

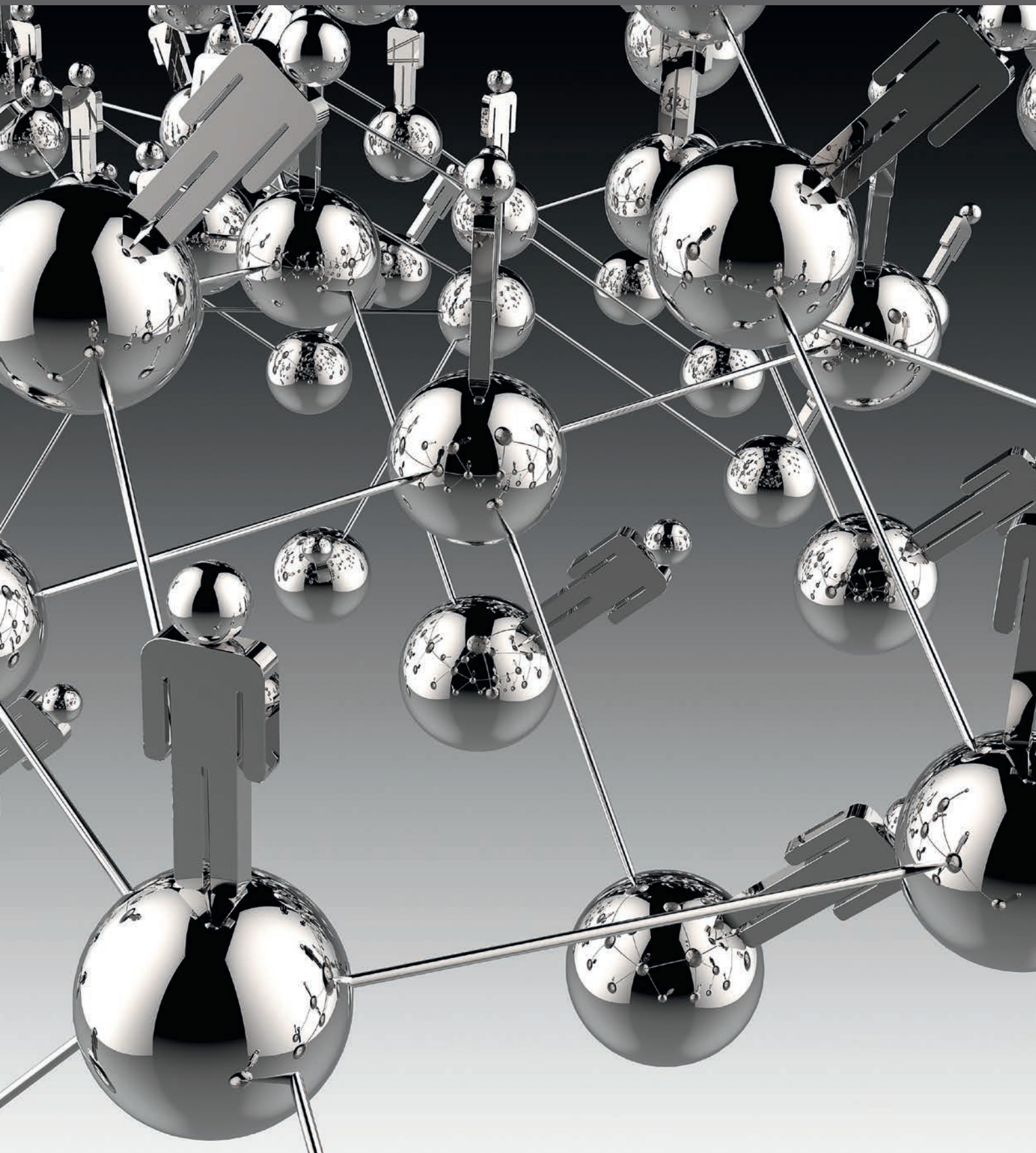


2018

Russia's HR sector: surveys, analyses, facts

Association of European Businesses

КАДРОВЫЕ ВОПРОСЫ В РОССИИ: ИССЛЕДОВАНИЯ, АНАЛИТИКА, ФАКТЫ



Contents / Содержание

EN	Introduction by Frank Schauff, AEB Chief Executive Officer	02
	Introduction by Michael Germershausen, Chairman of the AEB Human Resources Committee	03
	Labour market trends 2017	04
	Flexible forms of employment: topical issues of determining the place of work and working schedule, problems of retaining control over employees, peculiarities of dismissal	05
	Remote work: a cure-all solution or a potential conflict	07
	Litigating with the Ministry of Internal Affairs and the State Labour Inspectorate under the new rules of the Code of Administrative Court Procedure: five important aspects to consider	09
	Benefits in the context of savings: how to optimise the meal budget without affecting the employee benefit	10
	Insurance solutions available for treatment of critical illnesses	12
	How to increase your employees' contentment? Ask Orange!	13

RU	Вступительное слово Франка Шауффа, Генерального директора АЕБ	16
	Вступительное слово Михаэля Гермерсхаузена, Председателя Комитета АЕБ по трудовым ресурсам	17
	Главные тенденции рынка труда в 2017 году	18
	Гибкие формы занятости: актуальные вопросы определения места работы и режима рабочего времени, проблематика сохранения контроля над работниками, особенности увольнения	19
	Дистанционный труд: «панацея» или потенциальный конфликт	21
	Судимся с Министерством внутренних дел и Государственной инспекцией труда по новым правилам Кодекса административного судопроизводства: пять важных советов	23
	Соцпакет в условиях экономии: как оптимизировать бюджет на питание без ущерба для персонала	25
	Лечение критических заболеваний: страховые решения	27
	Как повысить удовлетворенность сотрудников? Узнайте у Orange!	28

Publication name/Наименование издания: AEB Russia's HR sector: surveys, analyses, facts ("АССОЦИАЦИЯ ЕВРОПЕЙСКОГО БИЗНЕСА: Кадровые вопросы в России: исследования, аналитика, факты")

Published by/Учредитель: Limited Liability Company AEB Business/Общество с ограниченной ответственностью «АЕБ Бизнес»
Chief Editor/Главный редактор: Y.S. Melnikova/Мельникова Ю.С.
Publication volume and number/Номер выпуска: 01, 2017

Released date/Дата выхода: 27 December 2017/
27 декабря 2017
Circulation/Тираж: 950 copies/950 экз.
Cost/Цена: Distributed free of charge/Бесплатно

Publisher's address/Адрес издателя, редакции: 68/70 Butyrsky Val, bld. 1, 127055, Moscow, Russia/Россия, 127055, г. Москва, ул. Бутырский вал, д. 68/70, стр. 1

The "Russia's HR sector: surveys, analyses, facts" is registered with The Federal Service for Supervision of Legislation in Mass Communications and Protection of Cultural Heritage, Certificate registration ПИ № ФС77-48481/ СМИ "АССОЦИАЦИЯ ЕВРОПЕЙСКОГО БИЗНЕСА: Кадровые вопросы в России: исследования, аналитика, факты." зарегистрировано в Федеральной службе по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия. Свидетельство о регистрации ПИ № ФС77-48481 от 06 февраля 2012 года. The opinions and comments expressed here are those of the authors and do not necessarily reflect those of the AEB Business LLC/Мнения/комментарии авторов могут не совпадать с мнениями/комментариями учредителя

публикации, Общества с ограниченной ответственностью «АЕБ Бизнес». The information in this publication is not exhaustive. While all reasonable care has been taken to prepare it, the Association of European Businesses accepts no responsibility for any errors it may contain, whether caused by negligence or otherwise, or for any loss, however caused, sustained by any person that relies on it/ Информация в данном издании не является исчерпывающей. Несмотря на то, что были предприняты все меры предосторожности при ее подготовке, Ассоциация европейского бизнеса не несет ответственности за наличие возможных ошибок, допущенных по невнимательности или другим причинам, а также за любой вред, понесенный любым лицом, которое будет руководствоваться данной информацией.



Frank Schauff
Chief Executive Officer,
Association of European
Businesses

Dear readers,

It is my sincere pleasure to present "Russia's HR sector: surveys, analyses, facts" to you. This is the fourth issue of the magazine and each time we strive to address the most relevant challenges that human resources specialists have to encounter.

For companies, human capital is the core element to enhance corporate competitiveness, improve efficiency of business operations and succeed within a global market.

The current edition covers diverse HR-related topics. In particular, the magazine provides an overview of labour market trends in 2017 in terms of job search, salary expectations and remuneration. Flexible forms of employment with a focus on employees' rights and responsibilities are analysed from a legal perspective. Several significant aspects of the new rules of the Code of Administrative Court Procedure are precisely articulated. A case of a corporate meal service as well as medical insurance solutions are provided as an example of attractive employee benefits packages. Finally, experience to apply digital programmes for staff training and development of skills is shared.

I would like to express gratitude to the members of the AEB Human Resources Committee for their continuing support and trust. I offer them my heartfelt thanks for the efforts invested in producing the publication.

I genuinely hope that the magazine will be interesting to HR experts with respect to professional nuances and sector-specific peculiarities. I also believe that the articles could be of help to member companies seeking out best practices and fresh solutions in the area of HR management. For a wider audience, the publication can be a fascinating read as well.

Enjoy your reading!

Dear readers,

The HR market in Russia is going through quite a transition. Part of this is due to the political and economic situation, but we also cannot escape the global trends here in Russia. This means that our AEB member companies need to be convinced that their suppliers of HR services are participating in this transformation.

Local trends are mainly the drive towards localisation and the so-called import substitution. In our industry, this means that the number of expats needed in Russia has dropped significantly, personal data that a company saves of their staff and business partners needs to be stored locally, and several new legal initiatives ensure that doing business in Russia remains a challenge, unless you use the right service providers. With the oil price being significantly lower than several years ago and subsequently the rouble being fairly weak, it has become more difficult to generate good profits in Russia. This means the trends towards automation and lower salary raises will continue.

If we are looking at the global trends, Russia cannot again escape these developments. With regards to HR-related topics, this means a trend towards much more project-related work, gaming in training and other business processes as well as a trend towards economy-sharing, which is affecting almost every market.

This publication is devoted to those AEB member companies that provide HR-related services. As the HR Committee of the Association of European Businesses, we ensure that the best practice is implemented. Our subcommittees such as the Recruitment subcommittee, the Relocation subcommittee, the Compensation & Benefits subcommittee, the Labour Law subcommittee as well as the Assessment, Training & Development subcommittee have all participated in gathering up-to-date-information for this brochure which will help business and HR decision makers take the right decisions when it comes to human resources questions.

We look forward to seeing you at the AEB upcoming events.



Michael Germershausen
Chairman of the AEB Human
Resources Committee,
Managing Director, Antal
Russia

Labour market trends 2017



**KONSTANTIN
BRYAUZOV**

Partner, Industrial
Department, Antal,
Russia

Antal has presented findings on the status, trends and features of the Russian job market based on a survey* conducted in 2017 covering over 8,000 middle-level and senior-level managers and professionals.

JOB SEARCH

According to the results of this year's survey, it now takes a bit less to find a job. Nearly 60% of the respondents who were searching for a job last year managed to find it in less than 3 months. This is 5 pp more than in 2016.

SALARY EXPECTATIONS

91% of the respondents expect to receive a salary increase with the move. This is 5 pp more than in 2016, which shows a slight rise in optimism concerning the labour market.

REMUNERATION

The salary growth trend has stayed positive since last year: 44% of the respondents had a pay raise, and for 48% salary remained unchanged. As in 2016, international companies increased salaries for their employees more often than Russian companies (55% vs 30%, respectively).

