

Фокус на кадры

ТЕМА МЕСЯЦА: Новые правила предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

Вступил в силу новый ГОСТ по оценке риска для здоровья работников



Планируется расширить условия выплаты компенсации за задержку положенных работникам выплат

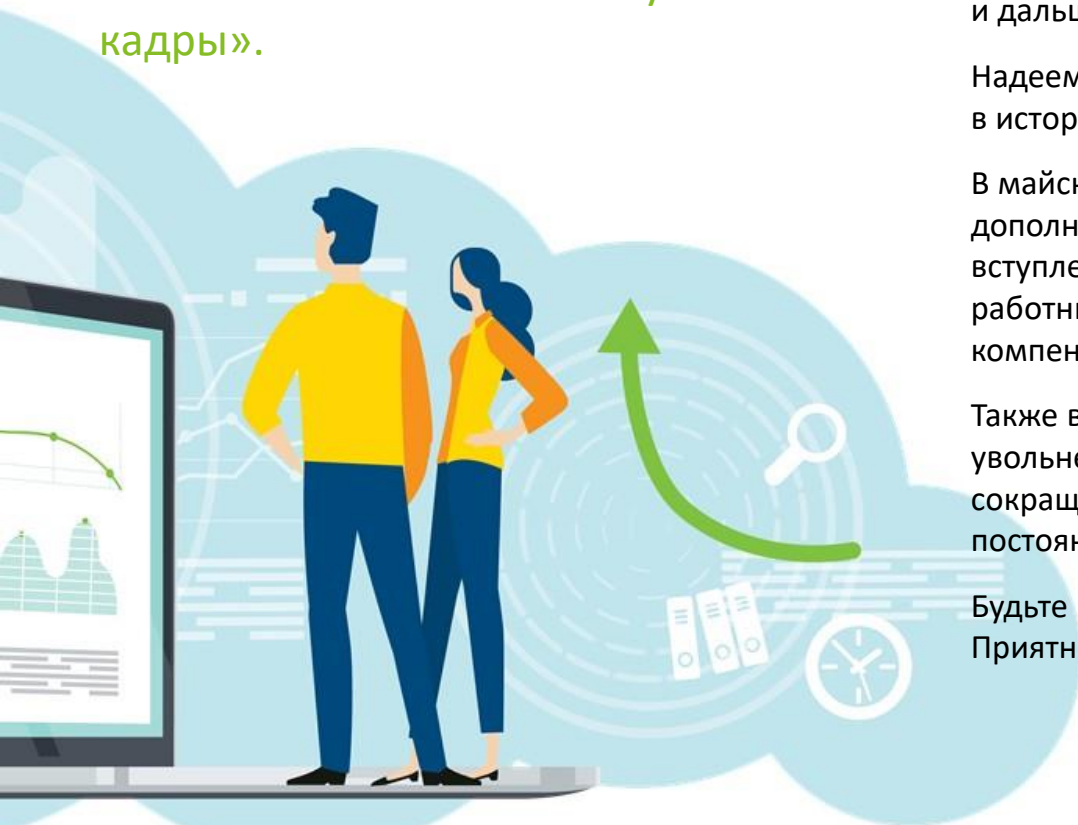
Суды поддержали работника, уволенного до истечения срока уведомления о сокращении



Вступительное слово

Уважаемые читатели!

Перед вами новый номер нашего информационного журнала с новым названием — «Фокус на кадры».



Мир меняется, и наш ежемесячный журнал о новостях в трудовом законодательстве меняется вместе с ним.

В новом сезоне он выходит под новым именем — «Фокус на кадры».

Мы работаем, чтобы важные изменения в трудовом законодательстве и дальше оставались в фокусе внимания кадровой функции.

Надеемся, что с новым именем мы вместе с вами начнем новую главу в истории журнала!

В майском номере мы расскажем о новых правилах предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, о вступлении в силу нового ГОСТа по оценке риска для здоровья работников, а также о планах расширения условий выплаты компенсации за задержку положенных работникам выплат.

Также в этом выпуске мы поделимся судебной практикой в отношении увольнения работника до истечения срока уведомления о сокращении и расскажем о случаях признания временного перевода постоянным.

