Ежегодная конференция

Трудовое драмеди:
снято с первого дубля

29 октября 2026 года



Трудовая практика АЛРУД

Юридическая поддержка, основанная на глобальном опыте и локальной экспертизе

Мы в цифрах

35 лет
успешного консультирования на рынке

9
профильных юристов и адвокатов

2
к.ю.н.

3
адвоката

15 лет
средний профильный стаж юристов практики

Более 250
реализуемых проектов в год

«Это российская юридическая фирма, предлагающая качество на уровне международной»

Chambers



Маргарита Егиазарова, Партнер, Руководитель Практики Трудового права, к.ю.н.



1

Бизнес-панель

Сценарий устойчивости: *комплаенс и HR-аудит*

45

Сценарий устойчивости: комплаенс и HR-аудит

- Блиц-интервью по актуальным кадровым практикам
- Построение кадровых процессов в стартапе и зрелом бизнесе
- Система ЛНА: не просто документы, а стратегия устойчивости



Мария Невежина
Старший юрист АЛРУД, к.ю.н., Адвокат



Анна Ованесова
Директор по персоналу E1 групп



Юлия Калмыкова
Директор по персоналу Ariston



Екатерина Томашевская
Директор юридического департамента и Комплаенс Лучи



Дмитрий Бабешко
Сооснователь и управляющий партнер Есолт

Как понять, что ЛНА работает, а не просто «так исторически сложилось»?

? Тест из трёх вопросов к каждому ЛНА

1) Соответствует ли он закону и текущей структуре?
2) Применяется ли он на практике так, как написан?
3) Решает ли он ту задачу, ради которой был принят?

«Давно применяется» ≠ «эффективно работает»

«Красные флаги»: устаревшие ссылки на нормы, должности и подразделения, которых уже нет, формы, которыми никто не пользуется, согласования «для галочки»

Сравнить «как написано» и «как делаем»
сквозной тест процесса (приём, перевод, отпуск, увольнение) вместе с HR и линейными руководителями. Обходные пути в Excel и мессенджерах означают, что регламент не работает

Данные вместо ощущений
споры, обращения в ГИТ, жалобы, обращения на «горячую линию», сроки прохождения процесса, текучесть, повторяющиеся вопросы к юристам

Вопрос «Какой риск закрывает этот пункт?»
если ответа нет, пункт кандидат на отмену или упрощение

Встроенный цикл пересмотра
у каждого ЛНА должен быть владелец, дата последнего пересмотра и триггеры внепланового пересмотра

Если HR-аудита не было 5 лет: с чего начинать

Приоритизация по риску: сначала то, где больше штрафов, споров и претензий гос органов

Оформление трудовых отношений: договоры, граница между трудовыми и ГПХ-отношениями, совместительство, срочные договоры, кадровый ЭДО

Рабочее время, отпуска, оплата труда: учёт времени, переработки, графики отпусков, система премирования и КПЭ (прозрачность и документальное подтверждение), удаленная и гибридная работа

Охрана труда: система управления охраной труда, оценка рисков, обучение, инструктажи - здесь самая высокая ответственность руководителей

Персональные данные и коммерческая тайна работников: согласия, локализация, доступ в HR-системах, передача данных внутри группы и за рубеж (особенно важно при участии МКАО и иностранных акционеров)

Требования регулятора к персоналу: квалификация и деловая репутация руководителей и ключевых функций, ПОД/ФТ (обучение, проверка кандидатов), конфликт интересов, антикоррупционные процедуры

Дисциплина, расследования, увольнения: процедуры, документирование, судебные риски

Единые стандарты группы: разница в условиях между юрлицами, грейды, льготы, адаптация, механизмы сообщения о нарушениях

Экспресс-проверка по «светофору» (риск × вероятность) за 4–6 недель => углубление в «красных» зонах => план исправлений на 6–12 месяцев