Most often, salaries increased in healthcare (54%), chemicals and components (53%), FMCG and the automotive sector (52% each).

Compared to 2016, the share of respondents who had a pay raise of 20% and more grew by 4 pp in 2017 and now equals 22%. Most respondents (56%), though, had an insignificant salary increase of less than 10%.

Apart from that, 55% of those surveyed received a bonus in 2017.

JOB SATISFACTION

The survey shows that more than a half of the respondents (68%) are satisfied with their job on the whole. Most of all, respondents are happy about their team relationships (72% are fully satisfied or rather satisfied) and relationships with their supervisors (69%). The participants of the survey are the least satisfied with their compensation package and workload/compensation balance (only 48% and 46% are fully satisfied or rather satisfied, respectively).

ESTIMATION OF THE PROSPECTS FOR THE RUSSIAN ECONOMY

In 2017, 23% of the respondents are positive or very positive about the future of the Russian economy in the next 12 months. Compared to the last year, the number of optimistic Russians has grown by 9 pp. Also, the share of people who are pessimistic or very pessimistic has decreased: in 2017, it is just 35%, which is 13 pp less than in 2016.

CONCLUSION

The job market in Russia is gradually stabilising. We see positive trends in the feelings of our respondents concerning the prospects for the Russian economy, as well as in the reduction

in a job search duration period, and in the salary growth dynamics.

The market environment is becoming more favourable for candidates, while employers are beginning to face new challenges.

The war for talent is likely to continue. The volume of open vacancies still exceeds the number of suitable candidates, and this trend will continue. Finding a really good employee will remain critical, and the task is not going to become easier in the next few years.

With limited resources for increasing salaries, companies are forced to rely on non-material motivation. But does it really help to improve employee engagement? According to our survey, 20% of the respondents have secondary employment in addition to their main job. This can mean that employees find that their earnings in their main job are insufficient or that they are not adequately engaged in the working process. This may also indicate that as a growing number of people consider working remotely or on specific projects, the very scope of interaction between employers and employees is changing.

We will continue observing the upcoming developments in the job market in Antal future surveys. ■

* The survey was conducted from 28 March to 28 April 2017 by means of an online questionnaire and covered 8,155 people employed in Russian and international companies from various regions of Russia. Please leave a request on the Antal website to get the full survey results: www.antalrussia.com/salary-survey.

Flexible forms of employment: topical issues of determining the place of work and working schedule, problems of retaining control over employees, peculiarities of dismissal



**IVAN
BERDINSKIKH**

Head of Legal Counseling & Compliance Department,
ManpowerGroup Russia & CIS

There are several priority issues for employees. Thus, according to a study by Millennial Careers: 2020 Vision, conducted by ManpowerGroup, when looking for employment, the majority of respondents focus on money (92%), reliability (87%), free time (86%), colleagues (80%) and flexibility (79%). Taking into account these results, flexible forms of employment are gradually becoming more relevant and preferable for both the employer and the employee.

Let us first discuss the place of work. According to the review of 26 February 2014, approved by the Presidium of the Supreme Court of the Russian Federation, a place of work is an organisation, located in a certain place, its representative office, branch and other separate structural subdivision. Importantly, the concepts of "place of work" and "workplace" should be distinguished. So, the workplace is the place where the employee should be present (desk in the office, a specific machine in the factory, a point in the store, etc.). It is also important to note that the workplace is not an indispensable condition of the employment contract, so it is better not to specify it, because otherwise any movement of the employee will be possible only with their consent.

Remote employees are a special category. There are two main criteria for remote work. The first one is when an employee works outside a fixed workplace, for example, at home, while commuting, in a café, in another city, etc. Another criterion is that the employer shall instruct the employee to perform tasks via the Internet or

e-mail and other information and telecommunication technologies. Regional medical representatives, magazine editors, designers, programmers, auditors and other white-collar employees are an example. To comply with the law, the text of the employment contract must state the following: the work is remote, the fact that work is executed outside of the company's or its separate subdivision location, and contain information about the place of work, where the remote worker will perform the job function (for example, city).

Sometimes employers face a situation when an employee does part of the work in the office, and part of the work has traveling nature. This form of labour is not envisaged in the Labour Code of the Russian Federation. The following options are possible in this case: either add an additional clause on the workplace according to Part 4, Article 57 of the Labour Code of the Russian Federation, or refer to an individual work schedule and periodically send it to the employee.

Changes in the law on part-time employment should be mentioned.

Whereas an employer previously established either a part-time day or part-time working week, now, starting from 29 June 2017, you can combine these forms of working time. It is important to note that in some cases, the employer is obliged to provide the employee with part-time work at their request (pregnant women and other protected categories of employees). At the same time, the establishment of an unregulated working day is allowed only if the employee is assigned a part-time working week, but with a full working day.

To ensure that the inspectors do not have claims, it is necessary to prescribe a lunch break in the internal labour rules and regulations. However, starting 29 June 2017, it is allowed not to provide a lunch break for an employee who works less than 4 hours a day. This should also be reflected in the internal labour regulations or in the employment contract with the employee.

The payment for overtime and work on weekends is not taken into account when calculating overtime hours. Payment in an increased amount is



made only for actually worked hours on weekends and non-working holidays.

What are the means to control remote employees? The employee determines the working schedule independently, however, it is necessary to register the details of interaction with the remote employee in the employment contract (call at the beginning and end of the working day, sending reports, mailing checks, etc.). We recommend envisaging obligatory actions by the employee, in case of problems with equipment provided by the employer/owned by the employee (contract on property liability of the employee). Define the procedure for notifying the employer about an illness. If the employee does not answer without explaining

the reasons, the employer should execute acts and stop paying wages. Our company has developed an IT-platform JOBZZ to monitor workers. This platform allows determining the geolocation, the time of arrival and departure of the employee, and seeing a completed work report on the work done. For ease of use, this platform is available as an application, both for the employee and for the employer (supervisor).

A separate issue for employers is the dismissal of remote workers.

It is recommended that the employment contract state the dismissal procedure, additional grounds resulting from the remote nature of the work and related to business qualities. For example, the repeated failure to comply with the format of the report on

the completed task, the employee's failure to meet work deadlines, the employee's failure to communicate, excess number of acceptable mistakes.

In some cases, it will be easier for the employer to apply special grounds to dismiss workers (for example, it is almost impossible to prove the absence of a remote employee). Besides, the courts are positive about the application of additional grounds for dismissal for remote employees.

According to our practice, flexible forms of employment are used by an increasing number of organisations. This allows the employer to use resources more efficiently, and the employee to have more free time, which is beneficial for both parties. ■

Remote work: a cure-all solution or a potential conflict



ANNA CHAYKINA

Associate, Head of the Employment Practice at Borenium Russia

In modern society, the ability to use one's own time efficiently and effectively is becoming ever more important. This was also reflected in the Russian Labour Code when provisions regarding remote work were introduced into it in 2013.

Remote work means:

- an employee performs their job at a location other than that of the employer or of any standalone unit of the employer;
- the place where the job is performed is not under the employer's control;
- to perform their job functions and interact with the employer, the employee uses the Internet.

In other words, these are functions which the employee may perform remotely, rather than by being present in the office.

HIRING A REMOTE EMPLOYEE

When an employee is originally hired to perform remote work, the employment agreement serves as the main document for the employment conditions and the way the parties will subsequently interact.

In addition to the mandatory terms and conditions, the employment agreement includes the following conditions:

Method of exchanging documents

The law offers two options: (i) exchange of documents that are signed by an enhanced, encrypted and certified digital signature, or (ii) exchange of originals of documents by post or by means of personal delivery. The parties may agree not to send each other scanned copies of documents, which are to be handed over by virtue of the law, since such form of documents, according to court prac-

tice, may not serve as valid evidence of the will of the parties.

Registry in the work record book

By virtue of an express statement in the law, a record containing information about remote work may be omitted from the employee's work record book, if the parties agree.

Equipment and compensation for expenses

There are two possible options, which may also be combined: (i) an employer provides its own equipment (and compensates for the maintenance expenses), or (ii) the employee uses their

own equipment (and receives compensation for using their own equipment for work-related purposes).

Working hours, reporting, and supervision mechanisms

By default, the employee is entitled to determine their working hours at their own discretion, unless the agreement provides otherwise. This option is suitable when the employee works to attain a specified result. If the employer is interested in its employee adhering to defined working hours and being contactable during them, it is recommended that the agreement should provide for particular working hours.





An employer may supervise the work of an employee by setting the procedure for the employee to submit reports about their work, or by using other means of supervision, such as monitoring the response time to a telephone call and participation in video conferences, among others.

Grounds for dismissal

The law offers the possibility of setting additional grounds in the em-

ployment agreement for terminating it upon the initiative of the employer. These should not be discriminatory and should be work-related (e.g. the failure to submit a report on several occasions (more than three)).

However, the inspectors do not consider that the following grounds should be included in the employment agreements:

- an employment agreement may not be terminated upon the decision of

When an employee is originally hired to perform remote work, the employment agreement serves as the main document for the employment conditions.

the employer, if another employee is hired to the same position and will have a workplace at the employer's office;

- unreasonable dismissal of an employee by the employer.

Workplace

It is recommended that the community or region where the employer works be indicated in the employment agreement, to avoid any disputes with the employee over compensations set for employees in specific geographical areas and for setting the salary not lower than the regional minimum monthly wage.

CHANGING THE NATURE OF WORK TO REMOTE WORK

There are two options for changing the work of an employee who was originally hired to work at the employer's office to remote work:

- with the consent of the employee;
- by issuing an order changing the organisational working conditions, outlining the reasons for such a change and giving two months' notice of the change to the employees.

Work of a 'hybrid' nature is also possible: for one part of the week, the employee performs their job duties at the office under the main contract and combines this with remote work on a part-time basis for the rest of the week, under separate agreement. ■

Litigating with the Ministry of Internal Affairs and the State Labour Inspectorate under the new rules of the Code of Administrative Court Procedure: five important aspects to consider



ANDREY SLEPOV

Partner, Head of the Labour and Migration Practice of the Moscow office of the BEITEN BURKHARDT law firm

In 2015, Russian lawmakers enacted the Code of Administrative Court Procedure (CACP), which among other things governs the procedure for appealing against directives and decisions (such as entry bans) issued to companies and foreign nationals by the migration divisions of the Ministry of Internal Affairs (MIA) and the State Labour Inspectorates (SLI). During the application of the CACP, a number of issues arise that require close attention.

1. JURISDICTION

Court proceedings that employ the provisions of the CACP are held in courts of general jurisdiction. However, it is not always the case that claims are filed at the location of the state executive authority. If the location of the state executive authority does not coincide with the territory to which its powers apply, or where the official performs their duties, then the claim is filed with the court of the district in which the authority performs its duties. In other words, for example, if the SLI of Moscow issues a directive to a company, then the appeal must be filed at the location where the inspection was performed, and this means the district court that covers the company's address.

2. SCOPE OF ISSUES

The CACP prescribes the scope of cases that are to be resolved using this Code. Not all acts of the state authorities can be appealed using the procedures of the CACP. Those that can include directives of the SLI and decisions of the MIA on prohibiting a foreigner from entering the country, i.e. acts that are authoritative and administrative in nature and that are binding on the company/foreigner. For example, appeals against MIA resolutions imposing an administrative penalty for late registration of a foreign national with the migration authorities are considered according to the procedures set forth in the Code of Administrative Offenses.

3. PROCEDURAL DEADLINES

Under the CACP, the deadline for a company to appeal against an act of the MIA or SLI is three months. This deadline is reckoned from the time the company learned of the violation of its rights and lawful interests. Thus, the legislation establishes a deadline that runs regardless of whether the company attempts to appeal the act through a superior authority or official.

