



ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ

Аудит | МСФО | Оценка | Налоги | Право | Консалтинг

КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ



ОГЛАВЛЕНИЕ

О ГРУППЕ

Рейтинги	3
Статусы	4
Кадровый аудит	5
Сопровождение проверок трудовой инспекции	9
Защита персональных данных	13
Переход на кадровый ЭДО	15
Оценка системы оплаты труда	18
Ведение воинского учета	21
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ	23
НАПРАВЛЕНИЯ УСЛУГ ГРУППЫ	24
КЛИЕНТЫ ГРУППЫ	26

О ГРУППЕ

Группа «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» - одна из крупнейших организаций на российском рынке аудита и консалтинга:

- Более **30** лет опыта работы
- Более **250** аудиторов и консультантов
- Ответственность застрахована на сумму **3 млрд рублей**
- Более **20 000** успешно реализованных проектов для ведущих игроков различных отраслей

С 1995 года мы предоставляем эффективные решения для бизнеса по широкому кругу вопросов. В сферу наших компетенций входят правовой и налоговый консалтинг, финансовое и управленческое консультирование, инвестиционное консультирование и оценочные услуги, услуги в области МСФО и GAAP, а также аудит и бухгалтерский консалтинг.

РЕЙТИНГИ

Группа ежегодно занимает ведущие позиции в списках крупнейших аудиторских, оценочных и консалтинговых организаций России по версии аналитического агентства RAEX.



Под данным рейтинга RAEX Группа «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» занимает:

17 место среди крупнейших аудиторских организаций

26 место среди крупнейших консалтинговых групп

А также входит в число лидеров по отдельным направлениям консалтинга:

5 место	ИТ-консалтинг в сфере управления	10 место	финансовый консалтинг
7 место	в области управления персоналом	10 место	налоговый консалтинг
6 место	юридический консалтинг	13 место	стратегический консалтинг

ПравоЖоо. Входим в IV группу по направлению Корпоративное право / Слияния и поглощения. Рекомендованы по направлению Наловое право.



Входим в число ведущих юридических фирм в рейтинге «Лидеры рынка юридических услуг» по версии ИД «Коммерсантъ» по направлению слияния и поглощения (M&A)



3 tier среди лучших практик в области трансферного ценообразования в России по версии ITR World Transfer Pricing.



СТАТУСЫ



ЛИЦЕНЗИЯ ФСБ РОССИИ

ГТ № 0103735 от 27.09.2018 г. на осуществление работ, связанных с использованием сведений, составляющих государственную тайну.
Срок действия лицензии до 13.07.2028 г.



ЧЛЕНСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

СРО «Аудиторская Ассоциация Содружество»,
свидетельство № 7893 от 28.12.2016 г.
НП «Партнерство РОО», свидетельство №1313 от 13.07.2022 г.



ПРОВЕДЕНИЕ АУДИТА ОБЩЕСТВЕННО-ЗНАЧИМЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Реестр Федерального казначейства с 28/12/2023
Реестр Центрального Банка РФ с 06.09.2024



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Профессиональная ответственность аудиторов застрахована в САО «ВСК» на сумму 3 000 000 000 руб. Договор (Полис) страхования № 500S370R5347 от 26.05.2025 г. Срок действия до 30.06.2026 г.

Профессиональная ответственность оценщиков застрахована в САО «ВСК» на сумму 600 000 000 (шестьсот миллионов рублей 00 коп.) руб. Договор (Полис) страхования № 2300SB40R6957-002 от 04.10.2023 г. Срок действия до 23.08.2027 г.



СЕРТИФИКАТЫ

- Международный сертификат TEGoVA
- Сертификат ISO 9001 – 2015

АККРЕДИТАЦИИ



КАДРОВЫЙ АУДИТ

Согласно закону №294-ФЗ предметом надзора в сфере труда является соблюдение требований трудового законодательства, в том числе полноты и своевременности выплаты заработной платы и соблюдения нормативных требований охраны труда.

Проведение кадрового аудита необходимо:

- Перед ожидаемой проверкой контрольно-надзорными органами
- При изменении состава высшего руководства либо при смене собственника организации
- При планировании организационных преобразований и кадровых событий в компании
- При существенных нововведениях трудового законодательства
- При возникновении трудового спора с работником или при риске возникновения такого спора
- При приемке дел кадровой службы новым должностным лицом

Группа «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» проведет независимую комплексную проверку системы кадрового делопроизводства, которая позволит выявить нарушения и несоответствия в текущей системе, своевременно принять меры по их исправлению и предупредить риски возникновения штрафных санкций.

