

*Светлышева
Ольга Юрьевна*



**Актуальные изменения
в трудовом законодательстве
2018**

Учебный центр «Специалист» 25 лет на рынке образовательных услуг



800 150
выпускников



Более
35 000
корпоративны
х
клиентов



80
учебны
х
классов



250
преподавателей
-
экспертов



Более
1000
курсов

О себе:

Ф.И.О.

- **Светлышева Ольга Юрьевна**
- **Член Национального союза кадровиков**
- **Сертифицированный специалист в области кадрового менеджмента**
- **Кандидат юридических наук**



Опыт работы

- **Преподавание**
- **HR - управление персоналом**

Курсы

- **Курсы по управлению персоналом**
- **Кадровые курсы**
- **Консультирование**
- **Публикации**
- **Выступления**

Контакты

- **osvetlysheva@specialist.ru**
- **Specialist.ru (главная/преподаватели)**
- **[Facebook.com](https://www.facebook.com)**
- **[Linkedin.com](https://www.linkedin.com)**
- **[Moikrug.ru](https://www.moikrug.ru)**
- **[Odnoklassniki.ru](https://odnoklassniki.ru)**
- **[VK.com](https://vk.com)**

Схема прохождения курсов по кадровому менеджменту

Курсы по кадровому делу



Рекомендуем:

- Стресс-менеджмент
- Тайм-менеджмент - организация времени
- Развитие Эмоционального Интеллекта (EQ)
- Эффективные переговоры
- Жесткие переговоры
- Преподавание для взрослых
- Эффективная письменная коммуникация

Курсы по управлению персоналом



Практические семинары для сотрудника кадровой службы и HR-менеджеров

- Семинар-практикум „Современные методы работы с кадровым резервом и управление талантами“
- Формирование позитивного имиджа работодателя
- Семинар-практикум «Построение эффективной системы по оплате труда: типичные ошибки и практические рекомендации»
- Оформление документации по обучению персонала: активный практикум



Документы об окончании



➤ **Удостоверение о повышении квалификации**



➤ **Диплом о профессиональной переподготовке**

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности заключения ТД с несовершеннолетним работником
2. Уточнения норм трудового законодательства относительно рабочего времени и времени отдыха
3. Изменения в оплате труда работников
4. Особенности внедрения профессиональных стандартов
5. Изменения в ведении кадрового делопроизводства
6. Новое в проверках ГИТ и Роскомнадзора



Вопрос 1

Особенности заключения ТД с несовершеннолетним работником

- ✓ заключение ТД с работником до 15 лет
(ч. 2 ст. 63 ТК РФ)
- ✓ заключение ТД с работником до 14 лет
(ч. 3 ст. 63 ТК РФ)
- ✓ заключение ТД с работником от 14 до 18 лет
(абз. 1, 2, 3 ч. 1 ст. 94 ТК РФ)
- ✓ заключение ТД с работником до 18 лет
(ч. 4 ст. 94 ТК РФ)



Заключение ТД с несовершеннолетним работником до 15 лет

- Ч. 2 ст. 63 ТК РФ
- Лица, достигшие возраста 15 лет и в соответствии с федеральным законом **оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения**, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Заключение ТД с несовершеннолетним работником 14 лет



- Ч. 3 ст. 63 ТК РФ
- С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, **либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от получения образования** время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Заключение ТД с несовершеннолетним работником от 14 до 18 лет



- Абз. 1 ч. 1 ст. 94 ТК РФ (*добавлен*)
- для работников (**включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул**)
- в возрасте от 14 до 15 лет - 4 часа,
- в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов,
- в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;



Заключение ТД с несовершеннолетним работником от 14 до 18 лет

- Абз. 2 ч. 1 ст. 94 ТК РФ
- для лиц, **получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой,**
- в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа,
- в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа;

