

Основного сотрудника приняли не сразу после увольнения совместителя суд увидел нарушение

С совместителем расторгли трудовой договор из-за приема основного сотрудника. Однако он вышел на работу спустя более чем 4 мес. Совместитель счел увольнение незаконным.

К подобным выводам суды приходили и ранее, например 7-й КСОЮ.

Документ: Определение 2-го КСОЮ от 22.03.2022 N 88-5985/2022

Читайте [эту новость в КонсультантПлюс](#)

Полезные материалы в КонсультантПлюс

Как уволить совместителя, подскажет [готовое решение в КонсультантПлюс](#).

Возможно, вам будут интересны эти темы:

 ПРОФРАЗВИТИЕ

 СТАТЬИ

Мобилизованные работники: как оформить, какие выплаты произвести. Разбор разных ситуаций

Дата публикации: 2022-09-26 09:00:00

Автор:

Министр труда и соцзащиты в Telegram-канале ведомства ответил на ряд вопросов о частичной мобилизации.

Нужно ли работникам приносить повестку работодателю?

Да. Для приостановки трудового договора работнику нужно предоставить работодателю копию повестки из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации.

Как работодатель приостанавливает трудовой договор?

Для приостановления трудового договора работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора. На основе приказа бухгалтерия производит расчет сотрудника: то есть, начисляет заработную плату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, не дожидаясь даты выплаты зарплаты.

Нужно ли дополнительное соглашение помимо приказа работодателя?

Нет. Достаточно только приказа работодателя о приостановке трудового договора на основе повестки.

Будет ли приостановлен срочный трудовой договор в случае мобилизации сотрудника?

Да. Постановление о сохранении рабочих мест распространяется на всех работников, призванных по мобилизации с 21 сентября 2022 года.

Работникам на испытательном сроке нужно ли приостановить трудовой договор?

Да. Если работник заключил трудовой договор и сейчас проходит испытательный срок, то в случае призыва по мобилизации с 21 сентября 2022 года его трудовой договор также будет приостановлен. Вернуться к работе можно будет на прежних условиях.

Мобилизованным работникам с уведомлением о сокращении трудовой договор приостановят?

Да. В случае если работник уже получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать, то при получении повестки его трудовой договор также будет приостановлен.

Будет ли период приостановки договора включен в трудовой стаж?

Да. Период приостановки трудового договора в случае мобилизации работника включается в его трудовой стаж.

Какие выплаты работодатель обязан произвести в связи с мобилизацией работника?

Работодатель должен произвести все выплаты, причитающиеся работнику на данный момент, включая заработную плату, а также иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором, соглашением сторон социального партнерства.

Например: оплата командировочных расходов, единовременные поощрительные и другие выплаты, в связи с праздничными днями и юбилейными датами, оплата питания, материальная помощь, дополнительные денежные суммы при предоставлении работникам ежегодного отпуска, оплата учебного отпуска, и другие.

Компенсация за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней может производиться по заявлению работника в соответствии с законодательством.

За сотрудником надо сохранить рабочее место. Согласно Постановлению Правительства [Постановление Правительства РФ от 22.09.2022 N 1677](#) "О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах".

Надо получить заявление сотрудника и уведомление из военкомата и издать приказ.

Обратите внимание: специальный код для табеля рабочего времени не принят. Работодатель может использовать код, разработанный и утвержденный самостоятельно.

Дополнение от 27.09.2022

Новые правила касаются всех работников?

Да. Правила касаются всех работающих по найму. Приостанавливаются:

- бессрочные и срочные трудовые договоры,
- бессрочные и срочные служебные контракты;

- договоры в период испытательного срока.

Что будет с работниками, которые написали заявление на увольнение?

Даже если работник написал заявление об увольнении, но еще отработывал 2 недели, то действие его трудового договора также приостанавливается на период мобилизации. После завершения мобилизации он сможет вернуться в компанию ровно на тех же условиях.

Что делать, чтобы приостановить трудовой договор?

Работник должен принести повестку в кадры или направить ее копию для издания приказа работодателем. На основе приказа работник получает заработную плату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, не дожидаясь даты выплаты зарплаты.

Заключать дополнительное соглашение для приостановления трудового договора не требуется.