Будьте в курсе актуальных событий — оставайтесь с нами!
Приятного чтения!

Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА: Новые правила предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация

Содержание



| | | |
|----------|--|--|
| 1 | ТЕМА МЕСЯЦА: Новые правила предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами | |
| 2 | Изменения в законодательстве | |
| | Вступил в силу новый ГОСТ по оценке риска для здоровья работников | |
| | Уточнены сроки давности привлечения к административной ответственности | |
| | Изменились правила подсчета страхового стажа для пособий по больничному, беременности и родам | |
| 3 | Законодательные инициативы | |
| | Планируется расширить условия выплаты компенсации за задержку положенных работникам выплат | |
| | В Госдуму РФ внесли законопроект об увеличении трудовых гарантий мобилизованным работникам и членам их семей | |

| | | |
|----------|---|----|
| 4 | Судебная практика | |
| | Суды поддержали работника, уволенного до истечения срока уведомления о сокращении | 10 |
| | Неправомерно увольнять работника за отсутствие обходного листа | 11 |
| | Работнику отменили персональные надбавки — суды поддержали работодателя | 12 |
| | Случаи, когда временный перевод признают постоянным: комментарии ВС РФ | 14 |
| 5 | Наши периодические публикации и продукты | 16 |
| 6 | Контактная информация | 17 |
| | | 8 |
| | | 9 |

Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА: Новые правила предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





ТЕМА МЕСЯЦА

Новые правила предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

С 1 сентября 2023 года вступают в силу новые правила, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 6 мая 2023 года № 714, о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами.

Напомним, что в соответствии со ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Ранее в ТК РФ были внесены изменения, согласно которым работникам будет предоставлена возможность «копить» дополнительные оплачиваемые выходные дни, чтобы использовать до 24 выходных дней подряд в календарном году. Более подробно мы рассматривали изменения в ТК РФ в выпуске [журнала](#) за декабрь 2022 года.

В новых правилах можно выделить следующие положения: в том случае, если одним из родителей в течение календарного года использовано менее 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд, то оставшиеся дни могут быть предоставлены другому родителю в этом же году. При этом дни, не использованные в календарном году, на следующий год не переносятся. График предоставления указанных дней должен быть согласован с работодателем.

Работнику разрешается оформить заявление на предоставление дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом как на бумажном носителе, так и в формате электронного документа, если работник является дистанционным и в компании ведется кадровый электронный документооборот.

Для предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней родитель (опекун, попечитель) должен предоставить работодателю документы, подтверждающие факт установления инвалидности, свидетельство о рождении ребенка, подтверждение места жительства, справки с места работы второго родителя.

Отметим, что если в семье более одного ребенка-инвалида, то количество дополнительных выходных дней, которые могут быть предоставлены в календарном месяце в случае однократного использования, не увеличивается, т. е. родители могут также использовать только 24 календарных дня подряд.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка работника.

Подробнее: [Постановление Правительства РФ от 6 мая 2023 года № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»](#)

Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА: Новые правила предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





Изменения в законодательстве

Вступил в силу новый ГОСТ по оценке риска для здоровья работников

С 1 мая 2023 года вступил в силу ГОСТ Р 70675-2023 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Руководство по оценке риска для здоровья работников», утвержденный Приказом Росстандарта от 15 марта 2023 года № 144-ст. Данный документ содержит общие требования к разработке, документированию, выбору и внедрению методики оценки производственных и внепроизводственных рисков, связанных со здоровьем работников.

Целью стандарта является формирование системного подхода к оценке и управлению рисками в организациях независимо от их организационно-правовой формы, размера, типа и вида деятельности.

ГОСТ Р 70675-2023 дополняет и конкретизирует требования в отношении управления рисками для здоровья работников, представленных в действующих ГОСТ Р 59240-2020 и ГОСТ Р ИСО 45001-2020, которыми установлены требования к системе менеджмента безопасности труда и охраны здоровья.

Система менеджмента, установленная в настоящем стандарте, может быть интегрирована в уже существующую систему риск-менеджмента внутри компании. Она включает в себя оценку и управление рисками в области охраны труда, промышленной безопасности, охраны окружающей среды и других сфер,

влияющих на здоровье работников.