Заключение ТД с несовершеннолетним работником от 14 до 18 лет

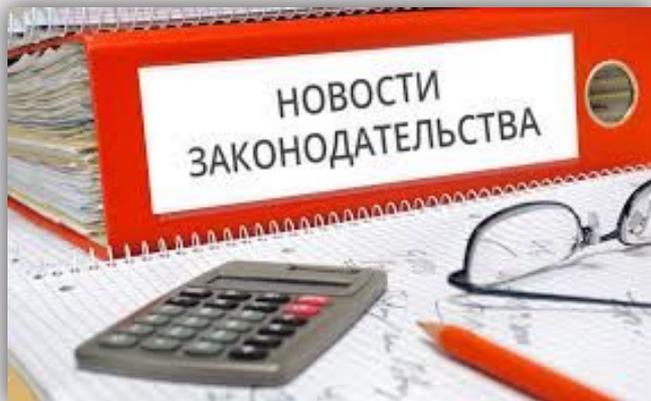


- Абз. 3 ч. 1 ст. 94 ТК РФ
- **для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование** и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой,
- в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа,
- в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа;



Заключение ТД с несовершеннолетним работником до 18 лет

- Ч. 4 ст. 94 ТК РФ
- Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до 18 лет, **получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой**, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.



Вопрос 2

Уточнения норм трудового законодательства относительно рабочего времени и времени отдыха

- ✓ неполное рабочее время
(ч. 1 ст. 93 ТК РФ)
- ✓ ненормированный рабочий день
(ч. 2 ст. 101 ТК РФ)
- ✓ перерывы для отдыха
(ч. 1 ст. 108 ТК РФ)
- ✓ перенос выходных дней в 2018 г.
(Постановление Правительства РФ
от 14.10.2017 № 1250)

Неполное рабочее время

- Ч. 1 ст. 93 ТК РФ:
- Неполное рабочее время может устанавливаться **как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.**
- Часть 2 ст. 93 ТК РФ:
- При этом неполное рабочее время устанавливается **на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.**



Неполное рабочее время

- Ст. 93 ТК РФ обязывает работодателей по требованию работников предоставлять им право работать неполное время.
- **Письмо Минтруда от 17.11.2017 № 14-2/В-1012** пояснил, что если с такой просьбой обращается **родитель ребенка до 14 лет (или 18 лет для ребенка-инвалида)**, то работодатель может потребовать у такого сотрудника справку с работы супруга (второго родителя) о том, что такую льготу супруг не использует.
- **В противном случае в предоставлении права на неполное рабочее время работнику может быть**

Ненормированный рабочий день



- ч. 2 ст. 101 ТК РФ (добавлена)
- Работнику, работающему **на условиях неполного рабочего времени**, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора **установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой)**.

Перерывы для отдыха



- Ч. 1 ст. 108 ТК РФ:
- «Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный **перерыв может не предоставляться** работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) **не превышает четырех часов**»
- Но это должно быть указано в трудовом договоре или соответствующем внутреннем нормативном акте.

Перенос выходных дней в 2018 году

Перенесены выходные дни (*Постановление Правительства РФ от 14.10.2017 № 1250*):

- суббота 06.01.2018 на 09.03.2018;
- воскресенье 07.01.2018 на 02.05.2018;
- суббота 28.04.2018 на 30.04.2018;
- суббота 09.06.2018 на 11.06.2018;
- суббота 29.12.2017 на 31.12.2017.

При переносе выходных дней на будние такие дни включаются **в общую продолжительность отпуска** и оплачиваются, в отличие от официальных праздников.

Перенос праздников в 2018 году

Постановление
Правительства РФ
от 14.10.2017
№ 1250



22 - короткий день

© 2018 год выходные и праздничные дни

www.abc2home.ru



Вопрос 3

Изменения в оплате труда работников

- ✓ индексация заработной платы
(ст. 134 ТК РФ)
- ✓ МРОТ (ст. 133, 133.1 ТК РФ)
- ✓ оплата сверхурочной работы
(ст. 152, 153 ТК РФ)
- ✓ выплата заработной платы в
иностранной валюте (ст. 131 ТК РФ)

Индексация заработной платы

Ст. 134 ТК РФ: работодатель обязан индексировать заработную плату и зафиксировать периодичность и метод индексации в ТД или ЛНА

- Минтруд уточнил, что в случае роста потребительских цен в России, работодатели обязаны увеличить заработную плату своих работников на соответствующий процент, иначе - **штраф** (*письмо Минтруда от 26.12.2017 № 14-3/В-1135*)
- По данным Росстата инфляция за 2017 год составила 2,5%.