Если работодатель успел издать приказ об увольнении, что делать?

Его необходимо отменить, издав приказ о приостановлении трудового договора.

Какие дополнительные трудовые гарантии есть у семей мобилизованных граждан?

Государственной Думой уже приняты поправки, которые вводят дополнительные трудовые гарантии для второго родителя ребенка до 14 лет. Таких родителей без их согласия нельзя будет привлечь к сверхурочным, к работе в выходные, праздничные дни или направить в командировку.

Второй родитель также получит преимущественное право сохранения рабочего места в случае сокращений на предприятии.

Как оформить замену для работника, который был мобилизован?

Работодатель может взять на время мобилизации работника другого временного сотрудника ~~~ по срочному трудовому договору.

Как оформлять в табеле отсутствие сотрудника в период мобилизации?

Работодатель самостоятельно выпускает приказ, которым вводит условное обозначение для маркировки отсутствия работника по мобилизации в табеле учета рабочего времени.

Будет ли период приостановки договора включен в трудовой стаж?

Да. Период приостановления трудового договора учитывается в стаже и для пенсионного, и для обязательного социального страхования.

Во время приостановки трудового договора работодателю необходимо выплачивать страховые взносы?

Нет. В период прохождения службы работодатель страховые взносы за сотрудника не уплачивает.

Как работодателю отражать в отчетности в ПФР сведения о мобилизованном работнике?

Сведения о том, что трудовой договор приостановлен в связи с мобилизацией, необходимо будет подать в ПФР, чтобы этот период учитывался в стаже, несмотря на то, что взносы работодателем не уплачиваются. При выплате пенсий финансирование таких периодов обеспечивается государством.

Работодателю необходимо будет в режиме онлайн отразить изменения статуса работника в форме СЗВ-ТД, а по итогам года – в форме СЗВ-стаж.

Уточнение от ПФР: СЗВ-ТД не сдается. Код будет придуман только для СЗВ-стаж.

Использованы материалы Телеграм-канала Минтруда России: <https://t.me/mintrudrf/362>, <https://t.me/mintrudrf/360>



СТАТЬИ

Как отправить папу в декрет

Дата публикации: 2022-02-17 09:00:00

Автор:

- Время прочтения: 3-5 минут.
- Кому интересно: специалист по кадрам, бухгалтер.
- Уровень: начинающий пользователь КонсультантПлюс.

Переходите по ссылкам в статье, чтобы под рукой были необходимые документы и формы. **Ссылки ведут в КонсультантПлюс. Если у вас еще нет системы - получите бесплатно пробный доступ на 3 дня.**

[Бесплатно 3 дня](#)

Обратите внимание! **Эта статья для работодателей, а не для работников.** Информацию для работников по теме вы найдете [в Азбуке права КонсультантПлюс](#).

Сотрудник решил взять отпуск по уходу за ребенком. Обычно такой отпуск берут женщины (мамы), но может обратиться и папа. Отказать работодатель не может. Для работника ваш отказ будет поводом обратиться в трудовую инспекцию или в суд.

Поэтому разберем, как с помощью КонсультантПлюс:

1. [Оформить отпуск по уходу за ребенком его отцу.](#)
2. [Ответить на вопросы сотрудника по такому отпуску.](#)

Оформить отпуск по уходу за ребенком его отцу

1. В быстром поиске КонсультантПлюс пишем: ~ ~ ~ по уходу за ребенком отцу ~ ~ ~ Можно использовать другие формулировки. Например, "отпуск по уходу за ребенком для папы". Система поймет.
2. КонсультантПлюс нашел Готовое решение, Типовую ситуацию и ответ в Азбуке права.