The deadline for foreign nationals to file appeals is also three months from the time when they learned or should have learned of the violation of their rights (for example, this may be from the date a stamp denying entry is made in their passport).

4. ENGAGEMENT OF LAWYERS

The CACP places stricter requirements on a person who represents a party's interests in court. The representative may be any person who has the status of attorney-at-law or other person with a higher education in law. To confirm their authorities, the representative must show their attorney's certificate or a document confirming they have a higher education in law. However, the requirement of a higher education in law extends specifically to representatives acting based on a power of attorney; if a company's interests are represented by, for example, its CEO, no such requirement is made.

5. REQUIREMENTS ON THE CONTENTS OF THE POWER OF ATTORNEY

The CACP makes strict requirements on the contents of any power of attorney to represent a party's interests in court. The power of attorney must clearly indicate the right of the representative to take the basic procedural actions and the right to take these actions independently or with the consent of the party being represented. The CACP contains a list of actions, the power to perform which must be stipulated in the power of attorney, regardless of which of these will be performed in practice:

- signing of the statement of administrative claim, objections thereto, and their submission to court;
- petition for a preliminary injunction in the claim;
- submission of an administrative counterclaim;
- conclusion of a settlement agreement or an agreement on matters of fact;
- full/partial withdrawal of an administrative claim or recognition of a claim;
- change in the subject of/grounds for an administrative claim;
- signing of an application for a review of judicial acts based on newly discovered facts;
- appeal of a judicial act;
- submission of an enforcement document for execution;
- receipt of monetary awards or other property;
- delegation of powers to another person. ■

Benefits in the context of savings: how to optimise the meal budget without affecting the employee benefit



**ANASTASIA
ANTONOVA**

HR Director,
Delonghi

The job market nowadays is competitive not only regarding wages and bonuses but also with respect to the working environment and benefits. Gone are the times when an applicant was interested only in the financial aspect of an employment contract.

Money in a bank account may indeed make an employee happy during the first months of work. However, after that it may become routine and even taken for granted, with an employee beginning to ask the questions: "What is next?" or "What else can you offer?"

Many of the most qualified applicants are aware that companies have additional tools available to attract and retain employees. Knowing this, em-

ployers compete with one another to offer the most comprehensive employment benefits packages and invent new ways to motivate employees that are not connected with direct bonuses.

It is important to note that, as with consumers of a good or a service, the first step for the HR department is to attract competent employees. The long-term goal is to retain and

motivate these employees. The employment benefits package will be the most important tool available to retain employees, i.e. increase loyalty, if it meets employee expectations – easy to use, not time-consuming and innovative.

Under the strict monitoring of expenditures, the HR department faces the managerial challenge of reducing the costs of employment benefits while

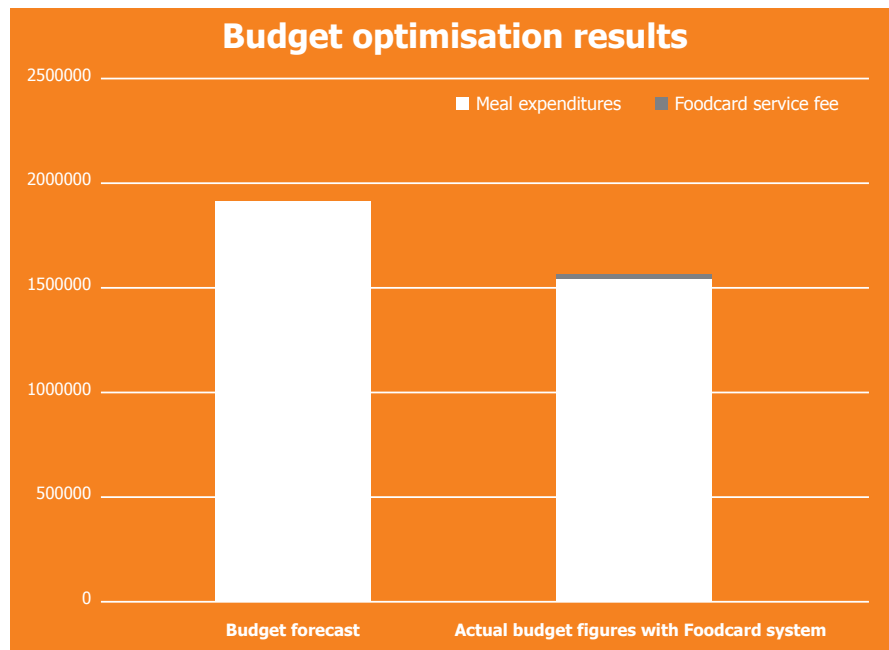


maintaining the quality of the benefit package so as not to lose the loyalty of the company's employees. The ideal solution is one in which the employees experience no reduction in benefits, or even experience an enhancement in benefits, while board members see real budget savings in hard numbers at the end of the year. This ideal scenario seems to be fantastically unreal. However, an interesting and innovative solution of this nature exists. The vendor that provides a corporate meal service solution in this case is Foodcard. The key to efficient management of the corporate meal service is unique payment plastic cards. HR monitors the cards through its account with Foodcard and associated app. Each plastic card is designed for

Employers compete to offer the most comprehensive employment benefits packages and invent new ways to motivate employees that are not connected with direct bonuses.

one user who can choose a restaurant and a cost of a lunch. These cards are accepted in different restaurants and cafés throughout the country. They are managed through HR's account and app, which are capable of helping with the management of the corporate meal system and development of subsequent financial statements.

Foodcard began a partnership with Delonghi three years ago with Foodcard organising meals for the staff of Delonghi's Moscow office. The results



for the first half of 2017 are quite impressive. Meals were organised for all employees in the office of 60 people. Initially Foodcard, the operator of the electronic cards, connected the company with various restaurants, offering employees a great deal of choice. Now Delonghi employees regularly visit an average of 8 restaurants. Delonghi was required to agree on a list of places to eat, which took into account the interests of all employees. Foodcard continued and finalised all negotiations, signed contracts and made the technical connections.

The key for corporate savings in Delonghi's transition to the Foodcard system was the close monitoring of expenditures and the setting of expenditure limits. Every personal card has a monthly limit with a daily usage time restriction. If, for example, a Delonghi employee did not use the card to pay for a meal during a given day's lunch time, then the employee may use the money allocated for that day's food only on the next working day. If an employee does not use all of the money allocated for food during a calendar month, the money will not be transferred for the next

month. This unused benefit amount returns to the company. Therefore, an employee can visit different restaurants every day, however, if the card is not being used, the available money on the card does not accumulate, which logically leads to savings for Delonghi, since Delonghi only pays for meals which are actually ordered by an employee. The plastic card system permits a quicker meal management organisation process and a reduction in monetary losses associated with working directly with individual restaurants and cafés, which may not always have clear financial reporting.

The savings in hard numbers are more telling – the budget forecast for the corporate meal benefit in the first half of 2017 was RUB 1,914,000, but the actual budget was only RUB 1,556,379, which included the Foodcard service fee. Through the use of Foodcard and associated daily and monthly limits, Delonghi's total savings in the first half of 2017 was 19%. At the same time, the number of employees receiving the corporate meal benefit did not decrease. On the contrary, from January to July 2017 the number of card holders increased by 10%. ■

Insurance solutions available for treatment of critical illnesses



NATALIA SAVICHEVA

Head
of Employee Benefits
Department,
MAI Insurance
Brokers

Voluntary medical insurance (VMI) has long been an integral part of the employee benefits package of many companies. VMI programmes allow you to get high-quality medical care in various cases.

Nevertheless, even until recently there have not been any solutions on the Russian insurance market available to arrange treatment of critical (serious) illnesses under a VMI policy since such diseases have traditionally been excluded from the coverage.

There used to be several reasons for such a situation.

First, critical illnesses (like oncology for example) used to be treated mainly within the State Health System and insurers used to have very limited opportunities to arrange such medical care under a VMI policy.

Second, even if an insurer was able to arrange the necessary treatment at a specialised State clinic, service provided at it under the VMI policy was almost the same as the one typical of State medicine.

Third, to be able to cover critical illnesses within the VMI policy and determine an adequate quote, the insurer has to have extensive relevant statistics to evaluate the probability of such insurance cases depending on various factors, the average cost of the treatment and other risks.

The first two aforementioned reasons did not allow the insurers to accumulate the relevant statistics to the required extent and launch such programmes on the market.

The whole picture has dramatically changed over recent years. In case of a critical illness, it has become possible to get the necessary treatment at commercial clinics and within the VMI as well. The clinics apply modern medical methods, adequate medicines and equipment are used and patients can enjoy comfortable conditions.

Moreover, several international providers with extensive experience in the field of treatment of critical illnesses have recently entered the Russian insurance market. These companies have not only the relevant expertise, but also long-term extensive statistics accumulated in many insurance cases. As a result of cooperation between international and local carriers, a wide range of combined insurance products have been launched.

Depending on an insurer, the scope of services covered by the products may vary, but there are several features common for all of them:

- oncology is always covered. Additionally, the programme can be extended to serious cardio-surgical and neurosurgical operations, transplantations;
- the waiting period is always applied when coverage is not in force. Its duration depends on the product and the provider;
- a "second opinion" option is usually included in any programme to ap-

prove (or decline) an initial diagnosis by another doctor specialised in this field of medicine;

- medicines prescribed are covered as well as flight expenses, transfer, hotel accommodation and patient escort to the clinic.

Treatment is mainly arranged abroad (in Germany, Israel, Spain, South Korea, Turkey) at clinics and with doctors who have the best record for effective therapy.

At the same time, it is becoming available to get medical treatment under programmes in Russia, since such an option is very much in demand now. It is quite evident as treatment is provided in a familiar atmosphere, in native language and without the need for long flights. Quite a few Russian hospitals are now fully capable of arranging the medical process at the most up-to-date level in accordance with international treatment protocols and with positive results.

And another thing that is important. If critical illnesses are not included in the employees' insurance programmes, but the treatment of such an illness is required, it is always possible to arrange the whole process through medical assistance companies – starting from the choice of the physician with the most positive record of patients with the illness who have been cured and ending with rehabilitation after treatment. ■

How to increase your employees' contentment? Ask Orange!



EKATERINA KOKAREVA
Head of Contract Law, Legal department, Orange Business Services



YULIA RUDAKOVA
Head of HR Administration, Orange Business Services

In March 2015, Orange presented a new strategic plan for 2020 called 'Essentials 2020'. Our ambition was to provide our clients with an unparalleled customer experience. Care for the company's employees and implementation of digital technologies is a primary tool to achieve this goal. In 2016, Orange announced its promise to be a caring employer that introduces digital technologies to its employees, as well as its aim to become a company that employees are proud of.

Now Orange actively promotes initiatives focused on the people, and also develops use of digital technologies to provide its staff with first-class impressions of working in the company. This, in turn, stimulates all of us to contribute to the goal of Orange to provide clients with incomparable customer impressions. In fall 2016, these ambitions were widely discussed at the international World Café event. Employees of the company were given the opportunity to independently identify the growth zones and share their proposals for the development of the company's 'Digital and Caring' initiatives. As a result, a lot of ideas were collected that later were carefully considered by the HR team. In the end, 17 projects were selected for further implementation in the second phase of the campaign, which is named 'Orange Promise in Action'. In 2017 this new phase of the Orange Promise campaign was officially launched in Russia with a team of more than 20 specialists working to bring Orange's promises into action.

'PROMISE IN ACTION'. STAY UPDATED!