Индексация заработной платы

- В некоторых случаях **суды оправдывают** отсутствие ежегодной индексации зарплат.
- Напр., работодатели обеспечивают увеличение доходов сотрудников через выплаты премий или через привязку к выполнению планов работы предприятия (*Обзор судебной практики ВС РФ № 4 (2017), утвержденный Президиумом ВС РФ 15.11.2017*)

МРОТ



С 1 января 2018 г. величина МРОТ в России составляет **9 489 руб.**

- При этом **регионы** могут устанавливать свой уровень минимальной зарплаты, который не может быть ниже федерального МРОТ
- Например, в **Москве** МРОТ составляет **18 742 руб.**
(постановление Правительства г. Москвы от 12.09.17 № 663-ПП).
- **К 2019** году МРОТ планируется приравнять к федеральному **прожиточному минимуму.**



МРОТ

- За полную ставку зарплата в месяц не может быть меньше МРОТ (ч. 3 ст. 133 ТК РФ)
- А если работник оформлен на условиях **неполного рабочего времени**, то его минимальная зарплата **определяется пропорционально его ставке**.
- Например, для ставки 0,5 минимальная зарплата составит 4 744,50 руб.
- К 2019 году МРОТ планируют приравнять к федеральному прожиточному минимуму



Оплата сверхурочной работы в выходные и нерабочие праздничные дни

Ч. 3 ст. 152 ТК РФ (добавлена)

- Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ, **не учитывается** при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой

Оплата сверхурочной работы в выходные и нерабочие праздничные дни

Ч. 3 ст. 153 ТК РФ (добавлена)

- Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, **фактически отработанные** в выходной или нерабочий праздничный день.
- Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится **часть рабочего дня (смены)**, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).
- Например, работник в субботу отработал 2 часа, то в двойном размере ему оплачиваются **именно эти 2 часа** (независимо от того, в каком графика или режиме он работает)

Выплата заработной платы в иностранной валюте

СКОЛЬКО ОТРАБОТАЛ-
СТОЛЬКО ЗАРАБОТАЛ!



Ч. 1 ст. 131 ТК РФ (дополнена)

- В случаях, предусмотренных законодательством РФ о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы **может производиться в иностранной валюте** (Федеральный закон от 10.12.2003 N 173-ФЗ "О валютном регулировании и валютном контроле«)



Вопрос 4

Особенности внедрения профессиональных стандартов

- ✓ независимая оценка квалификации
(ст. 195.3 ТК РФ)
- ✓ внедрение профстандартов до 2020 г.

Независимая оценка квалификации



Ст. 195.3 ТК РФ

- Процедура подтверждения соответствия квалификации положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным законодательством, проведенную центром оценки квалификаций (Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»)

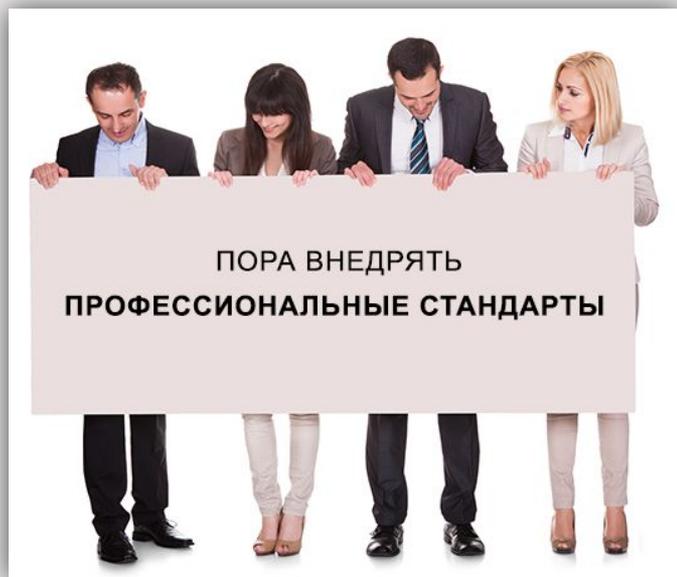
Обязательная оценка квалификации работников-водителей