Стандарт содержит методические указания по определению области применения риск-менеджмента, рекомендации по распределению обязанностей и ответственности между работниками компании, а также порядок построения иерархии мер контроля для управления рисками.

Подробнее: [ГОСТ Р 70675-2023 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Руководство по оценке риска для здоровья работников»](#)

Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА: Новые правила предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





Изменения в законодательстве

Уточнены сроки давности привлечения к административной ответственности

25 апреля 2023 года вступил в силу Федеральный закон от 14 апреля 2023 года № 122-ФЗ «О внесении изменений в статьи 4.5 и 4.8 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях». Закон направлен на устранение неопределенности в вопросе толкования статьей КоАП РФ о том, начиная с какого дня должен исчисляться предусмотренный срок давности привлечения к административной ответственности.

Теперь в п. 1.1 ст. 4.5 КоАП РФ закрепили, что срок давности привлечения к административной ответственности исчисляется со дня совершения правонарушения. Кроме того, сроки давности, ранее составлявшие два и три (в случае если правонарушение рассматривается судьей) месяца, теперь будут определяться в календарных днях и составят соответственно 60 и 90 календарных дней.

Также были внесены корректировки в ст. 4.8 КоАП РФ, регламентирующую общие правила исчисления сроков. Напоминаем, согласно данной статье течение срока, определенного периодом, начинается на следующий день после календарной даты или наступления события, которыми определено начало срока, а в случае если окончание срока приходится на нерабочий день, то последним днем срока считается первый следующий за ним рабочий день. Стоит отметить, что Федеральным законом № 122-ФЗ установлено, что данные положения не применяются при исчислении сроков давности привлечения к административной ответственности.

Подробнее: [Федеральный закон от 14 апреля 2023 года № 122-ФЗ](#)



Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА: Новые правила предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





Изменения в законодательстве

Изменились правила подсчета страхового стажа для пособий по больничному, беременности и родам

Минтруд России внес изменения в правила подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности и беременности и родам. В соответствии с новыми правилами с 1 января 2023 года в страховой стаж будут включаться периоды работы по:

- договору гражданско-правового характера, предметом которого являются выполнение работ и/или оказание услуг;
- договору авторского заказа;
- периоды, за которые автором произведений получены выплаты и иные вознаграждения по договору об отчуждении исключительного права на произведения науки, литературы, искусства;
- издательскому лицензионному договору;
- лицензионному договору о предоставлении права использования произведения науки, литературы, искусства.

Подтверждением периода работы будут являться сами договоры, оформленные в соответствии с законодательством, а также сведения индивидуального (персонифицированного) учета в системах обязательного пенсионного и обязательного социального страхования.

Подробнее: [Приказ Минтруда России от 12 апреля 2023 года № 307н «О внесении изменений в Правила подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 сентября 2020 года № 585н»](#)

Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА: Новые правила предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





Законодательные инициативы

Планируется расширить условия выплаты компенсации за задержку положенных работникам выплат

16 мая 2023 года на общественное обсуждение был вынесен законопроект, разработанный Минтрудом России, предполагающий внесение поправок в ст. 236 ТК РФ, регулиующую ответственность работодателя за задержку заработной платы, отпускных и прочих выплат, причитающихся работнику.

Действующая в настоящее время ст. 236 ТК РФ была признана КС РФ частично не соответствующей Конституции РФ, в связи с тем, что ч. 1 ст. 236 ТК РФ не позволяет определить необходимость исчислять соответствующую денежную компенсацию, если полагающиеся работнику выплаты не были своевременно начислены, а решением суда было признано право работника на их получение. На данный момент трудовой кодекс содержит нормы об уплате процентов в качестве компенсации только в отношении невыплаченных вовремя начислений.

Предложенные изменения позволят работникам получать денежную компенсацию в случае неправомерного неначисления положенных сумм, т. е. работодатель будет обязан выплачивать проценты и в том случае, когда необходимые выплаты не были начислены. Компенсация будет рассчитываться со дня, следующего за днем, когда выплаты должны были быть перечислены сотруднику при своевременном их начислении, и до дня фактического расчета включительно.

Публичное обсуждение законопроекта продлится до 5 июня 2023 года.