This year Orange Business Services has launched a new project called 'Orange Promise in Action', in which employees

from various departments are pitching in. Together, they are implementing ideas and programmes that were suggested by the company's colleagues. So, what is new? What is already under our belt? What are the plans?

FLEXIBLE WORKING METHODS

Flexible Hours. A number of the company's departments are already working flexible hours: Accounting Department, Operations Administration and Development Department, Organisational Development and HR Directorate for Russia and the CIS, and the Client Service Sector. Before the end of the year, we plan to develop a set of regulations for this new working mode in the company. There are also plans to introduce flexible working hours in other departments starting next year as well.

Agile Workspace. In collaboration with Art Lebedev Studio, the project team is developing a navigation and branding system for the office in Mercury Tower. In addition, various systems powered by the Internet of Things (IoT) concept will be used in our offices, thus increasing the performance and office space comfort, and also functioning as a good advertising tool for us as well.

ENCOURAGING THE INVOLVEMENT OF EMPLOYEES

Digital BRAVO. We publish a weekly ranking of Digital BRAVO leaders on Piazza. We have already brought to life employee initiative to award a medal for the best feedback and displays of gratitude from clients. Moreover, there is also the opportunity to get several medals in a single day. Digital BRAVO ranking leaders get such awards on a regular basis.

CROSS-FUNCTIONAL COLLABORATION

Key Projects Visibility. Our internal communications manager and top managers recently discussed their key projects. The department of client support and operational management, network infrastructure, and IT is now leading numerous projects of the same kind. By the end of this year, the most exciting information on these projects as well as interviews with project teams, will be published on Piazza, while the most significant projects will be covered by the team members at the all hands meeting.

Global Teaming. At the top manager meeting, the project team got information on key expectations regarding the project and the priority

areas of cooperation. On the basis of analysed results, a detailed plan is set to be elaborated. This plan is expected to be brought to life through collaborative efforts, which fully complies with the idea that a mutually beneficial collaboration with a global team is among the key success factors in our multinational team.

Job Swap. BSI and CSO specialists will be the first to take part in the pilot stage of this project. This October, two specialists from the departments also tried working in a new sphere and within a new team. As soon as the pilot stage is over and the results are assessed, a procedure will be developed to make the programme available for more participants.

Teambuilding. In the summer, we held a half-year All Hands Meeting as part of the project, and another event is currently scheduled for the end of the ongoing half-year period.

TRAINING AND DEVELOPING SKILLS FOR FUTURE NEEDS

Skills Anticipation. As part of the global Skills Anticipation programme, a special tool – the Skills drive portal (SDP) – has been both developed and launched. It gathers and analyses data on competency assessments, and will be used to assess key competencies mostly regarding functions that have direct contacts with clients. The data have been entered in the system and through its analysis it will be made possible to assess the current level of competencies and the overall training needed throughout the whole company.

Learning Journey. This manager training programme was launched in September for the second time. In 2015, it was then successfully implemented for the Sales Department employees. Now the list of participants includes managers from other departments, and participants of the Constellation development programme. Learning Journey was developed jointly with DDI, and consists of four

two-day modules led by our internal training and development manager.

DIGITAL SOLUTIONS

Plazza. The project team has completed the design of the 'Plazza in the Russian Style' space. This is a user support group that provides FAQs, professional recommendations or helps to find suitable training for entry-level users of Plazza.

Olife Revamp. The project team suggested a number of new technical solutions to optimise Olife, a corporate portal: integrated the feed with

Orange actively promotes initiatives focused on the people, and also develops use of digital technologies to provide its staff with first-class impressions of working in the company.

Plazza on the main page; decluttered the website from outdated files; currently, the new service 'Click to access for managers' is being developed.

Orange Products Internal Applications. The project group is developing new ways of using Orange products within the company. On Olife, there is a page with Orange product accessibility statuses that can be tested by our employees.

CONSTELLATION DEVELOPMENT PROGRAMME. THE CENTRE OF EXPERTISE ESTABLISHMENT PROJECT

The new Constellation development programme is now gathering pace.

The programme includes three directions:

Sun – development of managers;
Orion – development of technical experts;
Sirius – development of nontechnical experts.

At the end of the second half-year, the participants of Sun and Sirius were named. These are employees and managers who make significant contributions to the company's development and are dedicated to their personal, professional and career growth.

Orion group will consist of specialists who possess deep technical knowledge in one of our key spheres. Each Constellation participant crafted a personal development plan jointly with their supervisor. These plans provide an individual trajectory of their professional or career development in the company. It is a well-known fact that practice is the best method of learning, which means learning through the fulfillment of specific practical tasks. Therefore, together with trainings and other educational activities, Constellation participants work exclusively with projects, which is to become their main development tool.

Sirius group members are engaged in individual projects, while Sun participants formed a project team to join efforts to establish the Centre of Expertise in the strategically important areas of Maritime and Internet of Things.

On 19 July 2017, the first meeting of Sun participants and the company's top managers was held. The team of top managers spoke about the project's tasks, and emphasised their utter importance for the entire company. Over the next two months, the project team was thoroughly elaborating all



the aspects of the future Centre of Expertise. As a result, the top managers were presented two models of the Centre of Expertise: CoE IoT (Centre of Expertise Internet of Things) and Maritime CoE (Maritime Centre of Expertise). Both models were assessed from the viewpoint of the necessary resources, financial costs and lead time.

According to the plan, CoE IoT represents a separate team of 12 various specialists with expertise regarding solutions on the Internet of Things market. The team will be formed within the Business Solutions & Innovations Department. Its main task is the development and promotion of our IoT solutions. The issue of this professional team's geographic loca-

tion will be settled considering the factors of proximity to our clients, and the availability of all necessary competencies within the company or on the external labour market. Maritime CoE is planned as a virtual, geographically distributed team that will focus on the realisation of solutions on the Maritime service base. ■



Франк Шауфф
Генеральный директор,
Ассоциация европейского
бизнеса

Дорогие читатели,

С искренним удовольствием представляю вам «Кадровые вопросы в России: исследования, аналитика, факты». Это уже четвертый выпуск журнала, и каждый раз мы стремимся обращаться к наиболее значимым проблемам, с которыми приходится сталкиваться специалистам в сфере трудовых ресурсов.

Человеческий капитал – это ключевой фактор роста конкурентоспособности компаний, повышения эффективности бизнес-процессов и успешной деятельности на глобальных рынках.

Данное издание охватывает широкий спектр тем, связанных с сектором трудовых ресурсов. В частности, описываются главные тенденции рынка труда в 2017 году в контексте поиска работы, зарплатных ожиданий и уровня вознаграждения. Приводится юридическая оценка вопроса гибких форм занятости с акцентом на права и обязанности работника. Четко сформулированы некоторые важные аспекты новых правил Кодекса административного судопроизводства. В качестве примера привлекательного для сотрудников компенсационного пакета рассматривается кейс организации корпоративного питания, а также решения в области медицинского страхования. Описывается опыт применения цифровых программ для обучения персонала и развития необходимых навыков.

Я хотел бы выразить благодарность членам Комитета АЕБ по трудовым ресурсам за поддержку и доверие; сказать огромное спасибо за вклад в создание публикации.

Я искренне надеюсь, что журнал будет интересен экспертам в сфере трудовых ресурсов с точки зрения профессиональных нюансов и специфических вопросов. Я также полагаю, что статьи могли бы быть полезны тем компаниям-членам, которые находятся в поиске лучших практик и свежих решений в области управления трудовыми ресурсами. Для широкой аудитории тематика журнала также может представлять определенную ценность.

Приятного чтения!

Уважаемые читатели,

Сегодня рынок HR в России переживает переходный период. Отчасти это связано с политической и экономической ситуацией, но также мы не можем избежать и влияния глобальных тенденций. Это означает, что компаниям-членам АЕБ необходимо убедиться, что их провайдеры HR-услуг не стоят в стороне от происходящих изменений.

Изменения на локальном уровне связаны, в первую очередь, с локализацией и импортозамещением: количество экспатов, необходимых в России, значительно сократилось; персональные данные сотрудников и клиентов должны храниться в соответствии с законодательством на территории РФ. Эти и другие изменения лишь подтверждают, что ведение бизнеса в России для иностранных компаний пока остается не самым простым делом без помощи проверенных партнеров. Поскольку цены на нефть сегодня значительно ниже, чем несколько лет назад, из-за чего курс рубля заметно ослабел, получать прибыль на уровне прошлых лет сегодня в России тоже сложнее. Это означает, что бизнес продолжит искать пути автоматизации, а зарплаты будут расти по-прежнему медленно.

Если мы снова обратимся к глобальным тенденциям, то обнаружим и их влияние на бизнес в России. Что касается вопросов, связанных с HR, это и возрастающая популярность проектной работы, и включение элементов геймификации в тренинги и бизнес-процессы. Также стоит отметить тенденцию развития экономики совместного потребления, которая оказывает влияние практически на каждый рыночный сектор.

В этой публикации вы найдете статьи компаний-членов АЕБ, которые предоставляют HR-услуги. Как представители Комитета по трудовым ресурсам Ассоциации европейского бизнеса, мы стремимся, чтобы у вас была возможность реализовать лучшие практики в этой области. Наши подкомитеты – по рекрутменту; по релокации; по компенсациям и льготам; по трудовому праву; по оценке, обучению и развитию персонала – приняли участие в сборе актуальной информации для данной публикации, которая поможет представителям бизнеса и сферы HR в принятии правильных решений, связанных с персоналом.

И, конечно, мы будем рады видеть вас на предстоящих мероприятиях АЕБ.



Михаэль Гермерсхаузен
Председатель Комитета АЕБ
по трудовым ресурсам,
Управляющий директор Antal,
Россия

Главные тенденции рынка труда в 2017 году

Рекрутинговая компания Antal представила результаты исследования* российского рынка труда за 2017 год, в котором приняли участие более восьми тысяч менеджеров.



КОНСТАНТИН БРЯУЗОВ

Партнер,
Департамент по работе с компаниями производственного сектора, Antal, Россия

ПОИСК РАБОТЫ

По результатам исследования этого года, кандидаты стали находить работу чуть быстрее. Почти 60% респондентов, которые занимались поиском работы в течение последнего года, смогли трудоустроиться менее чем за 3 месяца.

ЗАРПЛАТНЫЕ ОЖИДАНИЯ

91% респондентов рассчитывают на повышение зарплаты при переходе на новое место работы. Это на 5 п.п. больше, чем в 2016 году, что говорит о некотором повышении оптимизма респондентов в отношении рынка труда.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

С прошлого года тенденция по росту зарплат продолжает сохранять положительную динамику: 44% респондентов получили повышение зарплаты, а у 48% опрошенных зарплата не изменилась. При этом, как и в 2016 году, международные компании повышали зарплату сотрудникам чаще, чем российские (55% против 30% соответственно).

Чаще всего зарплата увеличивалась в таких отраслях, как здравоохранение (54%), химия и компоненты (53%), автомобильный сектор и потребительские товары (по 52%).

В 2017 году, по сравнению с 2016 годом, доля опрошенных, получивших повышение зарплаты на 20% и больше, выросла на 4 п.п. и составила 22%. Хотя у большинства респондентов (56%) зарплата по-

высилась незначительно – на величину до 10%.

Помимо этого, 55% опрошенных получили бонус в 2017 году.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ

Опрос показал, что больше половины респондентов (68%) в целом удовлетворены своей работой. Больше всего респонденты довольны отношениями в коллективе (72% полностью или скорее удовлетворены) и отношениями с начальством (69%). Меньше всего участники исследования довольны компенсационным пакетом и соотношением нагрузки и вознаграждения (всего 48% и 46% полностью или скорее удовлетворены соответственно).