- На рассмотрении находится проект закона, которым будут внесены изменения в закон «О безопасности дорожного движения» в части правил для юридических лиц и предпринимателей, оказывающих транспортные услуги.
- Работодатели смогут допускать водителей к работе, только если у них будет **действующее свидетельство о независимой оценке квалификации**.
- Ожидается, что положения этого закона будут вводиться **постепенно в течение двух лет** после вступления самого закона в силу.

Внедрение профстандартов до 2020 г.

Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 N 584 "Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения»

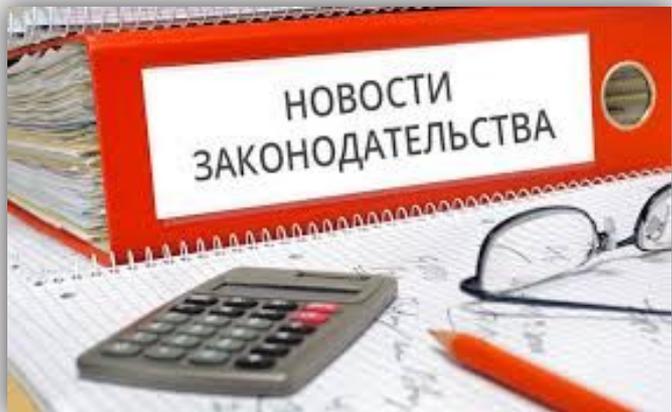
- Государственные внебюджетные фонды РФ,
- Государственные или муниципальные учреждения,
- Государственные или муниципальные унитарные предприятия,
- Государственные корпорации, государственные компании и хозяйственные общества, **более 50% акций (долей)** в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности



Внедрение профстандартов до 2020 г.

1. Профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции применяются **поэтапно** на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников **планов** по организации применения профессиональных стандартов

2. Реализацию мероприятий планов завершить **не позднее 1 января 2020 г.**



Вопрос 5

Изменения в ведении кадрового делопроизводства

- ✓ введение нового ГОСТа (ГОСТ Р 7.0.97 – 2016)
- ✓ переход на электронный документооборот (Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»)
- ✓ сроки хранения документов по личному составу (Федеральный закон от 22.10.2004 № 125-ФЗ «Об архивном деле в РФ»)

Введение нового ГОСТа



- **ГОСТ Р 7.0.97 – 2016**
- вместо ГОСТ Р 6.30 – 2003
- **С 01.07.2018**
- Новый ГОСТ влияет на оформление в том числе кадровых документов
- Применение данного стандарта не является обязательным для большинства работодателей
- Вместе с тем в ГОСТе, в частности предусмотрены правила ведения электронного документооборота



Переход на электронный документооборот

Т

- С 1 июля 2017 г. появилась возможность оформлять **листки нетрудоспособности в электронном виде**.
- Для этого необходимо, чтобы медучреждение и работодатель были подключены к информационной системе ФСС, а работник, на имя которого выписывается листок нетрудоспособности, **дал согласие** на оформление этого документа в электронном виде
- Работодатель **не обязан** регистрироваться в системе соцстраха, а значит и принимать электронные больничные (письмо ФСС от 11.08.2017 № 02-09-11/22-05-13462)

Переход на электронный документооборот



- Приказом Минтруда от 26.03.2018 № 194 запущен **пилотный проект** по переводу кадровых документов в электронную форму.
- В эксперименте принимают участие **восемь работодателей**, такие как РЖД, Ростелеком, Газпромбанк, Мечел и др.
- Эксперимент проводится в четыре этапа с 23 марта 2018 года по 1 октября 2018 года