Порядок в трудовых отношениях — это стоимость компании и прибыль бизнеса

Дмитрий Бабешко
dimababeshko.ru

01 · ПРОЦЕССЫ И АРХИТЕКТУРА

Трудовые правоотношения как управляемый цикл

01 Архитектура — Карта документов и владельцы

02 Разработка — ЛНА, оферы, бонусы, IP

03 Внедрение — КЭДО, понятные правила

04 Исполнение — Документ = практика = выплаты

05 Аудит — Риски, посчитанные в рублях

06 Обновление — Закон, бизнес, сделки

ИИ НА КАЖДОМ ЭТАПЕ

реестр → черновики → сверка → мониторинг

- **трудозатраты** рутина — у ИИ
- **качество** проверяем всё
- **частота** аудит постоянно

02 · БИЗНЕС-РЕЗУЛЬТАТ

Бизнес под контролем

- **Финансы и P&L** — Налоги и штрафы · бюджет ФОТ · резервы и отчётность
- **Скорость и масштаб** — Быстрый найм и онбординг · масштабирование · реорганизации
- **Люди и продуктивность** — Бренд работодателя · управленческая нагрузка · удержание и вовлечённость
- **Капитал и M&A** — Due diligence · банки и кредиторы · KYC
- **IP rights** — Учёт · оценка · трансфер
- **Риски и ответственность** — Регуляторные · финансовые · судебные · персональные

03 · КАПИТАЛИЗАЦИЯ



Компания стоит дороже

- ✓ Прозрачные обязательства
- ✓ Права на IP у компании
- ✓ M&A и раунды — быстрее



2

Бизнес-панель

Интеллектуальные активы компании: *блогеры, IP*

45

Интеллектуальные активы компании: блогеры, IP

- Оформление прав на служебные произведения в компании
- Вознаграждение за служебные произведения: подходы к оформлению и методы расчета
- Интеграция блогерской функции работника в трудовые отношения
- Типовые споры при управлении правами на служебные произведения и способы минимизации рисков
- Защита контента и прав компании в процессе осуществления блогерской деятельности. Допустимые ограничения для работников



Маргарита Егиазарова
Партнер, к.ю.н., руководитель практики АЛРУД



Александр Зайцев
Руководитель юридической службы Коммерсантъ



Ирина Резвая
Директор юридического департамента НТС «Градиент»



Анастасия Аленина
Юрист АЛРУД



Илья Ходаков
Старший юрист АЛРУД

Две модели оформления: достаточно ли трудового договора?

Упрощенная *однократное оформление прав*

- Трудовой договор и должностная инструкция: функция «создание РИД»
- Фиксация результатов в рабочих системах: Jira, Git, DAM, CMS

Для кого: поток контента — SMM, дизайн, тексты, типовая разработка, ежедневная разработка ПО

Расширенная *документ на каждый ключевой объект*

+ служебные задания и уведомления о создании
+ акты приема-передачи
+ реестр объектов и подтверждение начала использования

Для кого: ключевые активы — продуктовое ПО, R&D, подготовка к сделке

АЛРУД

Вознаграждение: отдельно от зарплаты и с понятной формулой

Фиксированная сумма за произведение

+ просто и прозрачно
− нужен учет каждого объекта

Периодическая выплата за объем

+ удобна при массовом создании
− требует согласования объема и учета

Доля от дохода или комбинация

+ отражает коммерческую ценность
− сложные расчет и контроль

ВС РФ, № 78-КГ20-1

«Вознаграждение учтено в зарплате» — недостаточно. Условие должно определять размер, условия и порядок выплаты.

Пленум ВС РФ № 10, п. 105

Условия — в трудовом или гражданско-правовом договоре; размер — по соглашению сторон.

Договор с работником должен регулировать оплату вознаграждения за весь период использования произведения

АЛРУД

Rambler v. Nginx: цена неоформленного режима служебных произведений

Рамблер/ → NGINX → F5

ПО NGINX написано сотрудником Рамблера. Продано за **$670 млн**.
Спор о его служебном характере идет **7-ой** год

2004 — Игорь Сысоев создает NGINX, работая в Рамблере

2011 — Уход из Рамблера, учреждена Nginx Inc.

2019 — F5 покупает Nginx за $670 млн; в РФ возбуждено уголовное дело

2020 — Иск Lynwood (правопреемник Рамблера) в суд США: 26 требований

2022 — Иск отклонен: пропуск сроков давности

2024 — 9-й округ возвращает copyright иск по коду NGINX Plus, «разработанному в Рамблере»

2025–26 — Писали ли код сотрудники Рамблера до конца 2011 года?