ОЦЕНКА ПЕРСПЕКТИВ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

В 2017 году 23% респондентов оценивают будущее России в следующие 12 месяцев оптимистично или очень оптимистично. По сравнению с прошлым годом, число оптимистично настроенных россиян увеличилось на 9 п.п. Также сократилась доля респондентов, которые дают пессимистичный или очень пессимистичный прогноз: в 2017 году она составила всего 35%, что на 13 п.п. меньше, чем в 2016 году.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ситуация на рынке труда постепенно стабилизируется. Мы отмечаем положительные тенденции и в настроении респондентов относительно перспектив развития российской

экономики, и в сокращении сроков поиска работы, и в динамике роста заработных плат.

Для соискателей ситуация на рынке становится более благоприятной, а перед работодателями будут возникать новые вызовы.

Война за таланты продолжится. Открытых вакансий по-прежнему больше, чем подходящих кандидатов, и эта тенденция сохранится. Задача найти по-настоящему хорошего сотрудника не потеряет свою актуальность и не станет для работодателей более простой в ближайшие несколько лет.

Учитывая ограниченные ресурсы работодателей в вопросе повышения заработных плат, компании делают ставку на нематериальные методы мотивации персонала. Но помогает ли это увеличивать вовлеченность персонала? Согласно результатам исследования, 20% респондентов имеют дополнительную занятость помимо основной работы. Это может говорить о том, что сотрудникам не хватает заработка на основной работе или они недостаточно вовлечены в процесс. Но также это может свидетельствовать и о том, что, учитывая увеличение числа людей, рассматривающих варианты проектной и удаленной работы, сам тип взаимодействия сотрудников и работодателей продолжит трансформироваться.

Мы продолжим следить за тем, какие изменения ждут рынок труда, в следующих исследованиях Antal. ■

* Исследование проводилось с 28 марта по 28 апреля 2017 года посредством онлайн-опроса, в котором приняли участие 8155 сотрудников российских и международных компаний из разных регионов России. Чтобы получить полную версию исследования, оставьте заявку на сайте Antal, Россия: antalrussia.ru/salary-survey.

Гибкие формы занятости: актуальные вопросы определения места работы и режима рабочего времени, проблематика сохранения контроля над работниками, особенности увольнения



**ИВАН
БЕРДИНСКИХ**

Директор департамента юридического сопровождения и контроля, ManpowerGroup Russia & CIS

Существует несколько приоритетных вещей для работников. Так, по данным исследования *Millennial Careers: 2020 Vision*, проведенного компанией ManpowerGroup, большинство респондентов при трудоустройстве обращают внимание на деньги (92%), надежность (87%), свободное время (86%), коллектив (80%) и гибкость (79%). Учитывая эти результаты, гибкие формы занятости постепенно становятся все более актуальными и предпочтительными как для работодателя, так и для работника.

Для начала поговорим о месте работы. Согласно обзору от 26 февраля 2014 года, утвержденному Президиумом Верховного Суда РФ, местом работы называется расположенная в определенном месте организация, ее представительство, филиал и иное обособленное структурное подразделение. Следует отличать понятия «место работы» и «рабочее место». Так, рабочее место – это место, где работник должен непосредственно находиться (рабочий стол в офисе, конкретный станок на заводе, точка в магазине и т.д.). Также важно отметить, что рабочее место не является обязательным условием трудового договора, поэтому лучше его не конкретизировать, так как в противном случае любое перемещение работника будет возможно только с его согласия.

Особую категорию составляют дистанционные работники.

Существует два главных критерия дистанционной работы. Первый из них – это когда работник выполняет работу вне стационарного рабочего места, например, дома, в транспорте, в кафе, в другом городе и т.д. Другим критерием является ситуация, когда

работодатель поручает работнику задания через сеть Интернет, электронную почту и другие информационно-телекоммуникационные технологии. Примером могут служить региональные медицинские представители, журналисты, редакторы, дизайнеры, программисты, аудиторы и другие работники умственного труда. Для соблюдения законодательства в тексте трудового договора необходимо указать, что работа носит дистанционный характер, выполнение работы осуществляется вне места нахождения компании или ее обособленного подразделения, а также прописать сведения о месте работы, в котором дистанционный работник будет выполнять трудовую функцию (например, город).

Иногда работодатели сталкиваются с ситуацией, когда часть работы выполняется работником в офисе, а часть работы носит разъездной характер. Такую форму труда ТК РФ не предусматривает. Здесь возможны следующие варианты: либо включить дополнительное условие о рабочем месте согласно части четвертой статьи 57 ТК РФ, либо сослаться на индивидуальный график работ и

периодически устанавливать его для работника.

Стоит сказать об изменениях законодательства в части неполного рабочего времени.

Если раньше работодатель устанавливал либо неполный рабочий день, либо неполную рабочую неделю, то теперь, с 29 июня 2017 года, можно комбинировать эти формы рабочего времени. Важно отметить, что в отдельных случаях работодатель обязан установить работнику неполное рабочее время по его просьбе (беременным женщинам и иным особо защищенным категориям работников). При этом, установление ненормированного рабочего дня допускается только в том случае, если работнику установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

Чтобы у проверяющих не возникли претензии, необходимо обязательно прописать перерыв на обед в ПВТР. Однако с 29 июня 2017 года работнику, который работает не больше 4 часов в день, можно обеденный перерыв не предоставлять. Это должно быть также закреплено в ПВТР либо в трудовом договоре с работником.



Оплата сверхурочной работы и работы в выходные дни не учитывается при подсчете сверхурочных часов. В повышенном размере производится оплата только за фактически отработанные часы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Как контролировать дистанционных работников? Режим рабочего времени работник определяет самостоятельно, однако необходимо прописать детали взаимодействия с удаленным работником в трудовом договоре (звонить в начале и конце рабочего дня, направлять отчеты, проверять почту и т.д.). Рекомендуем предусмотреть обязательные действия работника, в случае возникновения проблем с предоставленным/принадлежащим ему оборудованием (договор о материальной ответственности работника). Определите порядок уведомления работодателя о болезни.

Если работник не выходит на связь без объяснения причин, составляйте акты в произвольной форме и прекращайте выплачивать заработную плату. Для осуществления контроля работников в нашей компании была разработана ИТ-платформа JOBZZ, которая позволяет определить геолокацию, время прихода-ухода работника, посмотреть отчет о проделанной работе. Для удобства пользования данная платформа доступна в виде приложения, как для работника, так и для работодателя (супервайзера).

Отдельный вопрос у работодателей вызывают увольнения дистанционных работников. Необходимо прописать в трудовом договоре процедуру увольнения, предусмотреть дополнительные основания, которые должны вытекать из дистанционного характера работы и быть связаны с деловыми качествами. На-

пример, неоднократное несоблюдение формата отчета о выполненном задании, неисполнение работником сроков выполнения работы, невыход работника на связь, превышение допустимого количества ошибок.

В ряде случаев работодателю будет проще применить особые основания для увольнения работников (например, доказать прогул дистанционного работника практически невозможно). При этом суды положительно смотрят на применение дополнительных оснований увольнения для дистанционных работников.

Таким образом, все большее число организаций использует гибкие формы занятости. Они позволяют работодателю эффективнее распределять ресурсы, а работнику – иметь больше свободного времени, что выгодно для обеих сторон. ■

Дистанционный труд: «панацея» или потенциальный конфликт



АННА ЧАЙКИНА

Юрист, руководитель практики «Трудовое право» Санкт-Петербургского офиса юридической фирмы «Борениус»

В современном обществе все большую ценность приобретает возможность рационального и эффективного использования собственного времени. Указанное нашло свое отражение и в ТК РФ, когда в 2013 году в него были внесены положения о дистанционном труде.

Под дистанционным трудом понимается:

- выполнение работником трудовой функции вне места нахождения работодателя или его обособленного структурного подразделения (в любой форме);
- место выполнения трудовой функции не находится под контролем работодателя;
- использование работником сети Интернет для выполнения своей трудовой функции и взаимодействия с работодателем.

Иными словами, это тот функционал, который работник может выполнять удаленно, не присутствуя в офисе.

ПРИНИМАЕМ НА РАБОТУ «ДИСТАНЦИОНЩИКА»

При найме работника для дистанционной работы основным документом, фиксирующим условия трудоустройства и порядок дальнейшего взаимодействия сторон, является трудовой договор.

Помимо обязательных условий, в трудовой договор включаются следующие условия:

Способ обмена документами

Законодательство предоставляет два варианта: обмен документами, подписанными усиленной квалифицированной цифровой подписью, или обмен оригиналами документов по почте или путем личной передачи. Стороны не могут договориться об отправ-

ке скан-копий документов друг другу, предоставление которых предусмотрено законом, поскольку такая форма документов, согласно судебной практике, не может служить надлежащим доказательством волеизъявления сторон.

Внесение записи в трудовую книжку

В силу прямого указания закона, по соглашению сторон сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника.

Оборудование и компенсация расходов

Возможны два варианта или их сочетание: работодатель предоставляет свое оборудование (и компенсирует расходы на его обслуживание), или работник использует свое (и получает компенсацию за использование своего имущества в служебных целях).

Режим работы, предоставление отчетов и механизмы контроля

По умолчанию работник вправе определять свой рабочий график по соб-





ственному усмотрению, если иное не указано в договоре. Такой вариант подходит, если работник работает «на результат». Если же работодателю важно соблюдение определенного режима работы и доступности работника для связи, рекомендуется предусмотреть такой режим в договоре.

Работодатель также может контролировать деятельность работника путем установления порядка предоставления работником отчетов о работе или используя иные механизмы контроля: время реагирования на звонок, участие в видеоконференциях и др.

Основания увольнения

Законодатель устанавливает возможность предусмотреть в договоре такого вида дополнительные основания его расторжения по инициативе работодателя. Они не должны иметь дискриминационный характер и должны

быть связаны с работой (например, неоднократное, более трех раз, несоблюдение сроков предоставления отчета).

Одновременно, инспекторы не считают возможным включать в трудовые договоры следующие основания:

- трудовой договор не может быть расторгнут по решению работодателя в случае приема на эту должность работника, рабочим местом для которого будет офис работодателя;
- условие, согласно которому работник в любое время может быть уволен работодателем без объяснения причин.

Место работы

Рекомендуется прописывать в трудовом договоре населенный пункт или регион, в котором трудится работник, чтобы избежать споров с работником в отношении предоставления

компенсаций, установленных для работников определенных территорий, а также поддержания заработной платы не ниже регионального МРОТ.

ИЗМЕНЕНИЕ ХАРАКТЕРА ТРУДА НА ДИСТАНЦИОННЫЙ

Характер труда работника, изначально нанятого для работы в офисе работодателя, возможно изменить на дистанционный двумя способами:

- при наличии согласия работника;
- путем издания приказа об изменении организационных условий труда и причинах таких изменений, с уведомлением работников за 2 месяца.

Возможен и «гибридный» характер труда: выполнение работы в офисе по основному договору часть недели, а в течение оставшейся части недели – по договору о дистанционной работе по совместительству. ■

Судимся с Министерством внутренних дел и Государственной инспекцией труда по новым правилам Кодекса административного судопроизводства: ПЯТЬ ВАЖНЫХ СОВЕТОВ



АНДРЕЙ СЛЕПОВ

Партнер, руководитель практики трудового и миграционного права московского офиса международной юридической фирмы «БАЙТЕН БУРКХАРДТ»

В 2015 году законодателем был принят Кодекс административного судопроизводства (далее – КАС), регулирующий в том числе порядок обжалования предписаний и решений (таких как неразрешение въезда), выносимых в отношении компаний и иностранных граждан миграционными подразделениями Министерства внутренних дел (МВД) и Государственными инспекциями труда (далее – ГИТ). В ходе применения данного нормативного акта возникает немало вопросов, требующих пристального внимания.