Подробнее: [проект Федерального закона «О внесении изменения в статью 236 Трудового кодекса Российской Федерации»](#)

[Постановление КС РФ № 16-П по делу о проверке конституционности ст. 236 ТК РФ и ст. 327.1 ГПК РФ](#)

Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА: Новые правила предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





Законодательные инициативы

В Госдуму РФ внесли законопроект об увеличении трудовых гарантий мобилизованным работникам и членам их семей

В Госдуму РФ внесен законопроект, направленный на защиту трудовых прав мобилизованных работников и членов их семей.

Предлагается внести следующие изменения в ТК РФ:

- закрепить механизм приостановления трудового договора с мобилизованным работником;
- упростить порядок заключения трудового договора с несовершеннолетними в возрасте 14 лет, родители (родители) которых были мобилизованы;
- добавить обязанность работодателя на установление неполного рабочего времени супруги (супруга) мобилизованного работника по (его) просьбе;
- установить, что супруг (супруга) мобилизованного работника может привлекаться к работе в ночное время только с его (ее) письменного согласия;
- предоставить лицам, прошедшим военную службу по мобилизации или по контракту, отпуск без сохранения заработной платы до 30 календарных дней в году.

Кроме того, законопроект предлагает давать преимущественное право при оставлении на работе при сокращении сотрудникам с детьми до 23 лет, которые учатся по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры.

Гарантию планируется предоставлять, если другой родитель — мобилизованный, контрактник или доброволец.

Подробнее: [законопроект № 351406-8 «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации»](#)



Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА: Новые правила предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



Судебная практика

Суды поддержали работника, уволенного до истечения срока уведомления о сокращении

Суд признал незаконным увольнение работника, которого уволили до истечения срока уведомления о сокращении.



Суть дела

В компании были проведены организационно-штатные мероприятия, в результате которых было принято решение об исключении нескольких должностей из штатного расписания.

31 августа работнику было направлено уведомление о сокращении и расторжении трудового договора, с которым он был ознакомлен под подпись. 29 октября работник был уволен в связи с сокращением штата организации.

Работник счел увольнение незаконным и обратился в суд с требованием о восстановлении его на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.



Выводы и обоснования суда

Суд первой инстанции и апелляционный суд поддержали работника и признали увольнение незаконным, после чего работодатель подал жалобу в кассационный суд с просьбой отменить решения предыдущих судов, ссылаясь на

несоответствие выводов фактическим обстоятельствам дела. Руководствуясь ст. ст. 14 и 180 ТК РФ, суд указал, что двухмесячный срок предупреждения о предстоящем увольнении начинается со следующего дня после того, как работник получил уведомление, и истекает в соответствующее число последнего месяца данного срока, т. е. уволить работника можно не ранее следующего дня после истечения этого срока.

Проверив материалы дела, суд определил, что истец был уведомлен о предстоящем увольнении 31 августа, соответственно, двухмесячный срок предупреждения начинается исчисляться со следующего дня, то есть с 1 сентября, и истекает 1 ноября, в связи с чем истец подлежал увольнению 2 ноября, однако, трудовой договор был расторгнут 31 октября, до истечения установленного законом двухмесячного срока предупреждения о предстоящем увольнении.

Таким образом, судебная коллегия кассационного суда не нашла оснований для отмены вынесенных ранее судебных решений, требования работника были удовлетворены.

Подробнее: [Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 14 марта 2023 года № 88-6953/2023](#)

Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА: Новые правила предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



Работник подал заявление на увольнение, но не успел подписать обходной лист. Работодатель расценил это как основание для отказа в увольнении.



Суть дела

Работник написал заявление на увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию. Работодатель получил заявление работника и в этот же день выдал обходной лист для оформления увольнения. Однако работник не смог собрать все необходимые подписи, в связи с чем работодатель отказал в выдаче трудовой книжки и не издал приказ об увольнении. Работник перестал ходить на работу, считая себя уволенным, и позднее работодатель уволил его за прогул.

Работник счел увольнение по данному основанию незаконным и обратился в суд с требованием признать запись в трудовой книжке об увольнении в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей — прогулом недействительной и изменить формулировку основания и даты увольнения.