Сроки хранения документов по личному составу

Статья 22.1. Федерального закона от 22.10.2004 № 125-ФЗ (с изменениями на 18.06.2017)

- 3. По истечении сроков хранения, указанных в частях 1 и 2 настоящей статьи, документы по личному составу, образовавшиеся в процессе деятельности источников комплектования государственных и муниципальных архивов архивными документами, **подлежат экспертизе ценности документов.**
- 4. Положения, предусмотренные частями 1 и 2 настоящей статьи, не распространяются на документы по личному составу, в отношении которых действующими перечнями архивных документов с указанием сроков их хранения установлен иной срок хранения.

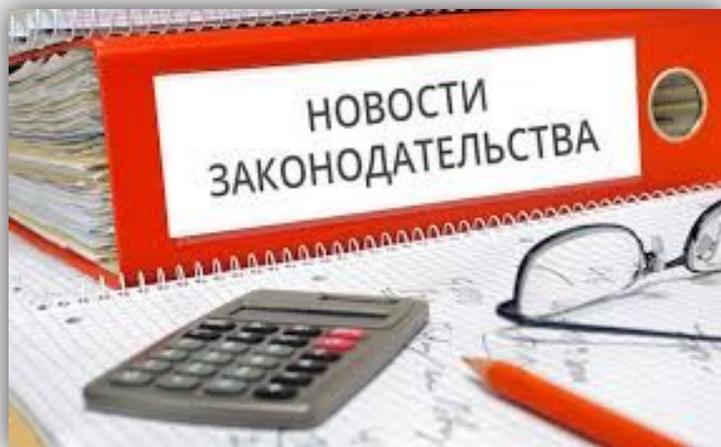
Сроки хранения документов по личному составу

Сроки хранения документов

1. Документы по личному составу, созданные **до 2003 года – 75 лет со дня создания**

2. Документы по личному составу, созданные начиная **с 2003 года – 50 лет со дня создания**

3. Документы по личному составу, образовавшиеся в связи с прохождением гражданами **государственной службы**, не являющейся государственной гражданской службой – **75 лет после прекращения государственной службы**



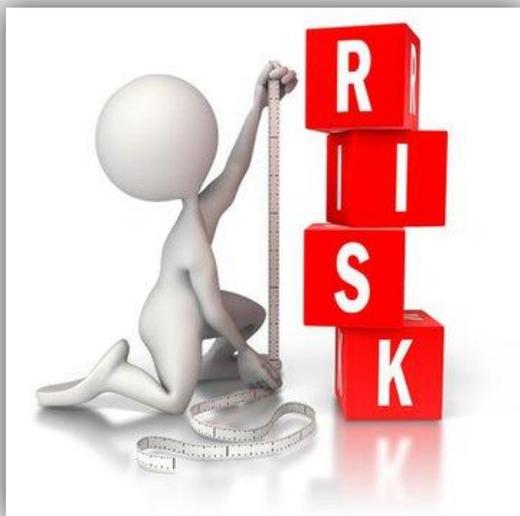
Вопрос 6

Новое в проверках ГИТ и Роскомнадзора

- ✓ использование проверочных листов
- ✓ применение риск-ориентированного подхода
- ✓ новые рекомендации по содержанию локального нормативного акта об обработке ПДР
- ✓ введение административной ответственности за нарушение правил обработки ПДР

Использование проверочных листов

- С 2018 года плановые проверки ГИТ проходят **по проверочным листам** (*Постановление Правительства РФ от 8 сентября 2017 г. № 1080*)
- Введены **списки контрольных вопросов** для плановых проверок работодателей при проведении проверок ГИТ (*приказ Роструда от 10.11.2017 № 655*)
- До 1 июля 2018 года чек-листы будут применяться **только в отношении работодателей из группы умеренного риска**, а после 1 июля – в отношении всех работодателей.
- **Скачать** проверочные листы можно на официальном сайте Роструда:
<https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?ID=583925>



Применение риск-ориентированного подхода

- **С 1 июля 2017 года** применяется новый порядок проведения проверок с учетом риск-ориентированного подхода (*Постановление Правительства РФ от 16.02.2017 N 197*)
- Все работодатели отнесены к одной из пяти категорий, в зависимости от показателя потенциального риска причинения вреда жизни и здоровью работников, их трудовым правам, связанным с правом получения оплаты труда в установленный срок.