1. ЮРИСДИКЦИЯ

Судебное разбирательство с применением положений КАС проходит в судах общей юрисдикции. При этом иск подается не обязательно по месту нахождения органа государственной власти. Если место нахождения государственного органа не совпадает с территорией, на которую распространяются его полномочия или на которой исполняет свои обязанности должностное лицо, то иск подается в суд того района, на территории которого орган исполняет свои обязанности. То есть, например, в случае выдачи компании предписания ГИТ Москвы иск необходимо подавать по месту проведения проверки, а значит, в районный суд по адресу компании.

2. КРУГ ВОПРОСОВ

В КАС очерчен круг дел, которые решаются с применением данного кодекса. Не все акты государственных органов обжалуются в порядке КАС. Так, в данном порядке обжалуются в том числе предписания ГИТ, решения МВД России о неразрешении въезда в страну иностранцу, то есть акты, имеющие властно-распорядительный характер и содержащие

обязательные для компаний/иностранцев указания. Обжалование постановлений МВД о наложении административного штрафа, например, за несвоевременную постановку на миграционный учет ино-

Срок для подачи иска иностранным гражданином составляет три месяца с момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

странного работника происходит в порядке Кодекса об административных правонарушениях.

3. ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ СРОКИ

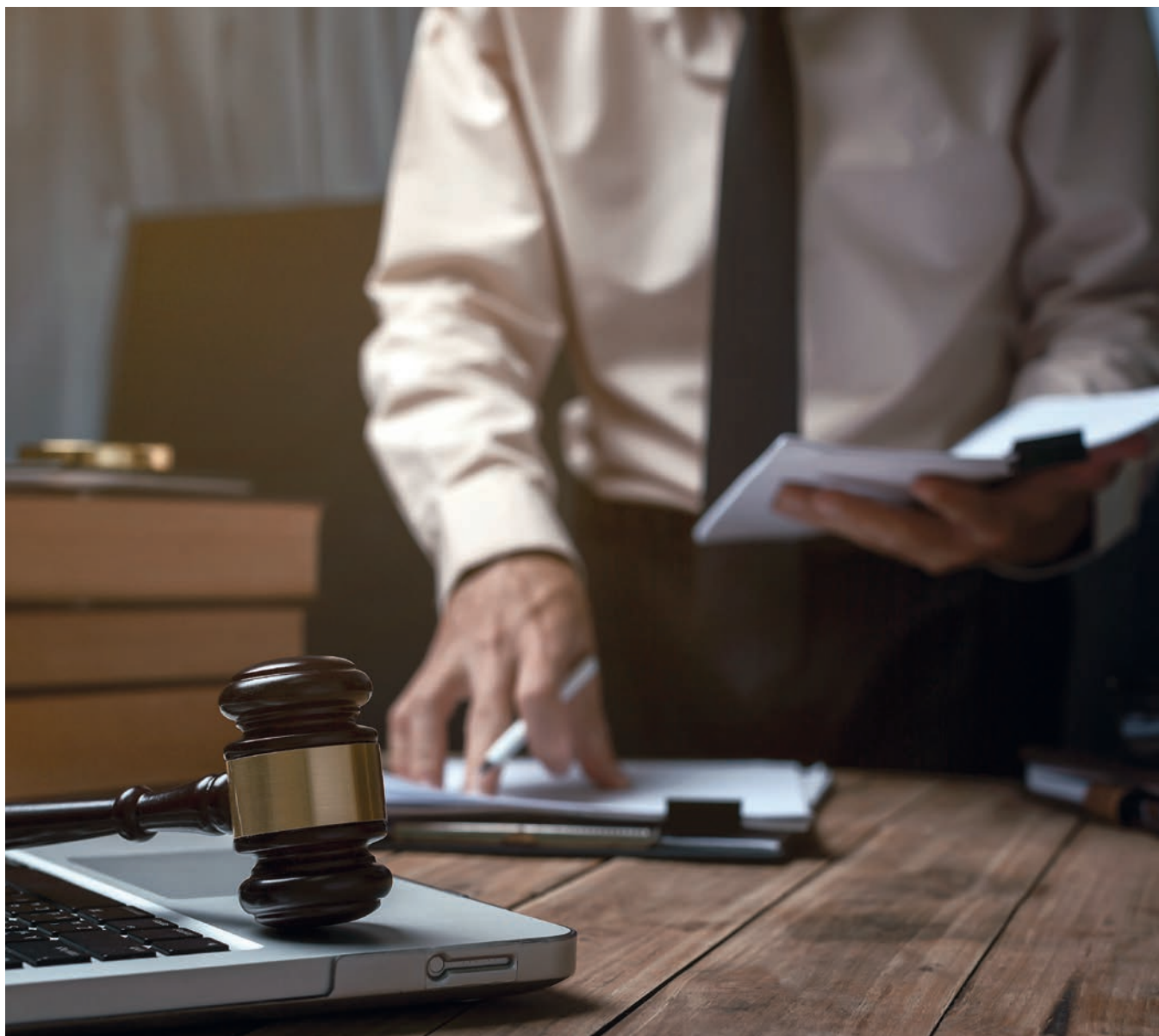
Срок, в который компания может обжаловать акт МВД или ГИТ, со-

ставляет согласно КАС 3 месяца. При этом отсчет идет с того момента, когда компании стало известно о нарушении ее прав и законных интересов. Тем самым законодателем установлен срок, который течет вне зависимости от того, пытается ли компания обжаловать акт через вышестоящий орган или должностное лицо.

Срок для подачи иска иностранным гражданином также составляет 3 месяца с момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (например, это может быть дата проставления штампа в паспорте о неразрешении въезда).

4. ПРИВЛЕЧЕНИЕ ЮРИСТОВ

КАС предъявляет более строгие требования к лицу, которое правомочно представлять интересы стороны в суде. Так, представителем может быть лицо, обладающее статусом адвоката, или иное лицо, имеющее высшее юридическое образование. Для подтверждения своих полномочий представитель предъявляет адвокатское удостоверение или документ, подтверждающий наличие



высшего юридического образования. Однако требование наличия юридического образования распространяется именно на представителей по доверенности – в случае представления интересов компании, например, ее единоличным исполнительным органом, такое требование не предъявляется.

5. ТРЕБОВАНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ ДОВЕРЕННОСТИ

Для представления интересов в суде КАС предусматривает жесткие требования к содержанию доверенностей. В доверенности должно четко указываться право представителя по доверенности осуществлять основные

процессуальные действия и право на их осуществление самостоятельно или с согласия представляемого лица. КАС содержит перечень действий, полномочия на совершение которых должны быть оговорены в доверенности вне зависимости от того, какие из них будут на практике осуществляться:

- подписание административного искового заявления, возражений на него, подача их в суд;
- заявление о применении мер предварительной защиты по иску;
- подача встречного административного заявления;
- заключение соглашения о примирении сторон или соглашения

по фактическим обстоятельствам дела;

- полный/частичный отказ от административного иска или признание иска;
- изменение предмета/основания административного иска;
- подписание заявления о пересмотре судебных актов по вновь открывшимся обстоятельствам;
- обжалование судебного акта;
- предъявление к взысканию исполнительного документа;
- получение присужденных денежных средств или иного имущества;
- передача полномочий другому лицу в порядке передоверия. ■

Соцпакет в условиях экономии: как оптимизировать бюджет на питание без ущерба для персонала



**АНАСТАСИЯ
АНТОНОВА**

HR директор,
Delonghi

Современный рынок оплаты труда – это конкуренция не только окладов и бонусов, но и всего комплекса условий работы. Времена, когда претендент на должность интересовался исключительно финансовой стороной контракта, давно прошли.

Сумма банковского счета радует только в первые месяцы работы, очень быстро превращаясь в привычку и данность, и сотрудник начинает задаваться вопросом: «А что дальше? Что еще вы можете мне предложить?».

Грамотные соискатели хорошо осведомлены о существовании дополнительных инструментов мотивации персонала. Работодатели конкурируют в предложении наиболее интересных условий социального пакета, изобретая все новые варианты привлечения персонала, не связанные с прямыми финансовыми выплатами.

Важно и то, что, как и в работе с потребителями товара или услуги, привлечь грамотного сотрудника для отдела HR – это лишь первый шаг. Цель в долгосрочной перспективе – удерживать и мотивировать на ежедневную эффективную работу. Достойный соцпакет станет одним из важнейших инструментов повышения лояльности, если будет отвечать потребностям сотрудника с точки зрения удобства, минимальных затрат времени, инновационности подхода.

В условиях жесткого контроля расходов, отдел персонала решает непростую управленческую задачу – снизить затраты на компенсационный пакет, сохранив качество

обслуживания и не потеряв лояльность сотрудников. Самый оптимальный вариант решения этой задачи – когда условия социальных выплат для сотрудников не ухудшаются, а даже меняются в лучшую сторону, и члены правления видят реальную экономию бюджета в конкретных цифрах по итогам года. В условиях экономии такой сценарий развития событий кажется фантастически невероятным. Но интересное и инновационное решение есть. Для организации корпоративного питания – это сервис Foodcard. Система организации питания сотрудников посредством уникальных платежных карт, управляемых через личный кабинет и мобильное при-

ложение. Пластиковая карта рассчитана на одного пользователя с возможностью выбора кухни и стоимости обеда, принимается в различных ресторанах по всей стране, управляется через личный кабинет и мобильное приложение и способна решать задачи, связанные с организацией питания и последующей отчетностью.

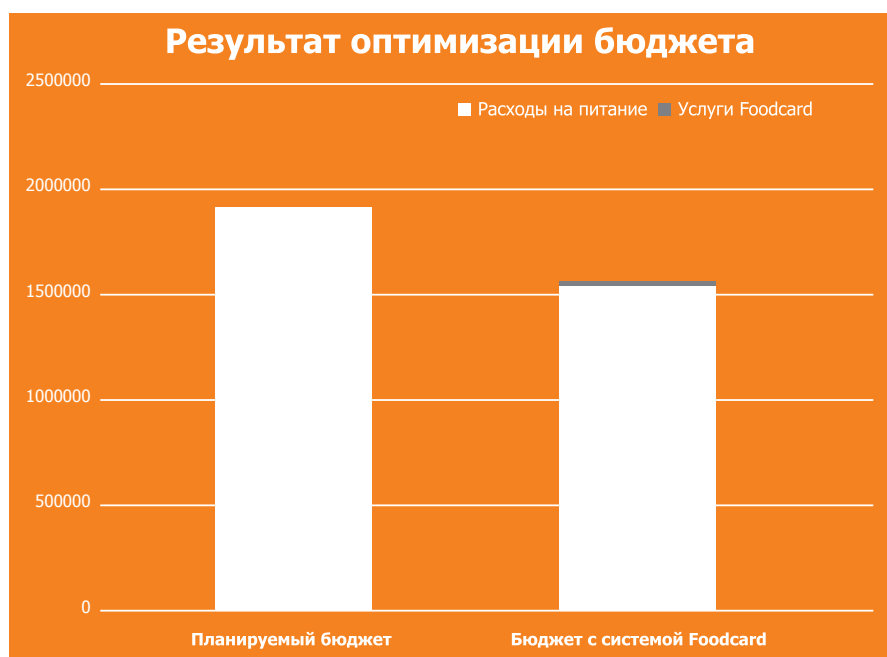
Сотрудничество Delonghi и Foodcard началось 3 года назад в рамках организации питания сотрудников московского офиса. Результаты первого полугодия 2017 года довольно показательны и просто впечатляют. Организовано питание для всех сотрудников офиса в количестве 60



человек. Изначально оператором электронных карт питания Foodcard были предложены и подключены рестораны на выбор, из которых на сегодня сотрудниками компании Delonghi посещаются в среднем 8 заведений. От компании Delonghi требовалось выбрать желаемый список ресторанов и кафе, с учетом интересов всех сотрудников, а всю остальную работу – переговоры, подписание документов и техническое подключение – осуществила компания Foodcard.

