соглашения к-Труд. договорам, ПВТР, Положение о-Дистанционной работе). Какие факторы и-риски необходимо учесть при составлении документов по-дистанционному труду, чтобы минимизировать трудовые споры.
- Советы по-организации дистанционной работы для повышения эффективности труда и-поддержанию (увеличению) производительности труда. Постановка задач и-прием результатов работы дистанционного работника.
- Практика построения электронного взаимодействия с-работником 2020-2021. Электронная почта, сообщения в-мессенджерах WhatsApp, Viber, постановка задач на-онлайн собрании.
- Привлечение дистанционного работника к-дисциплинарной отнесенности: порядок, фиксирование проступков, ознакомление с-приказом.
- Особенности прекращения трудовых отношений с-Дистанционными работниками. «Дистанционные кадровые экстремисты»-— новый тренд в-трудовых отношениях в-период Covid-19. Первые увольнения дистанционных работников: спорные вопросы. Как защитить интересы работодателя.

**Персональные данные: что необходимо знать в-эпоху «цифровизации» труда.**

- Основные понятия в-законодательстве о-персональных данных.
- Законодательство РФ-в-области защиты персональных данных работников. Изменения закона 152-ФЗ, в-2021 году, на-что обратить внимание работодателю.
- Новые возможности государства-— создание единой информационной базы сведений о-населении (Федеральный закон от-08.06.2020-N 168-ФЗ).
- Получение персональных данных работников, соискателей.
- Электронный паспорт гражданина-РФ (ID): понятие, перечень информации содержащей в-документе, плюсы и-минусы данного документа, предполагаемое время начала выдачи электронных паспортов.
- Сбор дополнительных персональных данных работника в-силу закона (дистанционный труд, электронный документооборот).
- Электронный кадровый документооборот работодателя-— ожидаемое изменение осени 2021. Как отразиться электронный документооборот на-работе с-персональными данными и-работе кадровой службы, что необходимо учесть. Усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника-— будущее современных трудовых отношений. Усиление контроля со-стороны Роскомнадзора по-защите информации, и-соблюдению законодательных требований.
- Обеспечение безопасности при обработке и-хранении персональных данных работников.
- Обработка персональных данных. Объем и-содержание обрабатываемых персональных данных работника. Сколько и-каких документов должно быть при проверках Роскомнадзора.
- Перечень действий по-работе с-персональными данными.
- Личные дела работников: штрафы за-хранение копий личных документов работника, в-каком случае возможен штраф, а-в-каком нет. Нарушение законодательства по-обработке данных соискателя (не-уничтожение данных),-— распространённый штраф при проверках Роскомнадзора.

**Увольнение за-разглашение коммерческой тайны и-персональных данных.**

- Организация работы с-конфиденциальной информацией-— Конкуренты и-нерадивые работники активизируются в-кризис.
- Можно-ли запретить уходить к-конкуренту, как правильно оформить процедуру расторжения договора, чтобы избежать судебных издержек.

- Алгоритм действий по-увольнению по-пп. «в» п.6-ст.-81-ТК РФ с-учетом Судебной практики 2020-2021 гг. Современные векторы и-тенденции.
- Ошибки работодателей, при работе с-персональными данными.
- Полномочия контролирующих органов. Порядок проведения проверок.
- Ответственность Работодателя за-нарушение норм, регулирующих защиту персональных данных работников.
- Увеличении ответственности должностных лиц в-10-раз за-разглашение персональных данных.