Применение риск-ориентированного подхода

Уровень риска	Период проведения плановых проверок
Высокий риск	Одна проверка в течение 2 лет
Значительный риск	Одна проверка в течение 3 лет
Средний риск	Одна проверка в течение 5 лет
Умеренный риск	Одна проверка в течение 6 лет
Низкий риск	Плановые проверки не проводятся

Применение риск-ориентированного подхода



- На официальном ресурсе Роструда размещены списки предприятий, разделенные на группы по критериям отнесения к разным категориям риска и, соответственно, к разной периодичности проверок
- Список для деятельности **с высоким риском** размещен по адресу:
https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=951
Список для деятельности **со значительным риском** – по адресу:
https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=951



Введение административной ответственности за нарушение правил обработки ПДР

Статья 13.11 КоАП РФ (с 01.07.2017)

3. Невыполнение оператором предусмотренной законодательством РФ в области ПД обязанности по опубликованию или обеспечению иным образом неограниченного доступа к документу, определяющему политику оператора в отношении обработки ПД, или сведениям о реализуемых требованиях к защите ПД

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от 700 до 1 500 руб.; на ДЛ - от 3 000 до 6 000 руб.; на ИП - от 5 000 до 10 000 руб.; на ЮЛ - от 15 000 до 30 000 руб.

Введение административной ответственности за нарушение правил обработки ПДР

Статья 13.11 КоАП РФ (с 01.07.2017)

4. Невыполнение оператором предусмотренной законодательством РФ в области ПД обязанности по предоставлению субъекту ПД информации, касающейся обработки его ПД,

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от 1 000 до 2 000 руб.; на ДЛ - от 4 000 до 6 000 руб.; на ИП - от 10 000 до 15 000 руб.; на ЮЛ - от 20 000 до 40 000 руб.

Введение административной ответственности за нарушение правил обработки ПДР

Статья 13.11 КоАП РФ (с 01.07.2017)

5. Невыполнение оператором в сроки, установленные законодательством РФ в области ПД, требования субъекта ПД или его представителя либо уполномоченного органа по защите прав субъектов ПД об уточнении ПД, их блокировании или уничтожении в случае, если ПД являются неполными, устаревшими, неточными, незаконно полученными или не являются необходимыми для заявленной цели обработки,

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от 1 000 до 2 000 руб.; на ДЛ - от 4 000 до 10 000 руб.; на ИП - от 10 000 до 20 000 руб.; на ЮЛ - от 25 000 до 45 000 руб.

Введение административной ответственности за нарушение правил обработки ПДР

Статья 13.11 КоАП РФ (с 01.07.2017)

6. Невыполнение оператором при обработке ПД без использования средств автоматизации обязанности по соблюдению условий, обеспечивающих в соответствии с законодательством РФ в области ПД сохранность ПД при хранении материальных носителей ПД и исключающих несанкционированный к ним доступ, если это повлекло неправомерный или случайный доступ к ПД, их уничтожение, изменение, блокирование, копирование, предоставление, распространение либо иные неправомерные действия в отношении ПД, при отсутствии признаков уголовно наказуемого деяния

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 700 до 2 000 руб.; на ДЛ - от 4 000 до 10 000 руб.; на ИП - от 10 000 до 20 000 руб.; на ЮЛ- от 25 000 до 50 000 руб.

Введение административной ответственности за нарушение правил обработки ПДР

Статья 13.11 КоАП РФ (с 01.07.2017)

7. Невыполнение оператором, являющимся государственным или муниципальным органом, предусмотренной законодательством РФ в области ПД обязанности по обезличиванию ПД либо несоблюдение установленных требований или методов по обезличиванию ПД

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на ДЛ в размере от 3 000 до 6000 руб.