КонсультантПлюс

Задать вопрос

Стартовая страница Быстрый поиск Карточка поиска Правовой навигатор Кодексы Путеводители Справочная информация Обзоры АЯ Словарь терминов Пресса и книги Еще

Быстрый поиск

Все документы Законодательство Судебная практика Консультации Формы документов

отпуск по уходу за ребенком отцу

Найти

См. также: [отпуск по уходу за ребенком отцу если мать не работает](#) [отпуск по уходу за ребенком при усыновлении](#)
[отпуск по уходу за ребенком бабушке](#)
[отпуск по уходу за ребенком опекуну](#)

Наиболее соответствуют запросу: [Все результаты поиска](#)

- 1 **Готовое решение:**
Есть ли особенности оформления декретного отпуска - отпуска по уходу за ребенком отцу
(КонсультантПлюс, 2022)
- 2 **Типовая ситуация:**
Отпуск по уходу за ребенком: оформление и оплата
(Издательство "Главная книга", 2022)
Отцу или бабушке отпуск по уходу за ребенком оформляйте в том же порядке, что и матери (ст. 256 ТК РФ).
- 3 **Ситуация:**
Могут ли уйти в отпуск по уходу за ребенком отец, бабушка или другой родственник?
(«Электронный журнал "Азбука права", 2022)

Типовая ситуация даст краткую инструкцию. В Готовом решении будут детали: рекомендации для разных вариантов развития событий, ссылки на образцы заполнения документов. Азбука права рассмотрит вопрос с позиции работника - этот раздел помогает физлицам решать правовые ситуации.

3. Откроем [Готовое решение](#). Ведь мы хотим:

- оформить отпуск по уходу за ребенком его отцу,
- помочь сотруднику, если у него возникли вопросы по отпуску.

Готовое решение дает однозначный ответ: отпуск отцу оформляется так же, как и матери. Особенности нет. От работника нужны стандартные документы:

- заявление на отпуск (образец заполнения [здесь](#)),
- свидетельство о рождении ребенка,
- справка о том, что мать ребенка не использует данный отпуск и не получает пособие.

В Готовом решении Вы найдете ссылки:

- На [инструкцию](#), как составить приказ о предоставлении отпуска.
- На законы, которыми можно руководствоваться на разных этапах. Например, если руководитель откажется согласовать отпуск.
- На дополнительные материалы. Они подробно разбирают вопросы, которые появляются при оформлении отпуска. Например, как оформить досрочный выход работника из отпуска.

КонсультантПлюс

Задать вопрос

Стартовая страница Быстрый поиск Карточка поиска Правовой навигатор Кодексы Путеводители Справочная информация Обзоры Ая Словарь терминов Пресса и книги Еще

отпуск по уходу за ребенком отцу Найти 1 из 5 фрагментов Справка Оглавление

Готовое решение: Есть ли особенности оформления декретного отпуска - отпуска по уходу за ребенком отцу (Консу

↑ 3. Может ли отец оформить отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет и од

3 См. также:

- [Как оформить выход работника на работу на неполный рабочий день в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет](#)
- [Как оформить досрочный выход из отпуска по уходу за ребенком на неполный рабочий день](#)
- [Как оформить досрочный выход из отпуска по уходу за ребенком на неполное рабочее время - неполную рабочую неделю](#)
- [Полагается ли пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет, если работник вышел на работу](#)

Ответить на вопросы сотрудника по отпуску

В Готовом решении разобраны две частые ситуации, по которым возникают вопросы.

Ситуация 1. Для ежемесячного пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет отец должен представить справку о том, что мать не использует отпуск и не получает пособие. А как быть, если женщина не работает?

Посмотрите ответ в [Готовом решении](#).

Ситуация 2. Сотрудник решил работать, находясь в отпуске по уходу за ребенком. На каких условиях он может это делать?

Отец вправе находиться в отпуске по уходу за ребенком и одновременно работать на условиях неполного рабочего времени.

Как это оформить и не заинтересовать ФСС, посмотрите в [Готовом решении](#).

Конспект

- Мы вбили вопрос в поиске СПС КонсультантПлюс.
- Открыли [Готовое решение](#).
- Получили однозначный ответ. А еще ссылки на образцы документов, дополнительные материалы в системе и законы.
- Нашли ответы на вопросы работников.

 ВОПРОС - ОТВЕТ

Как оформить одновременное закрытие обособленного подразделения и перевод всех его сотрудников на дистанционную работу?

Дата публикации: 2022-02-09 09:00:00

Вопрос

Ситуация: организация приняла решение закрыть обособленное подразделение 23-24 декабря. Головная организация находится в другом субъекте.

Работники этого обособленного подразделения переводятся на дистанционную работу по месту прописки.

