



## ПРЕСС-РЕЛИЗ РЕГИОНАЛЬНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ "САМАРСКИЙ КАДРОВЫЙ КЛУБ"

### Открытое тематическое заседание РОО "СКК" 29.10.2020 "Уроки пандемии. Удаленная работа вчера, сегодня завтра"

29 октября 2020 года в Выставочном центре "ЭКСПО-Волга" с соблюдением мер предосторожности в связи с распространением новой коронавирусной инфекции состоялось очередное открытое тематическое заседание Самарского кадрового клуба.

В заседании приняли участие 24 человека, в т.ч. 21 член клуба.

В ходе заседания Д.П. Соловьев представил участникам ведущую новой программы повышения квалификации «Управление вознаграждениями в организации» Шмелеву Наталью Ивановну.

Наталья рассказала о себе и своем видении содержания программы повышения квалификации.



Тон тематической части заседания задал член Экспертного совета клуба Рахим Балтабекович Юльчиев, который описал ситуацию с организацией удаленной работы с учетом имеющейся нормативно-правовой базы, а также остановился на проектах законов по внесению изменений в ТК РФ.



Действующий трудовой кодекс не содержит понятия «Удаленная работа».

Понятие «Дистанционная работа» в ТК РФ представлено.

В этих условиях большинство работодателей при переводе сотрудников на режим удаленной работы воспользовались действующим механизмом дистанционной работы.

В проектах документов, которые в настоящее время рассматривает ГД РФ, понятия «Удаленная работа» и «Дистанционная работа» являются синонимами.

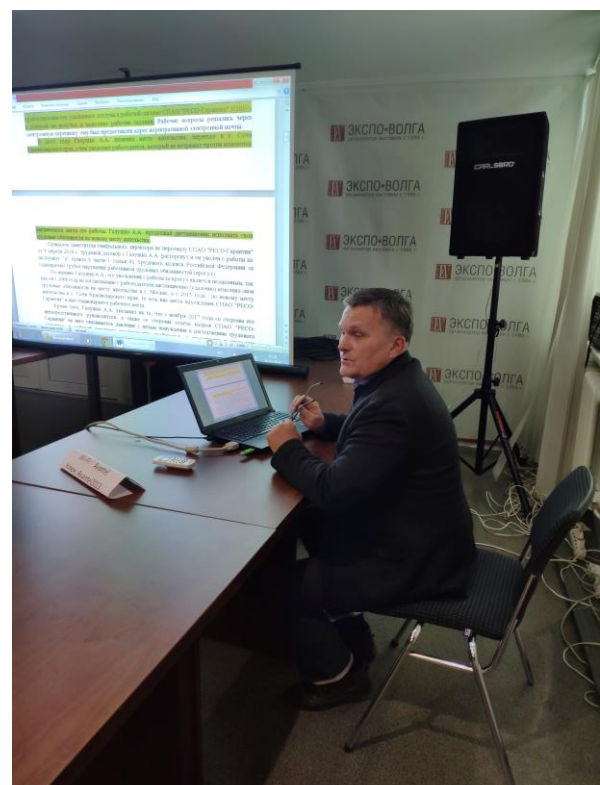
Выступающий не только осветил теорию вопроса, но и поделился своим опытом документационного обеспечения процесса перевода сотрудников организации на режим удаленной работы.



В формате круглого стола все участники заседания рассказали о своем опыте использования удаленного формата работы в организациях.

Член Правления клуба Владимир Иванович Филатов проанализировал судебную практику применительно к теме заседания. Несколько выдержек из анализа:

- судебной практики по «Удаленке» применительно к проблеме трудовых отношений нет и не может быть, т.к. в ТК РФ нет самого понятия «Удаленная работа»;
- судебная практика применительно к проблеме носит противоречивый характер и в основном сводится к трактовке судами обязанностей сторон трудового договора;
- суды первой и второй инстанций значительно чаще, чем раньше, стали принимать решения в пользу работодателя, даже в тех случаях, когда именно работодатель не исполнял свои обязанности. Такой подход приводит к отмене судебных решений в судах высших инстанций.



В заключительной части заседания его участники методом мозгового штурма выделили положительные и отрицательные черты удаленной работы:

Положительные моменты	Отрицательные моменты
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Стало видно, кто действительно хочет работать, а кто нет. Появились основания для того, чтобы «избавиться от балласта».</li> <li>2. Сотрудники, работающие на удаленке, экономят время на дороге.</li> <li>3. Сократилось число и длительность совещаний и других неэффективных форм деловых коммуникаций.</li> <li>4. Ускорился процесс цифровизации, внедрения систем ЭДО.</li> <li>5. Сотрудники стали более ответственно заботиться о своем здоровье.</li> <li>6. Наметился уход от текучки и работы «ради процесса» в сторону результативных действий.</li> <li>7. У части работодателей появилось понимание ценности своих сотрудников».</li> <li>8. У части сотрудников повысилась самоорганизация и самомотивация работы вдали от начальства и его контроля.</li> <li>9. В цифровой формат переведено много полезной для личностного роста, но не относящейся к работе информации (музеи, выставки и т.д.).</li> <li>10. Высветились новые и подтвердились старые проблемы менеджмента.</li> <li>11. Некоторые работодатели смогли увеличить интенсивность работы и продолжительность рабочего времени сотрудников на удаленке, требуя от них информации или коммуникаций в течение круглых суток.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие правового регулирования удаленного труда (охрана труда, продолжительность рабочего времени, возмещение затрат за использование личного имущества и т.д.).</li> <li>2. Трудно, а иногда и невозможно разделить работу и личную жизнь на удаленке. Не всегда члены семьи понимают, что удаленка – это, прежде всего, работа.</li> <li>3. Проблемы с отключением или переключением внутреннего тумблера «Работа-Семья».</li> <li>4. Техническая оснащённость не всегда обеспечивает качество информационного обмена.</li> <li>5. Сотрудникам не хватает личного, «живого» общения.</li> <li>6. Неумение коммуницировать удаленно (лишние звонки, избыточность или отсутствие информации, несвоевременность или некорректность сообщений).</li> <li>7. Отсутствие контроля со стороны руководства снизило производительность части сотрудников, работающих удаленно.</li> <li>8. Сложность деловых коммуникаций (неумение обмениваться информацией в электронном виде, отсутствие навыков организации и проведения рабочих встреч по ВКС и т.д.).</li> <li>9. В Интернете появилось много «мусора» (вебинары, непроверенные тренеры и т.д.).</li> <li>10. Часть компаний по организационным причинам или технически оказалась не готова работать удаленно.</li> <li>11. В социальных сетях и информационных группах появилось много негатива и желчи.</li> </ol>

Разговор в ходе заседания получился живой и заинтересованный.

Правление ООО "СКК" выражает благодарность и признательность спикерам, всем участникам заседания, а также Выставочному комплексу "ЭКСПО-Волга", как принимающей стороне мероприятия.

**АНОНС: На очередном заседании клуба 26 ноября 2020 года мы рассмотрим проблемы вовлеченности и морально-психологического благополучия персонала применительно к новым экономическим реалиям и организационным ограничениям.**

Правление ООО "СКК"