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности заключения ТД с несовершеннолетним работником
2. Уточнения норм трудового законодательства относительно рабочего времени и времени отдыха
3. Изменения в оплате труда работников
4. Особенности внедрения профессиональных стандартов
5. Изменения в ведении кадрового делопроизводства
6. Новое в проверках ГИТ и Роскомнадзора

Давайте проверим наши знания



1. Может ли работодатель отказать в просьбе родителю ребенка до 14 лет (или 18 лет для ребенка-инвалида) в установлении неполного рабочего времени?



1. *Да, может отказать в любом случае*
2. *Нет, не может отказать*
3. *Работодатель может отказать в просьбе в случае непредоставления справки с работы супруга (второго родителя) о том, что такую льготу супруг не использует.*

2. В каком случае перерыв для отдыха может работнику не предоставляться?



1. Если продолжительность работы не превышает 20-ти часов в неделю
2. Если продолжительность работы не превышает 4-х часов в день
3. Если продолжительность работы не превышает 4-х часов в смену

3. С 1 января 2018 г. величина МРОТ в России составляет



1. 7800 руб.
2. 9 489 руб.
3. 18 742 руб.
4. Равен прожиточному минимуму

4. Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится



1. *За полный рабочий день (смену)*
2. *За часы, фактически отработанные работником*
3. *За часть рабочего дня (смены), отработанную работником*

5. С 23 марта 2018 г. в пилотном проекте по переводу кадровых документов в электронную форму принимают участие



1. *Все работодатели независимо от формы собственности*
2. *Все государственные организации*
3. *Восемь работодателей (например, РЖД, Ростелеком, Газпромбанк и др.)*
4. *Такого проекта не существует*

Курсы по кадровому делу

Ключевые аспекты кадровой работы для руководителей

Особенности регулирования труда дистанционных работников

Кадровая работа в современной организации. Уровень 2. Организация кадрового делопроизводства

Кадровая работа в современной организации. Уровень 3. Внутренний аудит кадровых документов

Кадровая работа в современной организации. Уровень 4. Подготовка к проверке Государственной инспекции труда

Кадровая работа в современной организации. Уровень 1. Процедуры оформления трудовых отношений

Право для работника кадровой службы

Иностранцы: привлечение и оформление

Кадровая безопасность как основа корпоративной безопасности

Построение системы безопасности персональных данных в организации

Курсы одобрены Национальным союзом кадровиков, первым в России профессиональным сообществом в области кадрового менеджмента

Договорная работа в предпринимательской сфере: теория и практика. Минимизация рисков

1С:Предприятие 8 (редакция 3.0) Управление персоналом. Уровень 1. Регламентированный кадровый учет

1С:Предприятие 8. Работа с отчетами в программе Зарплата и управление персоналом (редакция 3.0)



Рекомендуем:

Стресс-менеджмент

Тайм-менеджмент - организация времени

Развитие Эмоционального Интеллекта (EQ)

Я всегда «плюс». Эффективные переговоры

Управление конфликтами

Преподавание для взрослых

Эффективная письменная коммуникация

Успешный поиск работы и трудоустройство в период кризиса

Курсы по управлению персоналом

Менеджер по персоналу. Уровень 1.

Менеджер по персоналу. Уровень 2.

Планирование и бюджет в сфере персонала

Мотивация персонала

Менеджер по обучению и развитию персонала

Тренинг для тренеров

Менеджер по оценке и аттестации персонала

Оценка персонала методом ассессмент-центра

Менеджер по корпоративной социальной политике

Практический курс по подбору персонала: современные методы и приемы собеседования

Мастерская бизнес тренера

Управление командой проекта. Инструменты и мотивация **16 PDU**

HR-практика в 2016 году

Практический курс по применению технологии ДИСК в рекрутинге.