Нет документов о трудовых обязанностях автора — нет прав

Сделки с IP активами под ударом: цена ошибки растет вместе с активом

Отсутствие защиты от бывших работников-конкурентов

АЛРУД

Чек-лист: система, которая работает

1. Трудовая функция «создание РИД» — в договоре или должностной инструкции + ДС о служебных произведениях
2. Положение о служебных произведениях
3. Фиксация создания и передачи: акты или рабочие системы с датами и авторами
4. Реестр ключевых объектов и контроль трехлетнего срока использования
5. Вознаграждение: размер, порядок и сроки — отдельно от зарплаты, как за создание, так и использование IP
6. Вознаграждение отражается в расчетных листках отдельной строкой
7. Процедура при увольнении: передача материалов, доступов, правила портфолио
8. Периодический IP-аудит, обязательно — перед сделкой по продаже ключевого IP

Главный критерий выбора модели — не максимальная защищенность, а то, что компания реально способна администрировать при своем объеме произведений и ресурсах юристов.

АЛРУД

Модели сотрудничества с блогерами

1. Вовлечение действующих работников компании в блогерскую деятельность

2. Найм штатных креаторов и SMM-специалистов

3. Привлечение внешних исполнителей по гражданско-правовым договорам

Вовлечение действующих работников возможно с использованием следующих правовых конструкций: (1) совмещение должностей; (2) внутреннее совместительство; (3) расширение трудовой функции.

АЛРУД

Организация работы блогеров

- Организован поиск и отбор работников-блогеров;
- Определены ответственные лица и порядок взаимодействия с работниками-блогерами
- Организован процесс создания, согласования и размещения контента
- Предоставлены необходимые ресурсы (в том числе для обучения работников)
- Определены требования к блогерской деятельности
- Разработана система оплаты и мотивации работников-блогеров



Для эффективной работы блогеров необходимо выработать систему, при которой в компании будет:

Системы оплаты труда и оценки эффективности

1

- Совмещение должностей — отдельная доплата за выполнение блогерской функции;
- Внутреннее совместительство — самостоятельная заработная плата по отдельному трудовому договору;
- Расширение трудовой функции — увеличение оклада.

Выбор модели оплаты зависит от модели оформления сотрудничества

2

На практике часто используется:

- Фиксированная модель — регулярная выплата за выполнение согласованного объема блогерских обязанностей;
- Комбинированная модель — гарантированная оплата блогерской функции и дополнительная премия за достижение определенных результатов (KPI).

Определение структуры вознаграждения

АЛРУД

Системы оплаты труда и оценки эффективности

3

- Обязательные условия выполнения работы: соблюдение сроков публикаций, согласование материалов, выполнение требований к контенту и др.;
- Индивидуальные KPI: количество публикаций, просмотры, вовлеченность аудитории, рост подписчиков, переходы по ссылкам и продажи.

Установление системы оценки блогерской деятельности

4

- Развитие личного бренда работника, участие в специальных корпоративных проектах, оплата участия в мероприятиях для блогеров, возможности для нетворкинга.

Использование нематериальных инструментов мотивации

АЛРУД

Защита контента и интересов компании

Установление правил создания и размещения контента

Установление допустимых ограничений деятельности работников блогеров

Защита интересов компании при прекращении сотрудничества

Оформление режима служебных произведений и использование корпоративных аккаунтов

АЛРУД

Как сохранить контроль над аккаунтом

1

Аккаунт создает компания:
регистрация на корпоративные
почту и телефон

Пароли и двухфакторная аутентификация; стороной пользовательского соглашения является компания, а не блогер

2

Ролевой доступ вместо пароля:
блогер получает роль администратора
или редактора

Использовать бренд-аккаунты в социальных сетях; отзывать доступ в любой момент

3

Договорные гарантии: запрет менять
регистрационные данные и состав
администраторов

Предусмотреть порядок прекращения доступа при расторжении ТД

4

Технический контроль там,
где нет ролей

Двухфакторная аутентификация на корпоративном устройстве, регулярная смена паролей, контроль доступа