УСЛУГИ КАДРОВОГО АУДИТА

Эксперты практики кадрового консалтинга группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» оказывают весь комплекс услуг кадрового аудита. В частности, мероприятия включают проверку:

- всех обязательных кадровых документов, документов по охране труда и оплате труда
- локальных нормативных актов, регулирующих кадровые процессы
- правоустанавливающих документов (в части полномочий, связанных с кадровыми процедурами)
- кадровых процедур, процедур по охране труда, процедур, связанных с оплатой труда
- работы кадровой службы с персональными данными
- соблюдения законодательства по режимам работы
- соблюдения законодательства по оплате труда
- соблюдения требований законодательства в отношении отдельных категорий работников (водителей, совместителей, инвалидов, сотрудников, работающих во вредных условиях труда и пр.)
- соблюдения требований законодательства в отношении кадровой отчетности
- анализ участка воинского учета

Кроме того, в рамках кадрового аудита эксперты проведут:

- **анализ применяемой системы оплаты труда** с точки зрения оптимальности, отсутствия рисков нарушения норм трудового и налогового законодательства
- **анализ положений о подразделениях и должностных инструкций,** их полноту и корректность, соответствие профессиональным стандартам (при наличии), нормам трудового законодательства
- **анализ оптимальности режимов работы в организации** (гибкие графики работы, суммированный учет рабочего времени)
- **анализ участка миграционного учета**
- **анализ процедур и документов материальной ответственности** в организации: оформление отношений с материально ответственными лицами, корректность процедур наступления материальной ответственности
- **анализ оформления отношений с самозанятыми гражданами,** риски переквалификации гражданско-правовых договоров (ГПХ) в трудовые
- **анализ текущего состояния кадрового дела** с целью перехода на электронный кадровый документооборот

ПОДДЕРЖКА ПОСЛЕ ПРОВЕДЕНИЯ КАДРОВОГО АУДИТА

В рамках кадрового аудита специалисты Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» дополнительно могут полностью взять на себя задачи по кадровому делопроизводству или оказать, при необходимости, поддержку:

- **в разработке рекомендаций** по восстановлению системы кадрового учета и содействии в его сопровождении
- **в восстановлении** кадровых документов
- **в разработке локально-нормативных актов** с учетом специфики деятельности компании
- **в разработке** должностных инструкций
- **в разработке** графика отпусков, штатного расписания, табеля учета рабочего времени
- **в надлежащем оформлении** обязательных кадровых журналов, трудовых книжек и т.д.

РЕЗУЛЬТАТЫ КАДРОВОГО АУДИТА

В результате кадрового аудита клиент получает подробный аналитический отчет с информацией о найденных нарушениях и детальным планом их исправления, который позволит:

- **исправить нарушения**, несущие угрозу организации, руководству и должностным лицам
- **минимизировать риски** при проведении проверок надзорными органами, возможных конфликтов с работниками
- **выявить пробелы** в кадровом документообороте
- **оптимизировать кадровое делопроизводство** компании
- **повысить профессионализм** специалистов кадровой службы

Эксперты практики Кадрового консалтинга Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» составят индивидуальный план с конкретными практическими рекомендациями по исправлению недочетов и повышению эффективности кадрового делопроизводства.

Мы используем передовые российские и зарубежные методики, а также собственный обширный практический опыт по реализации проверок системы кадрового учета.



КЕЙС

КАДРОВЫЙ АУДИТ ДЛЯ КРУПНОГО ХОЛДИНГА

КЛИЕНТ: Крупная компания в сфере производства и распределения электроэнергии

СИТУАЦИЯ

После внедрения системы кадрового электронного документооборота в структурных подразделениях холдинга руководство обратилось в Группу «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» для проведения кадрового аудита и оценки имеющихся в структурных подразделениях кадровых рисков.

ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТА

- Холдинг имеет разветвленную структуру, компании расположены по всей территории России
- Кадровый аудит на предприятиях холдинга до настоящего времени не проводился
- Кадровый аудит охватывал последние 4 года, включая год проведения проверки
- Некоторые из компаний холдинга относятся к значительной категории риска, что увеличивает шанс проведения плановой проверки соблюдения трудового законодательства

РЕШЕНИЕ

В ходе кадрового аудита осуществлялась проверка всей документации компаний, входящих в структуру энергохолдинга. Проводилась как проверка наличия кадровых документов, так и их правовая экспертиза.

Результаты проведенного аудита выявили нарушения трудового законодательства, допущенные в ряде структурных подразделений холдинга, которые могли привести к возникновению судебных исков работников и штрафов Минтруда на общую сумму **196 млн руб.**

Проведение аудита сопровождалось оценкой кадровых рисков, результаты которой позволили выявить проблемы организации работы кадровых служб в части проведения аттестации работников структурных подразделений энергохолдинга, отсутствие единых стандартов ее проведения и недостаточное количество критериев, принимаемых во внимание.

В ряде структурных подразделений был отмечен рост текучести производственных кадров, что приводило к росту затрат на поиск, обучение новых работников, снижению качества сервисов, росту неудовлетворенности клиентов.

По результатам проведенного кадрового аудита и оценки выявленных кадровых рисков по каждому из аудируемых структурных подразделений была предложена программа мероприятий по сокращению кадровых рисков, повышающая привлекательность структурных подразделений холдинга как работодателя, способствующая сокращению текучести кадров и росту удовлетворенности работников результатами труда и оплатой.

РЕЗУЛЬТАТ

Общий эффект от рекомендаций, предоставленных командой проекта по результатам кадрового аудита и оценки кадровых рисков, составил более **284 млн руб.** экономии, в том числе **196 млн руб.** от выявленных правовых рисков, которые могли привести к ущербу в виде судебных исков и штрафных санкций.

СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОВЕРОК ТРУДОВОЙ ИНСПЕКЦИИ

Несмотря на введение моратория на проведение проверок на 2022 год, вероятность привлечь внимание госорганов все же остается – в рамках внеплановых проверок при обращении работников, а также в том случае, если компания отнесена к категории высокого риска.