Практические семинары для сотрудника кадровой службы и HR-менеджеров

Семинар-практикум «Современные методы работы с кадровым резервом и управление талантами»

Формирование позитивного имиджа работодателя

Семинар-практикум «Построение эффективной системы по оплате труда: типичные ошибки и практические рекомендации»

Оформление документации по обучению персонала: активный практикум



Документы об окончании



➤ **Удостоверение о повышении квалификации**



➤ **Диплом о профессиональной переподготовке**

**Приглашаем в HR-club в VK:
[//vk.com/public160732018](https://vk.com/public160732018)**



HR CLUB

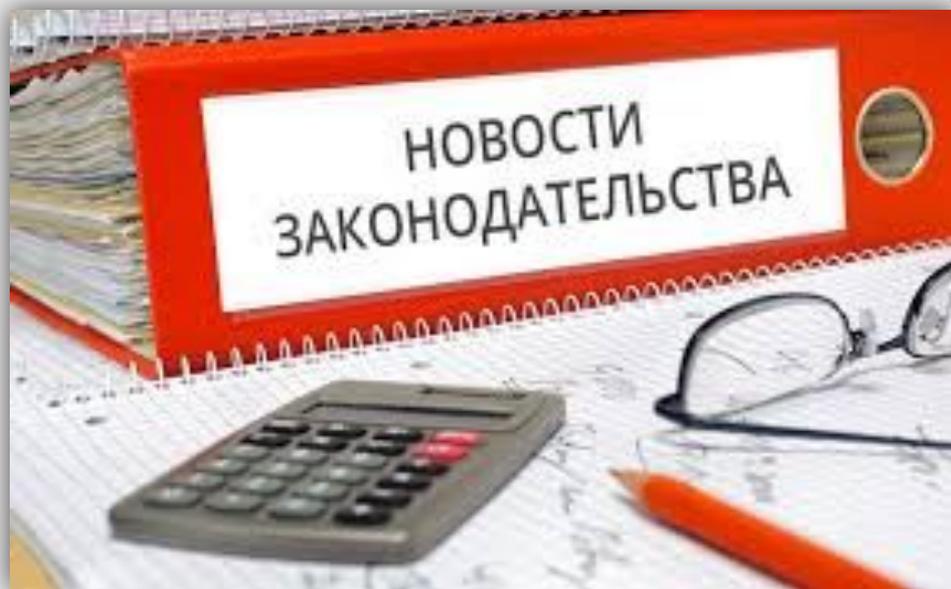


Коллеги! Выпускники и слушатели курсов HR в УЦ "Специалист"!

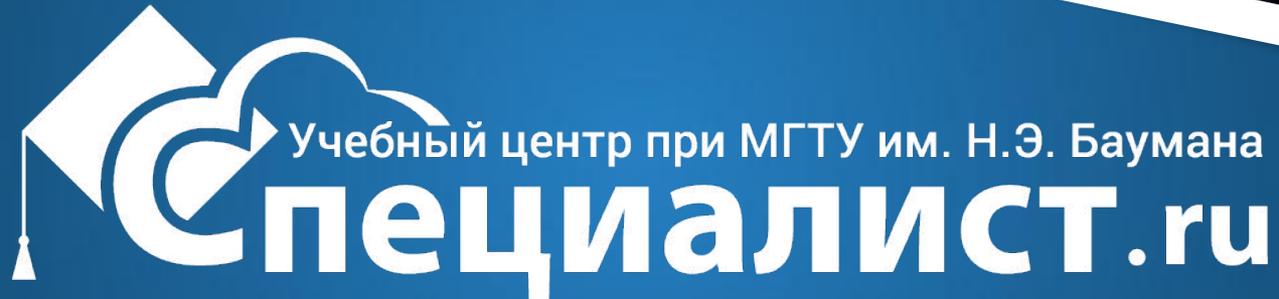
Это ваш клуб!

*Кейсы, профессиональные статьи, обзор литературы, юмор,
комментарии экспертов - лучших преподавателей УЦ "Специалист"...*

Вопросы?



*Светлышева
Ольга Юрьевна*



*Ваши вопросы отправляйте по адресу:
osvetlysheva@specialist.ru*

Благодарю за внимание!

www.specialist.ru