**Проверки ГИТ 2021: готовимся к-проверке по-новым правилам с-1-июля 2021 года (закон от-31.07.2020-N 248-ФЗ).**

- Изменение в-оценке эффективности контролирующих органов: запрет на-оценку по-количеству проверок, выявленных нарушений; сумме штрафов.
- Проведение контрольно-надзорных мероприятий с-отражением в-информационной системе(онлайн).
- Установлены способы сокращения количества проверок: договора страхования рисков причинения вреда (ущерба), признание результатов независимой оценки соблюдения обязательных требований.
- Уменьшение сроков проверок: Срок проведения документарной и-выездной проверок не-будет превышать 10-рабочих дней.
- Виды профилактический мероприятий: меры стимулирования добросовестности, объявление предостережения, консультирование, самообследование, профилактический визит.
- Электронный надзор за-трудовыми взаимоотношениями-— Мониторинг вместо плановых проверок. Проведение мониторинга на-условиях соглашения между Работодателем (контролируемым лицом) и-ГИТ(контролирующим органом). Он-может проводиться при помощи дистанционных технических средств, работающих в-автоматическом режиме. Онлайн Инспекция РФ-— Электронный инспектор.
- Установление новых форм контроля и-надзора: выездное обследование, инспекционный визит,
- Проведение выездной проверки только в-исключительных случаях. Важные изменения трудового законодательства 2020/2021-— что в-первую очередь проверят инспектора в-Новом году: соблюдение законодательства по-«Электронным книжкам», МРОТ 2021, Индексация и-осуществление выплаты Заработной платы, Трудовые договора, Мед. Осмотры. Охрана труда, Отпуска.
- Увеличение полномочий инспекторов ГИТ-— Статья ТКРФ 360.1 «Порядок принудительного исполнения обязанности работодателя по-выплате начисленной заработной платы»
- Практикум по-заполнению общих проверочных листов-— готовимся заранее.
- Перечень рекомендуемых, а-также перечень обязательных документов требуемых трудовой инспекцией.
- 5-важных элементов позитивного контакта, результат гарантирован.
- Основные ошибки работодателей, которые выявляют инспектора ГИТ в-2020-2021 году.
- Практические советы, по-прохождению проверки, как противодействовать работодателю при выявлении «облачных/несуществующих» нарушений законодательства, какие действия и-мероприятия помогут работодателю успешно отстоять свою позицию (в-случае отсутствия грубых нарушений).
- Последствия проверки: какие санкции (штрафы) может применить инспектор и-оценка их-рисков для работодателя и-должностных лиц.
- Судебная практика по-оспариванию предписаний инспекции труда.

**«Современная Альтернатива» Трудовых отношений.**

- «Самозанятые»-— новый популярный тренд в-трудовых отношениях.
- Налог на-профессиональный доход (Федеральный закон от-27.11.2018-N 422-ФЗ)-— Успешный эксперимент действует по-всей территорию РФ. Правовое регулирование отношений с-самозанятыми работниками.
- Плюсы для Компаний (Работодателей).
- Необходимые условия для отношений с-самозанятыми: нюансы и-особенности.
- Как правильно построить систему взаимоотношений с-«самозянятыми», чтобы не-признали их-трудовыми отношениями.
- Необходимые условия для отношений с-самозанятыми: нюансы и-особенности.
- Что необходимо учесть, чтобы ФНС не-признала их-Работниками и-не-привлекло к-ответственности.
- Усиление контроля ФНС и-Роструда по-выявлению трудовых отношений под видом «самозанятости».

**Срочный Трудовой Договор в-помощь Бизнесу:** Что необходимо сделать и-предпринять, если очень «хочется» заключить срочный трудовой договор?

- Позиция Конституционного суда по-срочному трудовому договору (Определение КСРФ от-19.05.2020-N 25-П). Негативные последствия короновируса. Как правильно заключить срочный трудовой договор с-минимальными рисками (практические советы). Современная судебная практика 2020-2021 по-срочным трудовым договорам.
- Актуальная Судебная практика по-продлению срочного трудового договора, запретов на-продление ТК РФ не-устанавливает.
- Переход с-постоянного трудового договора (не-определенный срок) на-срочный, обсуждаем способы и-судебные решения, теперь это возможно и-без увольнения.
- Как правильно прекратить срочный трудовой договор, и-какие ошибки нельзя совершать

**Увольнение работников в-период «КороноКризиса» актуальные тренды и-современные ошибки. Сокращение штата, Дисциплинарные взыскания, Соглашение сторон.**

- Проводим сокращение штата 2.0.2.1: законно и-с-учетом современной ситуации и-интересов компании.
- Кого нельзя сокращать? Этапы сокращения.
- Документальное оформление.