Обращаем внимание, что помимо ГИТ, работодателя могут также проверить прокуратура, Роскомнадзор, миграционная служба, военный комиссариат на предмет соблюдения норм трудового законодательства.

НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Ключевые нарушения, на которые обращают особое внимание госорганы, в первую очередь, связаны с угрозой жизни и здоровью
(Приказ Роструда №160 от 13.06.2019 г.):

- Невыплата работникам заработной платы или ее частей
- Непредставление оплачиваемых отпусков
- Нарушение режима труда и отдыха
- Уклонение от оформления трудовых отношений или их ненадлежащее оформление
- Необеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты
- Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, инструктажи, стажировку на рабочем месте, медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования
- Отсутствие системы управления охраной труда или ее ненадлежащее функционирование
- Непроведение специальной оценки условий труда (СОУТ)
- Непредставление, нарушение порядка представления гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных или опасных условиях труда по результатам проведения СОУТ

Эксперты практики Кадрового консалтинга Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» предлагают комплексное решение по предотвращению нарушений, минимизации рисков и дальнейшему сопровождению проверки.

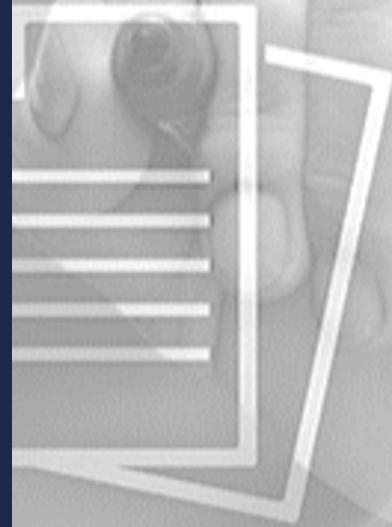




УСЛУГИ ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ПРОВЕРОК ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Группа «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» окажет полный комплекс услуг в области сопровождения проверок в сфере труда:

- **Проведение аудита документов, содержащих данные по теме планируемой проверки надзорными органами.**
- **Разработка рекомендаций по минимизации выявленных рисков, разработка плана-графика работ по внесению необходимых изменений**
- **Формирование стратегии защиты работодателя. Исправление выявленных нарушений**
- **Подготовка необходимого пакета документов для передачи в надзорные органы с учетом согласованной правовой позиции**
- **Взаимодействие с надзорными органами, представление интересов работодателя в надзорных органах**
- **Выполнение требований и распоряжений надзорных органов по итогам проведения проверки, при необходимости**
- **По желанию заказчика может быть оказан как весь комплекс услуг, так и отдельные части**



КЕЙС

ПОДГОТОВКА НЕФТЯНОЙ КОМПАНИИ К ПРОВЕРКЕ ГИТ И СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОВЕРКИ

КЛИЕНТ: Крупная нефтяная компания

СИТУАЦИЯ

В отношении одного из наших крупных клиентов, работающих в нефтегазовой сфере, была назначена плановая выездная проверка соблюдения трудового законодательства. Клиент обратился к нам за помощью в подготовке к проверке ГИТ и сопровождению на всех ее этапах.

ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТА

- Заказчик недавно принял решение о переходе на ЭДО в сфере трудовых отношений, однако данный переход пока не завершен, и осуществить цифровизацию документооборота полностью не удалось
- В штате заказчика работают более 2 тысяч человек, что существенно повышает риски выявления возможных нарушений
- Предыдущая плановая проверка ГИТ заказчика проводилась более пяти лет назад, независимый кадровый аудит в этот период не проводился
- Из-за произошедшего в компании несчастного случая повысилась категория риска заказчика, что может привести к расширению вопросов, охватываемых проверкой, и увеличению периода охвата

РЕШЕНИЕ

С заказчиком были согласованы условия работы, которые предусматривали проведение кадрового аудита документации по трудовым отношениям за последние 5 лет. Основной целью, которая была поставлена перед специалистами Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ», стало выявление рисков, которые могут возникнуть в ходе проверки ГИТ и их минимизация, а также представление интересов клиента перед проверяющими.

В кадровом делопроизводстве командой проекта была оказана помощь в исправлении личных карточек работников; были разработаны и заключены с работниками дополнительные соглашения к действующим трудовым договорам с целью дополнения их необходимыми обязательными условиями и сведениями в соответствии с трудовым законодательством; внесены требуемые изменения в первичную документацию по учету труда и его оплаты.

В области ведения локальных нормативных актов: были разработаны недостающие локальные нормативные документы, с которыми работники, деятельность которых с ними связана, были ознакомлены надлежащим образом.

В ходе проведения аудита команда проекта обращала особое внимание на вопросы защиты трудовых прав и свобод работников, контролировала, чтобы процедура увольнения проводилась должным образом, в соответствии с нормами трудового законодательства, в установленные сроки и в надлежащем размере работникам выплачены суммы по ежегодным оплачиваемым отпускам, денежным авансам, пособиям, установленным законодательством, заработка плата была установлена в соответствии с минимальным размером оплаты труда. Специалистами кадрового аудита были рассчитаны суммы процентов за задержку указанных выплат и обеспечена их выплата работникам.