Вопрос:

1. Необходимо ли указывать в дополнительных соглашениях, что работники переводятся из обособленного подразделения в головную организацию (на дистанционную работу) или достаточно просто указать, что переводятся на дистанционную работу? Ранее в их трудовых договорах (и трудовой книжке) указано, что они работают в обособленном подразделении.
2. Каков должен быть порядок действий: сначала (накануне закрытия) перевести работников на дистанционную работу в головную организацию или этот перевод должен быть одновременно с закрытием обособленного подразделения?

Есть ли особенности или рекомендации по такому переводу?

Ответ

1. Да, необходимо указать в дополнительных соглашениях, что работники переводятся из обособленного подразделения в головную организацию на дистанционную работу.

Такие разъяснения представлены в материалах, размещенных на сайте [Онлайнинспекция.РФ](#).

Необходимо обратить внимание на отражение места работы дистанционного сотрудника.

Роструд в Письме от 07.10.2013 N ПГ/8960-6-1 высказал мнение, что трудовой договор о дистанционной работе должен содержать сведения о месте работы, в котором дистанционный работник непосредственно исполняет обязанности, возложенные на него трудовым договором.

Минфин России в [Письме](#) от 01.08.2018 N 03-04-06/54321 рассмотрел вопрос об НДФЛ с доходов по трудовому договору о дистанционной работе. Ведомство указало, что место работы является обязательным условием для включения в трудовой договор.

Поэтому в трудовом договоре о дистанционной работе рекомендуем указывать место фактического исполнения дистанционным работником его трудовых обязанностей. Например, так:

"Место работы: место фактического исполнения трудовых обязанностей, г. ... (указать)".

2. Порядок действий в трудовом законодательстве не определен.

На практике сначала осуществляют перевод работников, а затем закрывают обособленное подразделение.

 ВОПРОС - ОТВЕТ

Какая ответственность по профстандартам предусмотрена для главного бухгалтера в уголовном, административном, гражданском, трудовом праве?

Дата публикации: 2021-12-02 09:00:00

Вопрос

В какой части предусмотрена ответственность главного бухгалтера предприятия по профстандартам: в уголовном, административном, гражданском, трудовом праве? За что отвечает главный бухгалтер и за что может быть привлечен к ответственности?

Ответ

К должности «Главный бухгалтер» применим профессиональный стандарт, установленный [Приказом Минтруда России от 21.02.2019 N 103н "Об утверждении профессионального стандарта "Бухгалтер" {КонсультантПлюс}](#)

Согласно требованиям [Профессионального стандарта "Бухгалтер"](#) в разделе «Необходимые знания» установлены:

- законодательство Российской Федерации, регулирующее административную и уголовную ответственность за нарушения в сфере уплаты налогов и сборов,
- законодательство Российской Федерации об ответственности за непредставление или представление недостоверной отчетности.

Нормами законодательства установлены следующие виды ответственности, к которым может быть привлечен главный бухгалтер.

Материальная ответственность

В соответствии с [ч.2 ст.243 ТК РФ](#) материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с главным бухгалтером.

Административная ответственность

В соответствии с [ст. 2.4 КоАП РФ](#) , [ч.3 ст.7 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете"](#) главный бухгалтер привлекается к административной ответственности, как должностное лицо в случае совершения им административного правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей.

Так, главный бухгалтер может быть привлечен к административной ответственности в соответствии с:

- [Статья 15.5 КоАП РФ Нарушение сроков представления налоговой декларации \(расчета по страховым взносам\)](#),
- [Статья 15.6 КоАП РФ Непредставление \(несообщение\) сведений, необходимых для осуществления налогового контроля](#)
- [Статья 15.11 КоАП РФ Грубое нарушение требований к бухгалтерскому учету, в том числе к бухгалтерской \(финансовой\) отчетности](#)
- [Статья 15.14 КоАП РФ Нецелевое использование бюджетных средств \(для бюджетных организаций\)](#)
- [Статья 15.33 КоАП РФ Нарушение установленных законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании порядка и сроков представления документов и \(или\) иных сведений в территориальные органы Фонда социального страхования Российской Федерации](#)
- [ст. 15.1, КоАП РФ Нарушение кассовой дисциплины](#)

Уголовная ответственность

Привлечение к уголовной ответственности может осуществляться в соответствии с:

- [Статья 199 УК РФ Уклонение от уплаты налогов, сборов, подлежащих уплате организацией, и \(или\) страховых взносов, подлежащих уплате организацией - плательщиком страховых взносов](#)

- [Статья 199.1 УК РФ Неисполнение обязанностей налогового агента](#)
- [Статья 199.4 УК РФ Уклонение страхователя-организации от уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в государственный внебюджетный фонд при наличии у должностного лица прямого умысла \(п. п. 4, 7, 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 26.11.2019 N 48\).](#)

Дисциплинарная ответственность

Привлечение главного бухгалтера к дисциплинарной ответственности возможно за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей с применением одного из дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение.

В соответствии со [ст.192 ТК РФ](#) зРФ а совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

В соответствии с материалами [Путеводитель. Что нужно знать о гражданско-правовой ответственности \(КонсультантПлюс, 2021\)](#): гражданско-правовая ответственность - это меры, которые применяются к лицу, нарушившему нормы гражданского законодательства или требование договора. Например, это взыскание процентов по [ст. 395](#) ГК РФ за нарушение срока оплаты товара.

Таким образом, гражданская ответственность связана с исполнением требований гражданского законодательства и не зависит от должностных обязанностей лица.

При подготовке ответа использованы материалы:

- [Типовая ситуация: К какой ответственности можно привлечь главбуха \(Издательство "Главная книга", 2021\)](#)
- [Готовое решение: Какой порядок привлечения к административной ответственности бухгалтера \(КонсультантПлюс, 2021\)](#)



ПРО КОНСУЛЬТАНТ ПЛЮС

Актуальные кадровые вопросы и инструменты для их решения в КонсультантПлюс

Дата публикации: 2021-09-08 09:00:00

Воспользуйтесь фирменными аналитическими материалами КонсультантПлюс для решения кадровых вопросов. В каждом материале актуальные разъяснения и готовые примеры заполнения форм.

Как продолжать работать и не получить штраф из-за ситуации с коронавирусом

Воспользуютесь готовыми инструкциями для работодателей, а также образцами приказов и других необходимых форм, чтобы избежать возможных рисков.

Как работодателю организовать работу в неблагоприятной эпидемиологической ситуации:

- [Какие обязательные меры профилактики введены для работодателей](#)
- [Как составить приказ о введении масочного режима в организации](#)
- [Как перевести на дистанционную работу](#)
- [Могут ли работать те, кто изолирован на дому](#)
- [Можно ли уволить работника во время плохой эпидемиологической ситуации](#)

Неправильная организация работы в условиях распространения коронавируса грозит штрафами со стороны проверяющих органов, а также может спровоцировать всплеск обращений ваших работников в трудовую инспекцию.

Штраф за неисполнение обязательных требований для организации - до 500 000 руб., для должностного лица - до 150 000 руб. ([ст. 6.3](#) КоАП РФ).

Как провести обязательную вакцинацию работников

В Санкт-Петербурге и ЛО введена обязательная вакцинация работников, занятых в некоторых отраслях.

Для выполнения этих требований издайте приказ о вакцинации, ознакомьте с ним работников под роспись.

Работников, подлежащих обязательной вакцинации и отказавшихся от нее, нужно отстранить от работы без сохранения заработной платы.

- [Как провести обязательную вакцинацию работников](#)
- [Как отстранить работника от работы при отказе от вакцинации](#)

За невыполнение требований об обязательной вакцинации штраф от 200 000 до 500 000 руб. или приостановление деятельности до 90 суток ([ч. 2 ст. 6.3](#) КоАП РФ).

Какие существуют ограничения и требования в Санкт-Петербурге, Ленинградской области и других регионах:

- [Справочная информация: "Коронавирус \(COVID-19\). Ограничения передвижения и обязательная вакцинация в субъектах Российской Федерации"](#)

Полезные образцы:

- [Журнал дезинфекции помещений в целях недопущения распространения новой коронавирусной инфекции](#)
- [Уведомление сотрудников об обязанности сделать прививку от коронавируса](#)
- [Приказ об отстранении сотрудника от работы в связи с отказом вакцинироваться от коронавируса](#)

Бумажные трудовые книжки: учитываем изменения с 1 сентября

Начал действовать новый [порядок](#) ведения и хранения трудовых книжек. Теперь ряд сроков нужно измерять в рабочих днях, а от сотрудников требовать меньше подписей. Вспомним об этих и других изменениях и расскажем, где найти подробные инструкции по их применению.