АЛРУД

ГРАДИЕНТ
ВОЗМОЖНОСТИ
ДЛЯ КАЖДОГО

РАБОТА С КРЕАТОРАМИ

ГРАДИЕНТ

ОДНА ИЗ ВЕДУЩИХ КОМПАНИЙ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ FMCG



ВЛАДЕЛЕЦ БРЕНДОВ

30+

собственных брендов и
брендов в эксклюзивной дистрибуции



ПРОИЗВОДИТЕЛЬ

1000+

партнеров – ритейлеров
по всему миру



ДИСТРИБЬЮТОР

2000

сотрудников

НАШИ БРЕНДЫ

Макияж

VIVIENNE SABÓ PARIS
INFLUENCE BEAUTY
STELLARY
MISSHA
PHYSICIANS FORMULA
BEAUTY BOMB
LOVE GENERATION
DEBORAH MILANO
ARTDECO
onna
MÓLVI

Уход

VIVIENNE SABÓ PARIS skincare
KANS
STELLARY SKIN STUDIO
zollider
Bio-Oil
LABORATORI DEBORAH GROUP DERMOLAB
Cottage
cet'tua JOURNEY FOR MYSELF

Товары для детей

Merries
pigeon
Tanoshi

Бытовая химия

meine LIEBE
Gardenica
OTTAKU 한국 호레카 전문가

Гигиена

LUNA LOVE
PERIOE
REACH®

ФАБРИКА ВНУТРЕННИХ КРЕАТОРОВ

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА: **ПОВЫШЕНИЕ УЗНАВАЕМОСТИ БРЕНДОВ, РОСТ ПРОДАЖ ФОКУСНЫХ ПРОДУКТОВ**

30
креаторов в штате
09.2025

68
креаторов в штате
09.2026

- креаторы устроены в штат компании и работают по графику 5/2
- все аккаунты, которые для них создаются – принадлежат компании
- контент маркируется, как самореклама
- контент размещается с маркировкой, отчетность подается в ОРД



РЕЗУЛЬТАТЫ

15 000+ единиц контента ежемесячно
20 000 000+ просмотров в месяц суммарно по всем брендам
4 аккаунта набрали 10 000+ подписчиков и зарегистрированы в РКН
Цена просмотра **< 0,5 руб.***

КРЕАТОРЫ РАБОТАЮТ ПО СИСТЕМЕ:

ОКЛАД + ПРЕМИЯ ЗА ПРОСМОТРЫ

для премий предусмотрены пороги общих просмотров



*при размещениях у коммерческих блогеров цена просмотра по бенчу составляет 1 руб.

ПЛАТФОРМА МЕЧТЫ

ресурс для упрощения
и автоматизации работы с креаторами

ВНУТРЕННИЕ КРЕАТОРЫ

ВЕСЬ КОНТЕНТ ПРОХОДИТ ЧЕРЕЗ ПЛАТФОРМУ

ВНЕШНИЕ КРЕАТОРЫ

НАХОДИТСЯ НА ФИНАЛЬНОЙ СТАДИИ
ТЕСТИРОВАНИЯ ПЕРЕД ЗАПУСКОМ





Кофе-брейк

45



1

Экспертная панель

Работодатель в кадре: *разбор судебной практики*

30

Работодатель в кадре: разбор судебной практики

- Ключевые аргументы и эффективные подходы, исходя из анализа трудовых споров, где суд поддержал позицию работодателя
- Перечень доказательств, аргументы и процессуальные инструменты, позволяющие обосновать кадровые решения в суде
- Практические рекомендации для подготовки и реализации кадровых решений с учетом требований судебной практики