После начала проверки ГИТ, команда проекта сопровождала заказчика в течение всего времени ее проведения, что означало:

- выезд специалистов команды проекта на место проверки
- анализ запрашиваемых в ходе проверки документов на предмет возможных несоответствий трудовому законодательству
- помощь в подготовке документов для проверки (инвентаризация, систематизация, оперативное изучение и проверка, ксерокопирование, заверение)
- консалтинг по вариантам оперативного снижения кадровых рисков
- контроль за соблюдением проверяющими прав заказчика и его представителей, требований действующего законодательства
- подготовку письменных заявлений, ведение переписки с инспекцией по вопросам проводимых проверок
- ведение переговоров с должностными лицами инспекции, участие в совместных совещаниях
- выявление и документированием процедурных нарушений со стороны проверяющих, когда таковые имели место
- анализ обоснованности (законности) акта проверки соблюдения трудового законодательства

РЕЗУЛЬТАТ

В ходе проведения выездного кадрового аудита, командой проекта было выявлено более **40 различных нарушений** трудового законодательства, допущенных заказчиком, которые могли не только повлечь за собой административные штрафы, но и привести судебным искам, со стороны работников, права которых были нарушены.

Поддержка заказчика при проведении плановой проверки ГИС позволила защитить его от штрафных санкций и возможных исков почти на **37,4 млн руб.**

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Федеральный закон №266-ФЗ от 14.07.2022 внес изменения в ст. 22 Федерального закона №152-ФЗ «О персональных данных». Новые правила работы с персональными данными вступают в силу с 1 сентября 2022 года. Теперь работодатели обязаны сообщать в Роскомнадзор о планах обрабатывать личную информацию сотрудников.

СЛУЧАИ УВЕДОМЛЕНИЯ РОСКОМНАДЗОРА

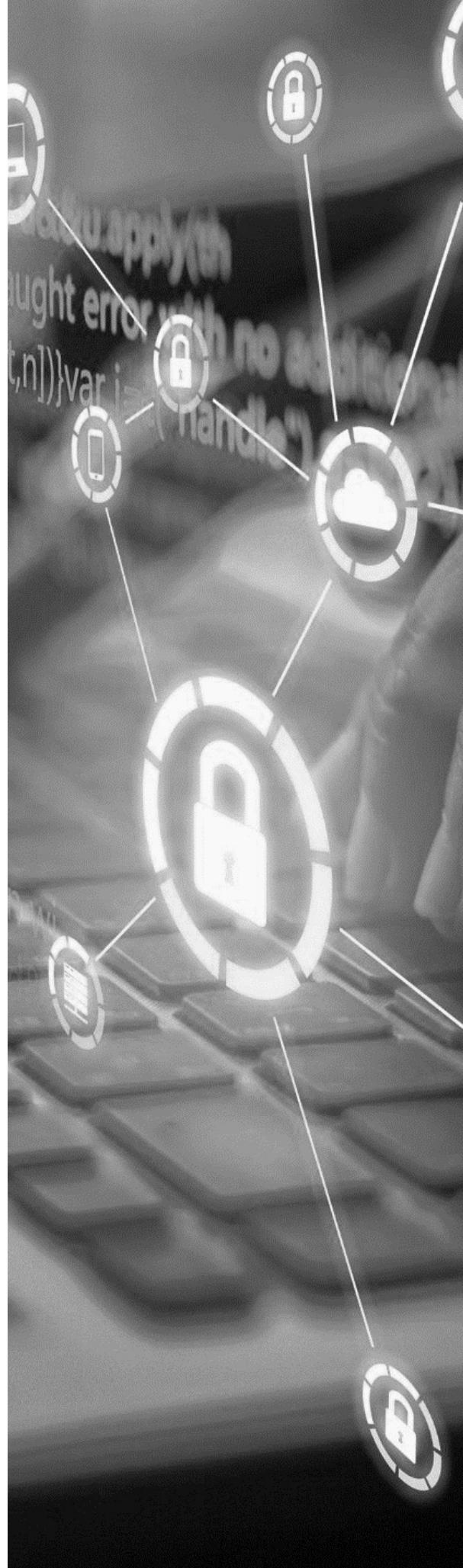
Уведомлять Роскомнадзор о планах обрабатывать персональные данные непосредственно до начала обработки данных необходимо теперь в следующих случаях:

- если это данные обрабатываются в соответствии с трудовым законодательством
- при однократном пропуске субъекта персональных данных на территорию
- если обрабатываются данные, включающие в себя только фамилии, имена и отчества субъектов персональных данных
- в других случаях

УСЛУГИ В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Специалисты практики Кадрового консалтинга оказывают комплексную поддержку в обеспечении соответствия требованиям законодательства:

- консультирование по порядку действий в отношении защиты персональных данных в компании
- подготовка необходимых типовых шаблонов документов и локальных нормативных актов
- кадровый экспресс-аудит имеющихся документов по защите персональных данных
- адаптация всех необходимых документов по защите персональных данных под Вашу организацию
- подготовка персональных комплектов документов под каждого работника компании



ШТРАФЫ В СФЕРЕ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛЬНЫМИ ДАННЫМИ