- [Какие правила соблюдать при ведении трудовых книжек](#)
- [Какие формы документов использовать](#)

Для учета трудовых книжек, бланков и вкладышей [необходимо разработать](#) свои книги или журналы. Роструд [советует](#) отражать события в книге учета в тот же день, в который заполняете трудовую.

- [Как вести учет трудовых книжек](#)
- [Образец книги учета](#)

С сентября работодателям нужно собирать аптечку первой помощи с новым составом

Новые требования к аптечкам первой помощи [действуют](#) с 1 сентября в течение 6 лет. При этом старые аптечки [можно применять](#) до истечения срока годности, но не дольше 31 августа 2025 года. Составить аптечка должна из 12 наименований предметов, а не из 18, как требовали ранее.

[Статья: Новый состав аптечки для оказания первой помощи работникам \(Кислов С.С.\)](#)

[Статья 223](#) ТК РФ предусматривает обязанность работодателя организовать посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи. Невыполнение этого требования признается нарушением государственных нормативных требований охраны труда и на основании [ч. 1 ст. 5.27.1](#) КоАП РФ влечет ответственность в виде штрафа:

- для должностных лиц и ИП в размере от 2 тыс. до 5 тыс. руб.;
- для юридических лиц - от 50 тыс. до 80 тыс. руб.

Как оказать первую помощь при несчастном случае на производстве, подскажет [путеводитель](#).

Профессиональные инструменты для решения кадровых вопросов в вашей системе

1. **Профиль «Кадры»** превратит систему КонсультантПлюс в профессиональный инструмент для специалиста по кадрам.
2. **Специализированная онлайн-лента новостей** расскажет обо всех значимых изменениях трудового законодательства, а также их последствиях для работодателей и работников.
3. **Фирменные разъяснения для специалиста по кадрам**
 - **Готовые решения и Типовые ситуации** ~ более 800 готовых ответов по часто возникающим кадровым вопросам и ситуациям. Помогут правильно оформить все необходимые документы и соблюсти требования трудового законодательства.
 - **Путеводитель по кадровым вопросам - подробные разъяснения по 83 темам:** Трудовые отношения от приема на работу до увольнения, Проверки ГИТ, Охрана труда и т.д.
4. **База вопросов и ответов с сайта «Онлайнинспекция.РФ»** позволит использовать разъяснения специалистов Роструда в решении аналогичных вопросов.
5. **Статьи из журналов**, в том числе «Трудовое право», «Оплата труда», «Кадровая служба и управление персоналом предприятия», а также **Книги по трудовому праву** порадуют тех, кто любит почитать.
6. **Формы и образцы кадровых документов - более 7000 готовых образцов** помогут сэкономить время, воспользовавшись готовой формой, проверить правильность заполнения унифицированных форм.
7. **Видеосеминары** и семинары-тренинги для специалиста по кадрам.
8. **Онлайн-калькуляторы** помогут рассчитать зарплатные выплаты, отпускные, больничные.
9. **Конструктор трудовых договоров**, правил внутреннего трудового распорядка, соглашения о конфиденциальности и т.д. поможет отразить в документах все необходимые условия.

СПЕЦИАЛИСТЫ ЛИНИИ КОНСУЛЬТАЦИЙ ОКАЖУТ ПОМОЩЬ ПО ВСЕМ КАДРОВЫМ

ВОПРОСАМ

Получите гарантированную помощь по всем основным тематикам:

1. Кадровое делопроизводство.
2. Защита персональных данных.
3. Специальная оценка условий труда (СОУТ).
4. Проверки ГИТ.
5. Охрана труда.
6. Трудовое право и трудовые споры.

Воспользуйтесь возможностью быстро сформулировать вопрос любым удобным образом:

- Письменно через функцию «Задать вопрос» из системы.
- По телефону (812) 703 3834.
- По почте или через форму на сайте.

Учитываем региональную специфику законодательства Санкт-Петербург и ЛО.