Екатерина Броницына
Старший юрист АЛРУД,
Адвокат



Маргарита Егиазарова
Партнер, к.ю.н., руководитель практики АЛРУД



Мария Невежина
Старший юрист АЛРУД,
к.ю.н., Адвокат



Никита Мусаткин
Юрист АЛРУД

Опрос

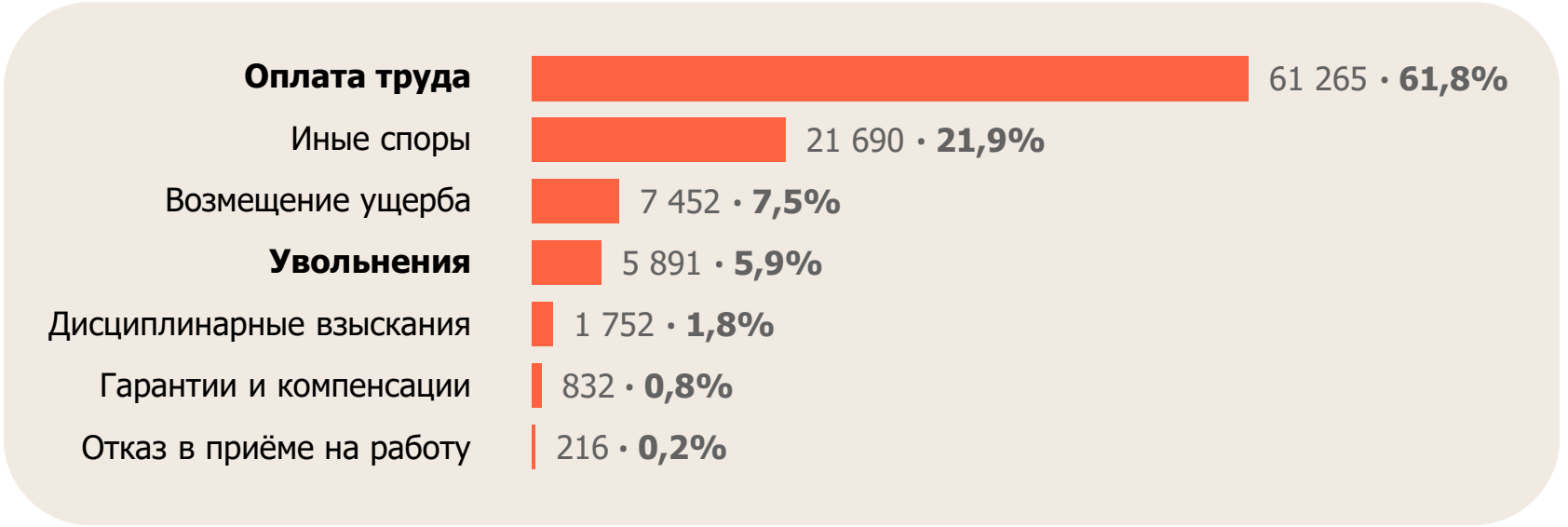
1. Какая категория трудовых споров была наиболее частой в Вашей практике за последний год?

2. Как часто Вам удавалось добиться положительного результата по таким спорам?