В соответствии со ст. 13.11 КоАП РФ ответственность юридического лица наступает в следующих случаях:

НАРУШЕНИЕ	ШТРАФ	ПОВТОРНОЕ
Обработка персональных данных в случаях, не предусмотренных законодательством РФ в области персональных данных	от 60 до 100 тыс.	от 100 до 300 тыс.
Обработка персональных данных без согласия в письменной форме субъекта персональных данных на обработку его персональных данных в случаях, когда такое согласие должно быть получено в соответствии законодательством РФ	от 30 до 150 тыс.	от 300 до 500 тыс.
Невыполнение оператором обязанности по опубликованию или обеспечению иным образом неограниченного доступа к документу, определяющему политику оператора в отношении обработки персональных данных, или сведениям о реализуемых требованиях к защите персональных данных	от 30 до 60 тыс.	
Невыполнение оператором обязанности по предоставлению субъекту персональных данных информации, касающейся обработки его данных	от 40 до 80 тыс.	
Невыполнение оператором при сборе личных данных, в том числе посредством сети «Интернет», обязанности по обеспечению записи, систематизации, накопления, хранения, изменения или извлечения персональных данных с использованием баз данных, находящихся на территории РФ	от 1 до 6 млн	от 6 до 18 млн

Консультация с экспертами Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» позволит выявить потенциальные риски и предотвратить привлечение к административной ответственности и настроить грамотную работу с персональными данными в соответствии с актуальными положениями законодательства

ПЕРЕХОД НА КАДРОВЫЙ ЭДО

Федеральным законом №377-ФЗ разрешено ведение кадровых документов в электронном виде.

Под электронным документооборотом в сфере трудовых отношений понимается создание, подписание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе (Ст. 22.1 ТК РФ «Электронный документооборот в сфере трудовых отношений»).

ЭТАПЫ ВНЕДРЕНИЯ КАДРОВОГО ЭДО

- 1. Аудит текущего состояния участка кадрового учета (особенности компании, наличие льготных категорий и пр.) и текущих кадровых процессов (особенности процессов кадрового учета, количество подписантов кадровых документов, применяемые формы документов и пр.). Фиксирование текущих бизнес-процессов по кадровому учету «как есть»**
- 2. Фиксирование текущих бизнес-процессов по кадровому учету («как есть»)**
- 3. Определение вариантов оптимизации кадрового учета – моделирование бизнес-процессов «как должно быть»**
- 4. Выбор системы электронного документооборота, выбор способов подписания электронных документов (УКЭП, ПЭП)**
- 5. Маркировка кадровых документов – разделение на:**
 - обязательные по закону
 - необязательные, но включенные в кадровое делопроизводство с учетом особенностей компании
 - необязательные по закону и не использующиеся в компании
- 6. Внедрение электронного кадрового документооборота:**
 - Разработка локальных нормативных актов, регулирующих законность применения электронного документооборота (политика по применению электронного документооборота, порядок использования электронных подписей и др.)
 - Подписание с работниками необходимых форм документов (соглашение об использовании электронной подписи и др.)
 - Получение сертификатов электронных подписей
 - Обучение работников работе принципам эффективной работы в СЭД
 - Создание электронного архива документов
 - Запуск процесса перехода на электронный документооборот

КЕЙС

АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА В КРУПНОЙ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ

КЛИЕНТ: Крупный фармритейлер

СИТУАЦИЯ

Один из крупнейших представителей российского фарм-ритейла перевел часть персонала на удаленную работу: сначала – на фоне локдаунов в результате распространения пандемии коронавируса, затем – из экономической целесообразности использования удаленного режима труда для отдельных категорий работников.

Компанией самостоятельно были разработаны формы документов, которыми она обменивалась по электронной почте с дистанционными работниками. Однако данный процесс оказался весьма трудозатратным и имел высокие риски упущений в кадровом документообороте. В результате фармритейлер обратился в Группу «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» для автоматизации процессов электронного кадрового документооборота сотрудников, работающих на удаленном режиме.

ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТА

- Заказчик, помимо аптечной сети, имеет интернет-магазин, реализующий фармацевтическую продукцию, отпускаемую без рецепта
- Специфика работы интернет-магазина и зависимость оплаты труда работников от числа сгенерированных лидов и фактических продаж требует индивидуальной настройки программы КЭДО
- Сотрудники, обеспечивающие функционирование интернет-магазина, работают в удаленном режиме
- Часть кадровых документов не может быть переведена в систему КЭДО в соответствии с действующим законодательством, и система должна предусматривать возможность обмена бумажными документами

РЕШЕНИЕ

В ходе разработки системы электронного документооборота совместно с заказчиком был детализирован перечень актуальных процессов и отчетов, улучшений в формах документов и процедурах согласования, а также список целей для автоматизации с численными параметрами.

Специалистами были составлены регламенты обработки документов и сформулированы инструкции с зонами ответственности и порядком электронного взаимодействия между сотрудниками.

В ходе внедрения системы ЭДО была произведена ее интеграция в предварительно настроенную систему кадрового учета. Настроена система личного кабинета, которая позволяла контролировать статус процессов, отправлять уведомления, напоминания и пр. В систему был дополнительно встроен механизм генерации ЭЦП сотрудников.