Выводы и обоснования суда

Суды трех инстанций признали увольнение за прогул

неправомерным и удовлетворили требования работника об изменении основания и даты увольнения.

Суд первой инстанции, руководствуясь ст.ст. 192 и 193 ТК РФ, отметил, что увольнение за прогул неправомерно, поскольку работодателем не доказан факт совершения прогула. Также судом было отмечено, что работник не вышел на работу, так как считал себя уволенным, а подписание обходного листа не является обязательным условием для расторжения трудового договора.

Апелляционный суд также встал на сторону работника и исходя из ст. 80 ТК РФ определил, что работодатель не имел права применять к работнику дисциплинарное взыскание, поскольку на тот момент работник уже считался уволенным. Суд пояснил, что для определения даты увольнения по собственному желанию необходимо учитывать окончание двухнедельного срока уведомления работодателя со дня подачи работником заявления об увольнении. Таким образом, дата, когда истек срок предупреждения работодателя об увольнении, будет считаться датой фактического увольнения работника.

Подробнее: [Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 8 декабря 2022 года по делу № 88-18752/2022](#)



Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА: Новые правила предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



Работник оспаривал в суде отмену персональной надбавки — суд встал на сторону работодателя.



Суть дела

Работнику по приказу руководителя и согласно положению о материальном стимулировании работников организации была установлена персональная надбавка в размере 75% от должностного оклада, а также надбавка за увеличение объема — 10%. Позже руководитель организации издал приказ об отмене вышеперечисленных надбавок в связи с изменением функций отдела и уменьшением объемов выполненных работ. Работник обратился в суд с требованием о признании приказа незаконным, так как посчитал, что отмена надбавок была произведена работодателем необоснованно и в одностороннем порядке без соблюдения требований ст. ст. 72 и 74 ТК РФ.



Выводы и обоснования суда

Суды первой и апелляционной инстанций, отказывая в удовлетворении требований работника, исходили из того, что в трудовом договоре обязанность работодателя по выплате персональной надбавки не установлена, условия и порядок ее

выплаты, регламентированные положением о материальном стимулировании работников, предусматривают, что персональная надбавка к окладу является стимулирующей выплатой, вводится на определенный период времени в зависимости в том числе от исполнения работником поставленных задач, финансового обеспечения учреждения. Решение о ее установлении принимается руководителем в отношении конкретного работника и может быть им отменено.

Работодатель в суде пояснил, что в связи с перераспределением сотрудников отдела в другие подразделения объем выполняемой работы был значительно сокращен, а также указал на то, что работник неоднократно нарушал правила внутреннего трудового распорядка, приходя на рабочее место с опозданием и уходя раньше окончания рабочего времени, что также послужило основанием для отмены персональной надбавки.

Суды не нашли признаков дискриминации в действиях работодателя, учитывая, что решение об отмене надбавок было принято не только в отношении истца, но и иных работников отдела, к тому же выплата персональной надбавки не носила гарантированного характера. Таким образом, решение об отмене персональной надбавки было связано с



Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА: Новые правила предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация





уменьшением объема нагрузки на отдел и нарушением работником трудовой дисциплины.

Суды указали, что отмена персональной надбавки не является изменением условий трудового договора в одностороннем порядке и не требует применения процедуры, предусмотренной ст. 74 ТК РФ, поскольку выплата персональной надбавки изначально не включалась в условия трудового договора.

Кассационный суд не нашел нарушений в решениях предыдущих судов и оставил их без изменения, а кассационную жалобу работника — без удовлетворения.

Подробнее: [Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 4 апреля 2023 года № 88-8283/2023](#)

Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА: Новые правила предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



Продавца-кассира перевели на должность заведующего отделом сроком на один год, но после окончания установленного срока работник продолжил осуществлять обязанности заведующего. Спустя два года работодатель решил вернуть работника на прежнюю должность, но работник обратился в суд с требованием о признании временного перевода постоянным.



Суть дела

Работник заключил дополнительное соглашение к трудовому договору о переводе на должность заведующего отделом сроком один год. Работник исполнял обязанности в течение двух лет, в течение этого срока с ним заключались другие дополнительные соглашения об определении места работы, размера заработной платы и срока действия дополнительных соглашений. Однако спустя два года работодатель уведомил работника об окончании срока временного перевода и о возвращении сотрудницы на должность продавца-кассира.