Статистика по трудовым спорам*

Дела, рассмотренные с вынесением решения, по категориям

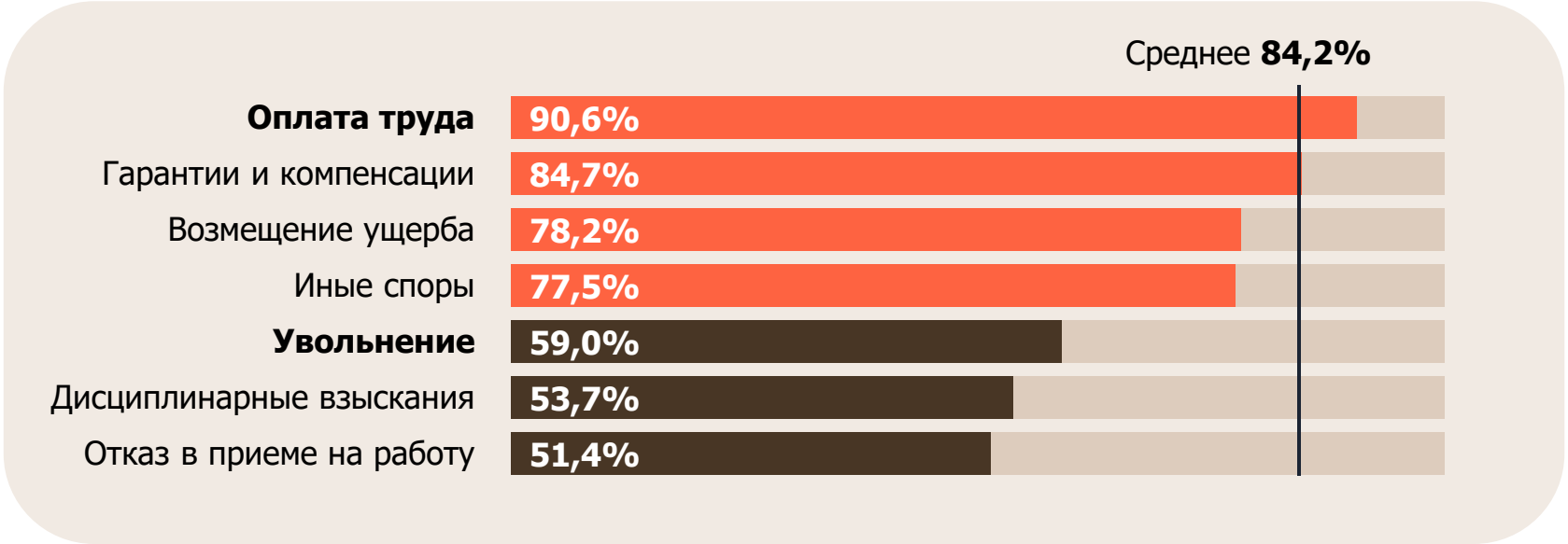


* *Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2025 год [сайт судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации]*

АЛРУД

Статистика по трудовым спорам*

Доля **удовлетворённых** исков от дел, рассмотренных с вынесением решения



* *Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2025 год [сайт судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации]*

АЛРУД

Статистика по трудовым спорам*

Доля **удовлетворённых** исков и доля **присуждения** заявленных сумм

84%

исков удовлетворяют

по числу дел, рассмотренных с решением

22%

заявленных сумм присуждают



* *Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2025 год [сайт судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации]*

АЛРУД

Какая категория трудовых споров была наиболее частой в Вашей практике за последний год?



АЛРУД

Как часто Вам удавалось добиться положительного результата по таким спорам?



АЛРУД

Работодатель в кадре: разбор судебной практики

01 **Увольнения**

Многократные дисциплинарные взыскания

Увольнение за 3 дисциплинарных взыскания в течение **3 месяцев** правомерно, так как приказы содержат подробное описание совершенных проступков, а неисполнение трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на уже наложенные дисциплинарные взыскания

Определение 6 КСОЮ от 26.02.2026 № 88-4982/2026

Неуведомление о больничном

Работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие **недобросовестных** действий работника, **скрывшего** сведения о больничном для создания условий отмены приказа об увольнении

Определение 3 КСОЮ от 20.05.2026 N 88-8729/2026

Правомерное сокращение

Перераспределение трудовых обязанностей, ранее выполнявшихся уволенным работником, между оставшимися работниками **не свидетельствует** о мнимости сокращения, если оптимизация обусловлена **объективными причинами**

Определение 8 КСОЮ от 21.04.2026 N 88-7434/2026

АЛРУД

Работодатель в кадре: разбор судебной практики

02 **Дисциплинарная ответственность**

Процедура применения дисциплинарного взыскания

Увольнение произведено с **соблюдением** установленного законом порядка, поскольку работодатель затребовал письменные объяснения, учел тяжесть нарушения и обстоятельства его совершения, включая наличие ранее наложенных дисциплинарных взысканий, а также предшествующее поведение работника

Определение 2 КСОЮ от 27.08.2026 по делу N 88-19658/2026

Неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин

Увольнение признано законным, поскольку работник **неоднократно** не исполнял трудовые обязанности без уважительных причин, несмотря на **ранее применённые дисциплинарные взыскания**, а наличие угрозы жизни и здоровью, на которое он ссылался в обоснование приостановки работы, **не установлено** по результатам проведенного служебного расследования

Определение 7 КСОЮ от 07.05.2026 N 88-6578/2026

АЛРУД

Работодатель в кадре: разбор судебной практики

03 **Пропуск срока на обращение в суд**

Бездействие работника по защите своих прав

В удовлетворении иска о признании трудовых отказано в связи с **пропуском** установленного срока обращения в суд, поскольку истец **не представил** доказательств уважительных причин пропуска срока, **не обращался** в иные органы и **не предпринимал** действий по защите своих прав после прекращения правоотношений