Подписание электронных документов может осуществляться со смартфона, компьютера или инфокиоска, авторизация входа сотрудников осуществляется через SMS-сообщения.

В результате был сформирован реестр документов ЭДО и обеспечено их безопасное хранение, реализована возможность электронного документообмена по защищенным каналам связи.

РЕЗУЛЬТАТ

Компания получила индивидуально настроенную систему ЭДО, которая позволила сократить трудозатраты менеджеров по организации работы дистанционных работников.

Экономия составила **12,6 млн руб.** в год. Организация ЭДО и интуитивно понятный интерфейс нивелировал риски срыва сроков реализации проектов, выполняемых дистанционными сотрудниками, и снизил риски возможных претензий со стороны контрагентов заказчика. Количество спорных ситуаций сократилось более чем на **50%**.



ОЦЕНКА СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

С 1 января 2015 года вступила в силу Инструкция Банка России от 17.06.2014 N 154-И «О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в ее системе оплаты труда», согласно которой кредитная организация должна обеспечить регулярное, не реже одного раза в год, полное и достоверное раскрытие информации о системе оплаты труда.

Чтобы соответствовать требованиям регулятора и избежать неблагоприятных последствий, Группа «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» предлагает кредитным организациям провести независимую оценку системы оплаты труда.

ЭТАПЫ ОЦЕНКИ СОТ

Самыми часто применяемыми антикризисными решениями являются следующие:

1. Анализ документов банка:
 - оргструктур и штатного расписания, а также стратегии развития
 - внутренних документов, определяющих политику в области оплаты труда и стимулирования персонала
 - текущих финансовых и нефинансовых показателей, используемых для премирования работников
 - внутренних документов, определяющих перечень работников, принимающих риски
2. Оценка эффективности корпоративного управления в сфере выплаты вознаграждений
3. Оценка обеспечения полноты содержания внутренних документов банка, устанавливающих систему оплаты труда, а также неукоснительность ее соблюдения
4. Оценка существующего в банке порядка расчета вознаграждений ключевых работников, подпадающих по действие Инструкции 154-И
5. Оценка деятельности подразделений, осуществляющих внутренний контроль и управления рисками в части вопросов системы оплаты труда

РЕЗУЛЬТАТ ОЦЕНКИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Экспертное заключение, представленное специалистами Группы по результатам оценки системы оплаты труда банка, будет содержать:

- анализ существующей системы оплаты труда и выводы о ее соответствии требованиям Инструкции 154-И
- рекомендации по совершенствованию существующей системы оплаты труда в рамках действующей Инструкции
- выводы и рекомендации по перечню показателей, которые могут быть использованы для премирования, в том числе долгосрочного (с условием отсрочки/рассрочки, в соответствии с требованиями Инструкции № 154-И)
- выводы о соответствии перечня и объема раскрываемой информации требованиям Банка России

КЕЙС

ОЦЕНКА СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ И РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА

СИТУАЦИЯ

Коммерческий банк на фоне глобального экономического кризиса провел реструктуризацию персонала, сократив штат на 15%. в этой связи встал вопрос о пересмотре существующей системы вознаграждения и разработке новой системы мотивации персонала. Для решения поставленной задачи руководство коммерческого банка обратилось в Группу «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ», с которой банк ранее уже сотрудничал по другим направлениям.

ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТА

- КПЭ, разработанные под потребности и структуру подразделений и работников коммерческого банка, удовлетворяющую требованиям Инструкции №154-И
- МВО-модель «управления по целям», в которой при начислении заработной платы оценивается достижение целей, поставленных перед сотрудниками коммерческого банка в предыдущем отчетном периоде
- Отчет с рекомендациями по совершенствованию действующей системы премирования персонала.
- Эффективную систему оплаты труда и мотивации персонала, отвечающую требованиям Инструкции №154-И, ключевым стандартам и лучшим практикам

РЕШЕНИЕ

Оценка системы КПЭ, действующая в коммерческом банке, проводилась на основе данных управленческой отчетности об исполнении финансового и бюджетного планов, данных финансовой (бухгалтерской) отчетности и отчетности по ВПОДК.

Командой проекта были проведены работы по оценке и оптимизации системы премирования персонала, которые включают:

- Оценку эффективности существующей системы премирования и мотивации персонала коммерческого банка и ее соответствие требованиям действующего законодательства
- Оценку и доработку существующих КПЭ подразделений и работников банка, позволяющих учитывать все значимые для него организации риски
- Оценку полноты и достаточности списка лиц, принимающих риски
- Оценку степени интеграции элементов системы оплаты труда в процедуры риск-менеджмента
- Разработку механизмов оценки возможности отложенного вознаграждения

Учитывая, что уровень эффективности системы мотивации зависит от основных мотиваторов профессиональной деятельности и личностных компетенций, команда проекта предоставила заказчику:

- КПЭ, разработанные под потребности и структуру подразделений и работников коммерческого банка, удовлетворяющую требованиям Инструкции №154-И
- МВО-модель «управления по целям», в которой при начислении заработной платы оценивается достижение целей, поставленных перед сотрудниками коммерческого банка в предыдущем отчетном периоде
- Отчет с рекомендациями по совершенствованию действующей системы премирования персонала
- Эффективную систему оплаты труда и мотивации персонала, отвечающую требованиям Инструкции №154-И, ключевым стандартам и лучшим практикам

РЕЗУЛЬТАТ

Предложенная модель совмещает KPI и МВО подходы в расчете заработной платы, делает систему прозрачной и понятной для сотрудников и повышает уровень удовлетворенности работников оплатой труда.