Работник посчитал перевод на прежнюю должность незаконным, поскольку по истечении установленного изначально срока перевода работодатель не требовал возвращения на прежнюю должность, т. е., по мнению работника, перевод приобрел постоянный характер. Работник

обратился в суд с требованием о признании перевода на прежнюю должность незаконным, восстановлении в должности заведующего отделом, взыскании невыплаченных работодателем сумм и компенсации морального вреда.



Выводы и обоснования суда

Суд первой инстанции сослался на нормы ст.ст. 72.1 и 72.2 ТК РФ и пришел к выводу о том, что перевод работника на должность заведующего отделом носил временный характер, поскольку в дополнительном соглашении к трудовому договору о переводе на должность были определены точные сроки действия дополнительного соглашения.

Апелляционный и кассационный суды согласились с решением суда первой инстанции.

Однако ВС РФ признал решения предыдущих инстанций ошибочными. Суд сообщил, что согласно ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ в том случае, если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.



Судебная практика

Случаи, когда временный перевод признают постоянным: комментарии ВС РФ (1/2)

Таким образом, ВС РФ отменил решения предыдущих инстанций и направил дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Подробнее: [Определение ВС РФ от 16 мая 2022 года № 67-КГ22-1-К8](#)



Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА: Новые правила предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация

Наши периодические публикации и продукты



Будьте уверены, что вы в курсе всех важных изменений.

[Подписывайтесь](#) на наши публикации:

- Новости законодательства;
- Крупным планом: анализируем важные законодательные изменения;
- Налоговые льготы и иные формы государственной поддержки — обзоры изменений регионального и федерального законодательства в отношении государственной поддержки инвестиционной деятельности на территории РФ;
- ProsperoScore (изменения в российском и международном налоговом законодательстве, тенденции и события в сфере обслуживания частных клиентов);
- Новости ЭДО;
- ежемесячная подборка новостей из области информационных технологий.

А также на наш Telegram-канал:



Помогите сделать наш журнал полезнее и интереснее

Нам важно услышать ваше мнение: мы хотим сделать наш журнал более интересным. Пожалуйста, пройдите по [ссылке](#) и примите участие в опросе.

Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА: Новые правила предоставления дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

Изменения в законодательстве

Законодательные инициативы

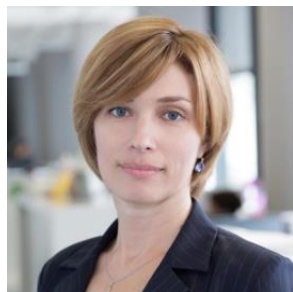
Судебная практика

Наши периодические публикации и продукты

Контактная информация



Контактная информация



Елена Ковалевич

Партнер

Департамент налогов и права
Группа по предоставлению решений
в области бизнес-процессов

ekovalevich@delret.ru



Наталья Коновалова

Старший менеджер

Департамент налогов и права
Группа по предоставлению решений
в области бизнес-процессов

nkonovalova@delret.ru

Вступительное слово

ТЕМА МЕСЯЦА: Новые
правила
предоставления
дополнительных
выходных дней для
ухода за детьми-
инвалидами

Изменения
в законодательстве

Законодательные
инициативы

Судебная практика

Наши периодические
публикации и
продукты

Контактная
информация

ДРТ

ДЕЛОВЫЕ РЕШЕНИЯ И ТЕХНОЛОГИИ

BUSINESS SOLUTIONS AND TECHNOLOGIES

Настоящее сообщение содержит информацию только общего характера. При этом компании Группы ДРТ (АО ДРТ и его аффилированные лица) не предоставляют посредством данного сообщения каких-либо консультаций или услуг профессионального характера. Прежде чем принять какое-либо решение или предпринять какие-либо действия, которые могут отразиться на вашем финансовом положении или состоянии дел, проконсультируйтесь с квалифицированным специалистом. Ни одно из юридических лиц, входящих в Группу ДРТ, не несет ответственности за какие-либо убытки, понесенные любым лицом, использующим настоящее сообщение.

ООО «ДРТ Консалтинг»