Определение 7 КСОЮ от 02.04.2026 N 88-4721/2026

Отсутствие уважительных причин для пропуска срока

Пропуск работником установленного срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, не является уважительным, поскольку истец **не представил** доказательств, подтверждающих наличие обстоятельств, препятствовавших своевременному обращению в суд, включая медицинские документы, подтверждающие подавленное состояние, и не обращался в иные органы для защиты своих прав

Определение 6 КСОЮ от 28.05.2026 N 88-10822/2026

АЛРУД

Работодатель в кадре: разбор судебной практики

04 **Злоупотребление правом со стороны работника**

Неполучение трудовой книжки

Действия работника по длительному неполучению трудовой книжки после увольнения являются **злоупотреблением** правом, если работодатель **предложил** возможные варианты ее предоставления

Определение 1 КСОЮ от 02.03.2026 № 88-5921/2026

Уклонение от взаимодействия с работодателем

Длительное отсутствие на работе, уклонение от прохождения инструктажа и получения корреспонденции = **злоупотреблением** правом, что влечёт отказ в удовлетворении требований

Определение 3 КСОЮ от 20.05.2026 N 88-8729/2026

АЛРУД

Работодатель в кадре: разбор судебной практики

05 **Вопросы премирования**

Факторы, влияющие на размер премии

Размер премии **зависит** от выполнения ключевых показателей эффективности не только самого работника, но и структурного подразделения, даже если **вины** работника в неудовлетворительном результате **не было**

Определение 7 КСОЮ от 13.01.2026 № 88–128/2026

Условия выплаты премий

Работодатель может определить иные условия выплаты премии: сохранение трудовых отношений на дату выплаты; минимальное количество дней работы

Определение 3 КСОЮ от 28.01.2026 № 88–2220/2026

АЛРУД

Работодатель в кадре: разбор судебной практики

05 **Вопросы премирования**

Снижение премии из-за проступка

Работодатель имеет право уменьшить премию **соразмерно** тяжести проступка, совершенного работником, и степени его вины

Определение 6 КСОЮ от 10.06.2026 по делу № 88-12197/2026

Депремирование ≠ дисциплинарное взыскание

Выплата работнику премии с пониженным коэффициентом **не** является дисциплинарным взысканием и может применяться **наряду** с выговором при неисполнении трудовых обязанностей

Определение 4 КСОЮ от 16.07.2026 по делу № 88-16168/2026

АЛРУД

Работодатель в кадре: разбор судебной практики

06 **Компенсация морального вреда**

Добровольная выплата компенсации морального вреда

Суд может отказать во взыскании дополнительной компенсации морального вреда, если **уже выплаченные** в добровольном порядке суммы **соразмерны** последствиям нарушения прав работников и **соответствуют** требованиям разумности, добросовестности и справедливости

Определение 2 КСОЮ от 13.01.2026 № 88-1174/2026

Установление компенсации коллективным договором

Если работодатель **выплатил** компенсацию морального вреда в размере, установленном коллективным договором, а работник **не оспаривает** размер этой выплаты, суд **не вправе** повторно взыскивать компенсацию за тот же моральный вред

Определение 2 КСОЮ от 11.12.2025 № 88-30876/2025

АЛРУД

Работодатель в кадре: разбор судебной практики

06 **Компенсация морального вреда**

Факторы, влияющие на размер компенсации

При определении размера компенсации морального вреда судом **учитываются**: длительное не обращение с требованием о компенсации морального вреда, тяжесть травмы, переживания истца, необходимость ухода за супругом, вина работодателя, ранее взысканная компенсация в пользу пострадавшего

Определение 7 КСОЮ от 28.11.2024 № 88-21735/2024

Компенсация должна быть соразмерной

При определении размера компенсации суд **учел** характер допущенных работодателем нарушений, фактические обстоятельства дела и объем нравственных страданий истца и уменьшил размер компенсации с заявленных 1 500 000 руб. до 5 000 руб.