Проведенная оценка профессиональных компетенций позволила эффективно перераспределить функционал работников структурных подразделений, что снизило загруженность, которая образовалась после сокращения штата.

Рост удовлетворенности сотрудников условиями оплаты труда на **47%**.



ВЕДЕНИЕ ВОИНСКОГО УЧЕТА

Согласно п. 7 ст. 8 Федерального закона от №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» в обязанность всех компаний входит ведение воинского учета персонала.

Воинский учет в организации связан с учетом сотрудников, подлежащих воинскому призыву, и корректным ведением документации. Ведение воинского учета является обязательным для организаций любого масштаба, в штате которых есть подлежащие призыву граждане, независимо от размера и формы собственности.

ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ВОИНСКОГО УЧЕТА

Введение воинского учета – довольно трудоемкий процесс, требующий постоянного взаимодействия с военкоматами, регулярной подготовки отчетов и отслеживания изменений. Особенно, если организация имеет разветвленную территориальную структуру или если в штате состоят иногородние сотрудники.

Задачи ведения воинского учета в организации включают:

- постановку на воинский учет
- сбор, хранение и обработку сведений, содержащихся в учетных документах граждан, подлежащих воинскому учету и поддержание их в актуальном состоянии, а также обеспечения поддержания в актуальном состоянии сведений, содержащихся в документах воинского учета военных комиссариатов

СЛОЖНОСТИ ВЕДЕНИЯ ВОИНСКОГО УЧЕТА

- **Требует постоянного внимания и специфических знаний** – это дополнительная нагрузка на штатного кадрового специалиста, который будет вынужден погрузиться в тонкости воинского учета и затрачивать значительное количество времени на подготовку обязательных отчетов, взаимодействие с военкоматами и отслеживание изменений
- **Регулярные серьезные проверки** – в связи с недавними событиями и проведением частичной мобилизации проверки становятся все более углубленными, поскольку военкоматы проверяет непосредственно Минобороны. На текущий момент некорректное ведение грозит административным штрафом, однако законодательство пересматривается и ужесточается
- **Работа с множеством военкоматов** – особенно это касается компаний с разветвленной территориальной структурой или иногородними сотрудниками. В этом случае организация обязана работать со всеми военкоматами, где сотрудники стоят на учете. Такое взаимодействие отнимает много времени и сил

ШТРАФНЫЕ САНКЦИИ

Если в компании не ведется воинский учет, или ведется некорректно, то на организацию могут быть наложены административные штрафы по ст. 21.1 – 21.7 КоАП РФ.

ПОДДЕРЖКА В ОРГАНИЗАЦИИ ВОИНСКОГО УЧЕТА

Воинский учет в организации связан с учетом сотрудников, подлежащих воинскому призыву, и корректным ведением документации. Ведение воинского учета является обязательным для организаций любого масштаба, в штате которых есть подлежащие призыву граждане, независимо от размера и формы собственности.

- Аудит ведения воинского учета – проверка полноты и корректности документов, регламентирующих воинский учет в организации
- Организация воинского учета – полная постановка воинского учета, формирование необходимых документов, картотеки, организация взаимодействия с военкоматами, разработка шаблонов отчетов
- Восстановление воинского учета – анализ текущего состояния процесса, разработка недостающих документов
- Аутсорсинг воинского учета – полное ведение воинского учета.
- Консультирование по вопросам воинского учета

РЕЗУЛЬТАТ РАБОТЫ

Специалисты Кадрового консалтинга Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» обладают обширным опытом в области организации и ведения воинского учета в организациях различного масштаба. По результатам работы Вы получите:

- отлаженные процедуры ведения воинского учета
- сокращение расходов на обучение штатных кадровиков или найм дополнительных кадровых специалистов
- снижение рисков штрафных санкций при прохождении проверок
- всю необходимую регламентирующую документацию

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- План работ по ведению воинского учета и бронированию граждан, пребывающих в запасе
- Приказ «Об организации воинского учета граждан, в том числе бронирования граждан, пребывающих в запасе»
- Карточка учета Организации (Форма №18)
- Сведения о гражданах, подлежащих воинскому учету, об их принятии на работу или увольнении
- Список граждан, пребывающих в запасе, для сверки учетных сведений о воинском учете, содержащихся в личных карточках
- Карточка гражданина, подлежащего воинскому учету (Форма №10)
- Журнал проверок осуществления первичного воинского учета



ПРОЕКТНЫЙ ОПЫТ



МИКОЯНОВСКИЙ МЯСОКОМБИНАТ

Кадровый аудит, разработка необходимой документации, подготовка рекомендаций по минимизации рисков



CP FOODS

Комплексный анализ деятельности российской компании, включая анализ кадрового учета



ЕВРОХИМ

МХК ЕВРОХИМ

Аудит кадровой документации, локальных нормативных актов, документов по охране труда, внешней кадровой отчетности