Экономия при работе с системой питания Foodcard состоит в тщательном лимитировании и контроле расходов. На персональной карте питания каждого сотрудника Delonghi установлен месячный лимит с ежедневным ограничением по времени использования. Если по какой-то причине сотрудник компании Delonghi не воспользовался картой для оплаты питания в течение обеденного времени, то использовать выделенные средства сотрудник сможет только на следующий рабочий день. В случае, если сотрудник не израсходует всю сумму выделенной дотации в течение месяца, денежные средства не переходят на следующий период, а остаются в распоряжении компании. Таким образом, сотрудник при желании может питаться в различных ресторанах каждый день, при этом неиспользованные средства не накапливаются, что закономерно приводит к экономии для компании Delonghi, поскольку оплачиваются лишь фактически заказанные сотрудником блюда. Система пластиковых карт позволяет сократить администрирование процесса, а также снизить экономические потери, в связи с не всегда прозрачной отчетностью от точек питания, если вы предпочитаете работать с ними напрямую.

Экономия в денежном выражении выглядит более показательнее: запланированный бюджет на корпоративное питание в первом полугодии 2017 года был равен 1 914 000 рублей,



фактические же затраты составили всего 1 556 379 рублей с учетом услуг Foodcard. Таким образом, экономия неиспользованных средств первого полугодия 2017 года составила 19%, за счет фактических расходов сотрудников на питание и остатков на кар-

Работодатели изобретают различные варианты привлечения персонала, не связанные с прямыми финансовыми выплатами.

тах с установленным на них месячным лимитом с ежедневным ограничением по времени использования. При том, количество сотрудников, получающих корпоративное питание, не уменьшилось; наоборот, с января по июль 2017 г. наблюдается рост числа держателей карт на 10%.

Мы видим, что при значительной экономии бюджета, сотрудники компании Delonghi по-прежнему получают качественное и разнообразное питание в удобной для офиса географии, кроме того, им не нужно беспокоиться о наличии средств на карте, как-то контролируя их; достаточно просто иметь карту при себе и ежедневно использовать для оплаты корпоративных обедов. Регулярное подключение новых заведений позволяет вносить разнообразие в процесс, а инновационное решение экономит время сотрудников и удобно в использовании. Работодатель, в свою очередь, применяет гибкую и высокотехнологичную систему организации корпоративного питания, легко адаптируемую под нужды Delonghi, с возможностью получения всей необходимой отчетности в удобном виде и прогнозирования расходов.

В современных реалиях бизнеса установка на экономию иногда лишь служит предпосылкой к поиску новых нестандартных возможностей, в результате чего выигрывают все. Успешный опыт Delonghi и Foodcard демонстрирует, что экономия может быть просто оптимизацией затрат со знаком плюс. ■

Лечение критических заболеваний: страховые решения



**НАТАЛЬЯ
САВИЧЕВА**

Руководитель
Департамента
личных видов
страхования, МАИ
Страховые брокеры

Но вплоть до недавнего времени на российском рынке страхования не существовало решений, позволяющих в рамках договора медицинского страхования получать лечение т.н. критических (тяжелых) заболеваний, которые являлись традиционными исключениями из страхового покрытия. На то было несколько причин.

Во-первых, долгое время сложные заболевания, как, например, онкология, лечились в основном в рамках государственной медицины, и страховщики имели очень ограниченные возможности для организации лечения по ДМС.

Во-вторых, даже при возможности получить по ДМС лечение в специализированной государственной клинике, его сервисная составляющая в то время мало отличалась от предоставляемой по ОМС.

И, в-третьих, для того чтобы покрывать критические заболевания в рамках ДМС, страховщики должны иметь в своем портфеле обширную статистику по такого рода заболеваниям для корректной оценки вероятности наступления событий в зависимости от различных факторов, средней стоимости лечения и прочих рисков с тем, чтобы определить адекватный тариф.

Наличие первых двух упомянутых выше причин не давало возможности аккумулировать данную статистику в нужном объеме и, соответственно, предлагать подобные программы.

Добровольное медицинское страхование (ДМС) давно уже стало неотъемлемой частью компенсационного пакета для сотрудников многих компаний. Программы ДМС позволяют получать качественную медицинскую помощь в самых различных случаях.

За последние несколько лет ситуация сильно изменилась. Стало возможным получать необходимое лечение тяжелых заболеваний в секторе коммерческой медицины, в т.ч. по ДМС. При этом применяются современные методики, используются адекватные лекарственные средства и оборудование, пациентам обеспечивается комфорт.

Кроме того, на российский страховой рынок вышло несколько международных компаний, специализирующихся на организации лечения критических заболеваний и имеющих не только необходимый опыт и знания в данной области, но и многолетнюю обширную статистику по страховым случаям. В результате появился целый ряд страховых продуктов, созданных локальными страховщиками совместно с международными провайдерами.

В зависимости от страховщика продукты могут различаться, но есть несколько общих характеристик:

- лечение онкологических заболеваний покрывается всегда; кроме того, может быть включена оплата сложных кардиохирургических и нейрохирургических операций, трансплантация органов;
- всегда есть период ожидания, когда организация лечения не производится. Его продолжительность зависит от конкретной программы и провайдера;
- в программу обычно входит опция «Второе мнение» – для подтвержде-

дения (или опровержения) первоначального диагноза у другого профильного специалиста;

- покрывается лекарственное обеспечение, а также оплачиваются перелет, трансфер, размещение в отеле, сопровождение пациента в клинику.

Лечение чаще всего организуется за рубежом (Германия, Израиль, Испания, Южная Корея, Турция и пр.) – в клиниках и у конкретных специалистов, имеющих наилучшую результативность лечения.

При этом в последнее время в связи с высокой востребованностью, появились предложения по организации лечения в России, что вполне понятно: лечение проходит в знакомой обстановке, на родном языке, без необходимости длительных перелетов. В настоящее время целый ряд российских клиник имеет все возможности для организации лечебного процесса в соответствии с международными протоколами, на самом современном уровне и с хорошими результатами.

И еще один важный момент. Если сотрудники не застрахованы по указанным программам, но необходимость в таком лечении возникла, всегда есть возможность организовать весь процесс через медицинские сервисные компании, начиная с выбора врача, обладающего положительным опытом лечения пациентов с данным заболеванием, и заканчивая реабилитацией после проведенного лечения. ■

Как повысить удовлетворенность сотрудников? Узнайте у Orange!



ЕКАТЕРИНА КОКАРЕВА

Начальник Договорно-правового отдела,
Юридическая дирекция,
Orange Business Services



ЮЛИЯ РУДАКОВА

Начальник Отдела административно-кадрового учета,
Дирекция по персоналу,
Orange Business Services

В марте 2015 года Orange представила новый стратегический план до 2020 года под названием Essentials 2020. Его главная цель – поднять на новый уровень работу с клиентами, используя в качестве главных инструментов для ее достижения заботу о своих сотрудниках и внедрение в работу новых технологий. Для этого в 2016 году была запущена кампания Orange Promise, чьей задачей было сделать Orange той компанией, работой в которой сотрудники будут по-настоящему гордиться.

Сейчас Orange активно поддерживает социальные инициативы для своих сотрудников, а также стремится повысить удобство их работы, внедряя новые цифровые решения. Осенью 2016 года программа Orange Promise обсуждалась сотрудниками компании со всего мира в рамках мероприятия World Café. Они получили возможность самостоятельно обозначить зоны роста и поделиться своими предложениями по дальнейшему развитию подобных инициатив компании. По итогам мероприятия было собрано множество идей, которые были рассмотрены командой HR. 17 проектов были отобраны для дальнейшего внедрения в рамках второй фазы кампании – «Orange Promise в действии». В 2017 году следующая фаза кампании Orange Promise была официально запущена в России. Над претворением обещаний Orange в жизнь будет трудиться команда из более чем 20 человек.

ORANGE PROMISE. БУДЬ В КУРСЕ СОБЫТИЙ!

В этом году стартовал новый проект Orange Business Service «Orange Promise в действии», в котором участвуют сотрудники разных подразделений. Они реализуют идеи и программы, предложенные колле-

гами компании. Итак, что нового? Что уже сделано? И что планируется?

ГИБКИЕ МЕТОДЫ РАБОТЫ

Flexible Hours. В режиме гибкого рабочего времени уже работает ряд подразделений компании: Отдел расчетов, Отдел операционного управления и развития, Дирекция по организационному развитию и управлению персоналом в России и странах СНГ и Сектор обслуживания клиентов. До конца года планируется разработка правил, регламентирующих этот режим работы в компании. Введение гибкого рабочего времени в остальных подразделениях компании планируется со следующего года.

Agile Workspace. Проектная команда при сотрудничестве со Студией Артемия Лебедева разрабатывает систему навигации и брендирования для офиса в башне «Меркурий». Кроме того, в наших офисах найдут реальное применение различные системы с использованием концепции Internet of Things (Интернет вещей, IoT), которые повысят эффективность и комфортность офисного пространства, а также послужат для нас хорошей рекламой.

ПООЩРЕНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ

Digital BRAVO. Мы публикуем ежемесячные рейтинги лидеров Digital BRAVO на Piazza. Уже реализовано поступившее от наших сотрудников предложение награждать медалью за хорошие отзывы клиентов и выражения благодарности с их стороны, причем предусмотрена возможность получения нескольких медалей в течение одного дня. Лидеры рейтинга Digital BRAVO получают такие награды регулярно.

КРОСС-ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

Key Projects Visibility. Наш специалист по внутренним коммуникациям побеседовала с командой топ-менеджеров об их ключевых проектах. Департамент поддержки клиентов и оперативного управления, сетевой инфраструктуры и ИТ ведет большое количество таких проектов. В конце текущего года наиболее интересные сведения об этих работах, а также интервью с проектными командами будут публиковаться на Piazza, а о наиболее значимых проектах расскажут сами сотрудники этих команд на All Hands Meeting.

Global Teaming. На встрече с топ-менеджерами проектная команда



получила информацию об основных ожиданиях от этого проекта и о приоритетных направлениях сотрудничества. На основе анализа полученных результатов будет проработан детальный план, реализацию которого предполагается осуществлять совместными усилиями. Это полностью соответствует тому, что взаимовыгодное сотрудничество с глобальной командой – в числе ключевых факторов успешной работы в нашей многонациональной команде.

Job Swap. Первыми, кто будет участвовать в «пилотной» стадии проекта, стали сотрудники BSI и CSO. В октябре два специалиста этих под-

разделений уже попробовали свои силы на новом для них участке работы и в новой команде. После завершения пилотной стадии и оценки ее результатов будет разработана процедура, и программа станет доступна для расширенного круга участников.

Teambuilding. В рамках данного проекта летом состоялся полугодовой All Hands Meeting, а в конце текущего полугодия планируется еще одно мероприятие.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НЕОБХОДИМЫХ В БУДУЩЕМ НАВЫКОВ

Skills Anticipation. В рамках глобальной программы Skills anticipation

разработан и запущен специальный инструмент Skills drive portal (SDP), позволяющий собирать и анализировать данные по оценке компетенций. С помощью SDP предполагается оценить важные компетенции главным образом в сфере тех функций, которые напрямую взаимодействуют с клиентами. Нами уже завершён ввод данных в систему. Анализ собранных данных позволит оценить текущий уровень компетенций и потребность в обучении в целом по компании.