Определение 8 КСОЮ от 10.09.2026 N 88-16290/2026

АЛРУД



2

Экспертная панель

Алгоритмы в кадре: *как ИИ меняет HR-процессы*

30

Алгоритмы в кадре: как ИИ меняет HR-процессы

- Действующее и потенциальное регулирование использования искусственного интеллекта в HR-практике
- Политика по использованию ИИ как инструмент снижения комплаенс-рисков
- Ключевые тренды ИИ в HR-практике и сопряженные правовые риски
- Практические аспекты внедрения Политики по использованию ИИ



Анастасия Петрова
Советник АЛРУД



Никита Мусаткин
Юрист АЛРУД



Павел Равун
ИТ Директор АЛРУД



Кирилл Дьяков
Руководитель центра по корпоративным и правовым вопросам МВС ИИ

Регулирование и использование ИИ в HR

- Прогнозирование прохождения испытательного срока
- Выявление случаев неознакомления работников с ЛНА, непрохождения инструктажа/обучения
- Оценка производительности труда для целей премирования или повышения
- Издание приказа о направлении работника в отпуск в соответствии с графиком отпусков, расчёт выплат, перечисление их работнику
- Предоставление отпуска лицам, которым он должен предоставляться в удобное для них время
- Мониторинг деятельности работника в течение рабочего дня для оценки эффективности
- Видеофиксация для контроля соблюдения требований технической безопасности и дисциплины труда
- Взаимодействие с профсоюзами, запрос и отправка им документов на согласование и учёт мнения



ИИ активно используется работодателями, однако специального закона, регламентирующего его применения в HR, на сегодняшний день нет.

Общее регулирование:
П. 6 ст. 86 ТК РФ
Ст. 3 ТК РФ
Ст. 16 ФЗ «О персональных данных»

Регулирование и использование ИИ в HR

шаги по разработке специального регулирования ИИ предпринимаются как на национальном, так и на международном уровне

Федеральный закон от 26.07.2026 № 243-ФЗ «О поддержке развития технологий искусственного интеллекта в Российской Федерации», вступивший в силу 1 сентября 2026 г., закладывает принципиальные положения, среди которых обеспечение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина, уважение автономии и свободы воли человека, риск-ориентированный подход.

В июне 2026 года МОТ приняла Конвенцию № 193 о достойном труде в платформенной экономике. На данный момент её не ратифицировало ни одно государство.

Но базовые контуры будущего регулирования уже видны:

- проверка значимых решений человеком;
- право получить объяснение решения;
- право на пересмотр решения;
- информирование о том, что используется ИИ;
- защита персональных данных и запрет дискриминации.

Правовые риски в связи с внедрением ИИ



Риск противоречия этическим нормам: неспособность ИИ учитывать мораль и нравственность

Оценить риски и предпринять меры на этапе внедрения ИИ, разработать политики по этике использования ИИ



Риск нарушения кибербезопасности: возможны утечки ПДн и конфиденциальной информации

Регламентировать использование конфиденциальной информации и ПДн ИИ-системами



Риск ошибок ИИ при принятии решений, касающихся работников

Помнить о необходимости проверки человеком выводов, сделанных ИИ, особенно в отношении значимых решений



Риск дискриминации: оспаривание таких решений, как прием на работу, перевод, размер вознаграждения

Учитывать риски на момент внедрения продуктов, не допускать дискриминации, основывать решения на объективных факторах

АЛРУД

Система решений по использованию ИИ

Политика
по использованию ИИ

Внесение изменений
в положение о коммерческой
тайне, положение о ПДн, ПВТР,
должностные инструкции,
трудовые договоры

Технические меры:
корпоративный ИИ, DLP,
ограничение доступа
к публичным сервисам

Порядок подбора
кандидатов, порядок
проведения служебных
расследований
с использованием ИИ

Проведение обучения
работников, ознакомление
под роспись с принятыми
актами

Регулярный пересмотр
и обновление по мере
изменения
законодательства
и ИИ-инструментов

Применение правил на практике

Правила должны находить отражение
в ежедневных процессах работодателя

АЛРУД



Завершение конференции

Подведение итогов

АЛРУД



Будем признательны за *обратную связь*!