АКБ АЛМАЗЭРГИЕНБАНК

Оценка системы оплаты труда



МЕЛИТЕК

Разработка решений по оптимизации кадровой политики (планирование, обучение, контроль за качеством работы, нормирование труда, мотивация и оплата), KPI, подготовка должностных инструкций с учетом расчета норм труда

ЛЮКССТАЛЬ



ЛЮКССТАЛЬ

Проведение кадрового анализа (планирование, начисление зарплаты, премирование, мотивация, квалификация), разработка регламента производственной деятельности с учетом нормирования времени по производственным операциям



АРНИ

Аудит кадровой документации, документации по технике безопасности и охране труда, разработка рекомендаций по минимизации рисков



ГАЗПРОМ ГАЗОРASПРЕДЕЛЕНИЕ ДАЛЬНИЙ ВОСТОК

Аудит системы кадрового делопроизводства, разработка рекомендаций по минимизации рисков



МОССВЕТ

МОССВЕТ

Проверка кадровой документации и документов по технике безопасности и охране труда



ЦНТИ ТЕХНОМАШ

Аудит системы кадрового делопроизводства, консультационные услуги по вопросам бухгалтерского учета



BARKLI

Разработка модели по изменению финансово-корпоративной структуры, анализ и настройка бизнес-процессов по работе с персоналом, корректировка финансовой части модели KPI



GAC GROUP

Проверка кадровой документации и документов по технике безопасности и охране труда, разработка локальных нормативных актов

НАПРАВЛЕНИЯ УСЛУГ ГРУППЫ

Аудит и Консалтинг

- Аудит по РСБУ, МСФО и US GAAP
- Обязательный аудит
- Трансформация по МСФО
- Консолидация по МСФО
- Аудит компонента
- Постановка и восстановление бухгалтерского учета
- Бухгалтерский аутсорсинг

Финансовый консалтинг

- Повышение эффективности управления запасами
- Комплексная инвентаризация
- Переход на ФСБУ
- Анализ ФХД
- Финансовый due diligence
- Анализ затрат
- Разработка и анализ учетной политики
- Постановка и экспертиза управленческого учета
- Бюджетирование

Инвестиционный консалтинг и рыночная аналитика

- Финансовое моделирование
- Экспертиза инвестиционных проектов
- Применение мер господдержки
- Разработка и экспертиза бизнес-планов и ТЭО
- Применение мер господдержки
- Сопровождение заключения СПИК
- Поддержка заключения СЗПК
- Привлечение банковского финансирования
- Инвестиционное финансирование
- Консультирование в мерах господдержки бизнеса
- Привлечение льготного финансирования в ФРП
- Проектное финансирование
- Банковские гарантии
- Маркетинговые исследования
- Анализ ниш и рынков сбыта

Внутренний контроль и управление рисками

- Система управления рисками
- Внедрение Системы внутреннего контроля (СВК)
- Оценка и оптимизация СВК
- Налоговый мониторинг
- Внутренний аудит
- Операционный (процессный) аудит
- Аудит закупок
- Фorenзик

Внутренний аудит

- Внедрение в компании функции Внутреннего аудита
- Аутсорсинг функции внутреннего аудита
- Регламентация функции внутреннего аудита



НАПРАВЛЕНИЯ УСЛУГ ГРУППЫ

Управленческий консалтинг

- Стратегия и диагностика бизнеса
- Организационное проектирование
- Реинжиниринг и оптимизация бизнес-процессов
- HR-консалтинг
- Разработка маркетинговой стратегии
- Операционный due diligence
- Interim management
- IT-консалтинг

Налоги и право

- Налоговый мониторинг
- Сопровождение применения мер господдержки
- Налоговое сопровождение сделок
- Налоговый аудит
- Налоговый due diligence
- Трансферное ценообразование
- Услуги для КИК
- Международное налоговое планирование
- Правовое сопровождение бизнеса
- Сопровождение M&A сделок
- Правовой due diligence
- Структурирование бизнеса и активов
- Сопровождение судебных споров
- Антимонопольная практика
- Таможенная практика
- Валютное регулирование
- Трудовое право
- Контролируемое банкротство
- Защита от субсидиарной ответственности

Оценка бизнеса, материальных и нематериальных активов

- Оценка для целей оспаривания кадастровой стоимости
- Оценка активов и обязательств для целей МСФО
- Оценка арендной платы
- Оценка для ФСБУ
- Оценка машин, оборудования и транспортных средств
- Оценка недвижимого имущества
- Переоценка основных средств
- Тестирование активов на предмет обесценения
- Техническая экспертиза оборудования
- Оценка бизнеса
- Оценка ценных бумаг
- Оценка интеллектуальной собственности и нематериальных активов
- Управление интеллектуальной собственностью



КЛИЕНТЫ ГРУППЫ



 **ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ**

127015, г. Москва, ул. Вятская, д. 70



+7 (495) 740-16-01



info@delprof.ru



www.delprof.ru

Информация, содержащаяся в данном документе, представлена исключительно в ознакомительных целях, не является советом или рекомендацией и не может служить основанием для вынесения профессионального суждения.
Компания «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» не несет ответственности за действия, совершенные на основе изложенной в данном документе информации. По всем конкретным вопросам следует обращаться к специалисту по соответствующему направлению. 12.02.2024