Learning Journey. Эта программа обучения для менеджеров стартовала в сентябре уже второй раз. В 2015

году она была успешно реализована для сотрудников Департамента продаж. Сейчас среди участников менеджеры других подразделений компании, участники программы развития «Созвездие». Learning Journey разработана совместно с компанией DDI и состоит из четырех двухдневных модулей.

ЦИФРОВЫЕ РЕШЕНИЯ

Plazza. Проектная группа создала пространство «Plazza по-русски». Это группа поддержки пользователей, предоставляющая возможность ознакомления с «частыми вопросами и ответами», получения профессионального совета или нахождения обучения необходимого уровня для начинающих пользователей Plaza.

Olife Revamp. Проектная команда предложила несколько новых технических решений для оптимизации внутрикорпоративного портала Olife: интегрировала ленту с Plaza на главной странице сайта; очистила пространства сайта от устаревших файлов; в настоящее время разрабатывается новый сервис Click to access for managers.

Orange Products Internal Applications. Проектная группа занимается направлением по развитию использования продуктов Orange внутри компании. На Olife размещена страница с указанием статусов по реализации доступности продуктов Orange, которые могут протестировать наши сотрудники.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ «СОЗВЕЗДИЕ». ПРОЕКТ СОЗДАНИЯ ЦЕНТРА ЭКСПЕРТИЗЫ

Новая программа развития «Созвездие» набирает обороты. Программа включает в себя три направления:

Sun – развитие менеджеров;
Orion – развитие технических экспертов;

Sirius – развитие экспертов нетехнических направлений.

В конце первого полугодия определились участники в направлениях Sun и Sirius. Это сотрудники и менеджеры, которые вносят значительный вклад в развитие компании и нацелены на собственное профессиональное и карьерное развитие. В группу Orion войдут специалисты, обладающие глубокими техническими познаниями в одной из основных сфер. Каждый участник «Созвездия» совместно со своим руководителем

Orange поддерживает социальные инициативы для своих сотрудников, а также стремится сделать более удобной их работу, внедряя новые цифровые решения.

разработал план личного развития, который предусматривает индивидуальную траекторию его профессионального или карьерного развития в компании.

Как известно, самый эффективный способ обучения – практика, то есть обучение через выполнение конкретных практических задач. Поэтому наряду с тренингами и другими обучающими мероприятиями участники программы «Созвездие» занимаются непосредственной проектной деятельностью, которая должна стать основным инструментом их развития.

Для членов группы Sirius это индивидуальная проектная деятельность, а участники Sun объединились в проектную команду для совместной работы над созданием Центра экспертизы (Centre of Excellence) по стратегически важным направлениям – Maritime и Internet of Things.

19 июля 2017 года состоялась первая встреча участников Созвездия-Sun (направления Sun) с командой топ-менеджеров компании. Команда топ-менеджеров рассказала о задачах проекта, подчеркнув его особую значимость для всей компании. Следующие два месяца проектная команда занималась детальной проработкой всех аспектов будущего Центра экспертизы. В результате команде топ-менеджеров были представлены модели двух центров экспертизы: CoE IoT (Centre of Excellence Internet of Things) и Maritime CoE (Maritime Centre of Excellence). Обе модели уже оценены с точки зрения необходимых ресурсов, материальных затрат и сроков реализации.

Согласно плану проекта, CoE IoT представляет собой отдельную команду из 12 специалистов разного профиля с экспертизой в решениях на рынке Интернета вещей. Команда будет создана внутри подразделения Business Solutions & Innovations. Ее основная задача – разработка и продвижение наших IoT-решений. Вопрос территориального расположения этой профессиональной команды будет решен с учетом факторов близости к нашим клиентам и наличия необходимых компетенций внутри компании или на внешнем рынке труда. Maritime CoE планируется как виртуальная территориально распределенная команда, которая сосредоточится на реализации решений на базе сервиса Maritime. ■



Association
of European
Businesses

AEB MEMBERSHIP APPLICATION FORM / ЗАЯВЛЕНИЕ НА ЧЛЕНСТВО АЕБ

Please, email a scan of completed and signed application form to: membership.application@aebus.ru, and send the original document by post / Пожалуйста, вышлите скан заполненного и подписанного заявления на адрес: membership.application@aebus.ru, а оригинал направьте почтой.

Calendar year / Календарный год: 2018 (Please check the appropriate box/boxes / Укажите соответствующий год/года)

Name of your AEB Contact / Ваше контактное лицо в АЕБ: _____

1. COMPANY / СВЕДЕНИЯ О КОМПАНИИ

Company Name in full, according to company charter. (Individual applicants: please indicate the company for which you work / Название компании в соответствии с уставом. (Для индивидуальных членов – название компании, в которой работает заявитель):

Legal Address (and Postal Address, if different from Legal Address) / Юридический и фактический адрес, если он отличается от юридического:	INN / KPP / ИНН/КПП:	
	Phone Number / Номер телефона:	Fax Number / Номер факса:
	Website Address / Страница в интернете:	

2. CATEGORY/КАТЕГОРИЯ: THE CATEGORY IS DETERMINED ACCORDING TO THE WORLD'S TURNOVER OF THE COMPANY

Please attach the information letter on the activity of the company and its annual turnover with the signature of the head of the company on the official letterhead

Please indicate your AEB Category / Отметьте категорию	Company's world-wide turnover (euro per annum) / Мировой оборот компании (евро в год)	AEB Membership Fee / Членский взнос в АЕБ
<input type="checkbox"/> SPONSORSHIP / Спонсорство	–	10,000 euro/евро
<input type="checkbox"/> CATEGORY A / Категория А	>500 million/миллионов	6,300 euro/евро
<input type="checkbox"/> CATEGORY B / Категория Б	50–499 million/миллионов	3,800 euro/евро
<input type="checkbox"/> CATEGORY C / Категория С	1–49 million/миллионов	2,200 euro/евро
<input type="checkbox"/> CATEGORY D / Категория Д	<1 million/миллионов	800 euro/евро
<input type="checkbox"/> INDIVIDUAL (EU/EFTA citizens only)/ Индивидуальное (только для граждан Евросоюза/ЕАСТ)	–	800 euro/евро

Any non-EU / non-EFTA Legal Entities applying to become Associate Members must be endorsed by two Ordinary Members (AEB members that are Legal Entities registered in an EU / EFTA member state or Individual Members – EU/EFTA citizens) in writing/

Заявление любого юридического лица из страны, не входящей в Евросоюз/ЕАСТ, и желающего стать членом АЕБ, должно быть письменно подтверждено двумя членами АЕБ (юридическими лицами, зарегистрированными в Евросоюзе/ЕАСТ, или индивидуальными членами – гражданами Евросоюза/ЕАСТ)

Individual AEB Membership is restricted to EU / EFTA member state citizens, who are not employed by a company registered in an EU / EFTA member state /

К рассмотрению принимаются заявления на индивидуальное членство от граждан Евросоюза/ЕАСТ, работающих в компаниях, страна происхождения которых не входит в Евросоюз/ЕАСТ

Please bear in mind that all applications are subject to the AEB Executive Board approval /

Все заявления утверждаются Правлением АЕБ

3. CONTACT PERSON / INDIVIDUAL MEMBER / КОНТАКТНОЕ ЛИЦО / ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ЧЛЕН

Title, First Name, Surname / Ф.И.О:	
Position in Company / Должность:	
E-mail Address / Адрес эл. почты:	

4. COUNTRY OF ORIGIN / СТРАНА ПРОИСХОЖДЕНИЯ	
A. For a company / Компаниям: Please specify COMPANY'S country of origin / Указать страну происхождения компании ¹	
or B. For an individual applicant / Индивидуальным заявителям: Please specify the country, of which you hold CITIZENSHIP / Указать гражданство	
<p align="center">Please note that only EU / EFTA members can serve on the Executive Board and the Council of National Representatives/ Внимание! В Совет национальных представителей и Правление могут быть избраны члены, представляющие страны Евросоюза или ЕАСТ.</p> <p align="center">Please fill in either A or B below/ Заполните только графу А или В</p>	

5. COMPANY DETAILS / ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ			
Company present in Russia since: _____ / Компания присутствует на российском рынке с: _____ г.			
Company activities/ Деятельность компании	Primary / Основная:	Secondary / Второстепенная:	
Company turnover (euro)/ Оборот компании (в Евро)	In Russia / в России:	Worldwide / в мире:	<input type="checkbox"/> Please do not include this in the AEB Member Database/ Не включайте это в справочник АЕБ
Number of employees/ Количество сотрудников	In Russia / в России:	Worldwide / в мире:	<input type="checkbox"/> Please do not include this in the AEB Member Database/ Не включайте это в справочник АЕБ
<p align="center">Please briefly describe your company's activities (for inclusion in the AEB Database and in the AEB Newsletter) / Краткое описание деятельности Вашей компании (для включения в базу данных АЕБ и публикаций АЕБ)</p>			

6. HOW DID YOU LEARN ABOUT THE AEB / КАК ВЫ УЗНАЛИ ОБ АЕБ?	
<input type="checkbox"/> Personal Contact / Личный контакт	<input type="checkbox"/> Internet / Интернет
<input type="checkbox"/> Media / СМИ	<input type="checkbox"/> Event / Мероприятие
<input type="checkbox"/> Advertising Source / Реклама	<input type="checkbox"/> Other / Другой

Signature of Authorised Representative of Applicant Company / Подпись уполномоченного лица заявителя:

Date/Дата:

Signature of Authorised Representative of the AEB / Подпись Руководителя АЕБ:

Date/Дата:

¹ Location of a parent company or of the main shareholder/ Местонахождение головной конторы или основного учредителя.

JOIN US:



Association
of European
Businesses

Insurance and Pensions

Banking Machine Building

Insurance & Pensions

Banking Machine Building
& Engineering

Human Resources

Human Resources

Connective. Health and Pharmaceuticals

Finance & Investments

IT & Telecom

Effective.

Commercial Vehicle Producers

Energy Agribusiness

Intellectual Property

Home Appliances Taxation

Informative.

Real Estate Small & Medium-Sized Enterprises

Migration

Product Conformity Assessment

Retail Trade Construction Equipment

Construction Equipment

WE HAVE BEEN SUPPORTING
EUROPEAN COMPANIES IN RUSSIA SINCE 1995

WWW.AEBRUS.RU

AEB SPONSORS 2017/2018

Allianz IC OJSC
Atos
Bank Credit Suisse (Moscow)
BP
BSH Russia
Cargill Enterprises Inc.
CHEP Rus
Clifford Chance
Continental Tires RUS LLC
Crocus International
Deloitte
DuPont Science & Technologies
Enel Russia OJSC
ENGIE
Eni S.p.A
EY
FAURECIA Automotive Development LLC
GE (General Electric International (Benelux) B.V.)
HeidelbergCement
ING Wholesale Banking in Russia
John Deere Rus, LLC
KPMG
ManpowerGroup
Mercedes-Benz Russia
Merck LLC
Messe Frankfurt Rus
MetLife
METRO AG
Michelin
MOL Plc
Novartis Group
OBI Russia
Oriflame
Porsche Russland
Procter & Gamble
PwC
Raiffeisenbank AO
ROCA
Shell Exploration & Production Services (RF) B.V.
Soglasie Insurance Company LLC
Statoil Russia AS
Total E&P Russie
Unipro PJSC
VimpelCom PJSC (Beeline)
Volkswagen Group Rus OOO
YIT
YOKOHAMA RUSSIA LLC