- Особенности сокращения штатов для отдельных категорий работников. Как произвести законно сокращение и-оставить на-работе необходимых людей?
- Выплаты при увольнении: как избежать проблем.
- Какие действия работодателя недопустимы при сокращении штата?
- Разбираем алгоритм поведения с-различными категориями работников.
- Вынужденный прогул.
- Расторжение трудового договора по-соглашению сторон №"1" в-списке оснований прекращения трудовых отношений.
- Плюсы и-минусы данного увольнения. Определяем выходное пособие, исходя из-интересов компании.
- Как правильно провести переговоры с-работником с-целью заключения соглашения о-расторжении трудового договора с-заданным бюджетом.
- Что необходимо прописать в-соглашении о-расторжении, чтобы у-работника не-было возможности оспорить его в-суде по-различным причинам: давление, нетрудоспособность.

**Расторжение трудового договора за-Дисциплинарные проступки-— оформляем наложение взыскания правильно и-без ошибок с-учетом «коньюктурно-короновирусных рисков».**

- Порядок наложения и-оформления, заблуждения работодателя и-его основные ошибки. Подготовительные мероприятия, предшествующие увольнению.
- Сбор и-анализ информации о-физическом лице.
- Формирование материалов и-досье на-сотрудника, позволяющие убедить его уволиться. Провокационные мероприятия в-кадровой работе.
- Порядок выявления нарушений, документальное оформление. Порядок применения взысканий, обжалования их-и-снятия.
- Увольняем Работника за-прогул-— с-учетом последних тенденций судов.
- Что считается прогулом по-закону и-по-судебной практике. Случаи, сходные с-прогулом: разграничение и-схема взаимоотношений с-работником, распространенная проблема работодателей.
- Почему не-стоит долго, откладывать увольнение, а-принимать решение оперативно
- Увольнение за-длительный прогул-— законный алгоритм увольнения с-соблюдением интересов компании, обходим подводные камни и-риски.
- проведения инвентаризации имущества и-порядок увольнения.
- Сложные моменты при увольнении: беременные, больничный, тяжесть проступка.
- Новый подход Верховного Суда в-2020–2021 году по-трудовым спорам, в-связи с-увольнением за-прогул.
- Увольняем Работника за-прогул-— с-учетом последних тенденций судов.
- Что считается прогулом по-закону и-по-судебной практике. Случаи, сходные с-прогулом: разграничение и-схема взаимоотношений с-работником, распространенная проблема работодателей.
- Почему не-стоит долго, откладывать увольнение, а-принимать решение оперативно
- Увольнение за-длительный прогул-— законный алгоритм увольнения с-соблюдением интересов компании, обходим подводные камни и-риски.
- проведения инвентаризации имущества и-порядок увольнения.
- Сложные моменты при увольнении: беременные, больничный, тяжесть проступка.
- Ошибки, допускаемые при увольнении по-инициативе работодателя выявленные судами: прогул, неисполнение должностных обязанностей, сокращение штата. Что необходимо знать и-учесть-— учимся на-чужих ошибках.
- Увеличение «кадрового экстремизма» и-не-обоснованных судебных тяжб со-стороны работников. Проведение подготовительной работы по-предупреждению трудовых споров.

# Преподаватели

## ЗУЙКОВ Александр Константинович

Эксперт в области трудового права и охраны труда.

**Сфера профессиональных интересов:**

Практикующий юрист по решению внештатных ситуаций в области трудового законодательства, кадрового делопроизводства, кадровой политики компаний, охраны труда работодателя, взыскания дебиторской задолженности. Член конкурсной комиссии Всероссийского конкурса практикующих юристов «Понтифик», независимый бизнес-консультант, автор многочисленных семинаров, статей и публикаций по вопросам трудового права. Преподаватель ведущих учебных центров Москвы и России. Опыт преподавания 13 лет, стаж работы юристом более 14 лет.