8 (495) 698-63-64
8 (800) 234-55-22
seminar@finkont.ru
www.finkont.ru

# Актуальные изменения трудового законодательства 2025 года. Грамотное и законное увольнение сотрудников

С 1 сентября 2025 года вступают в силу изменения в кадровой работе, трудовом и миграционном законодательстве. Новые правила премирования, расчёта среднего заработка, работы с персданными, оплаты ночной работы, привлечения к работе несовершеннолетних, оформления командировок, заключения договоров о материальной ответственности, привлечения на работу иностранцев, изменения в охране труда.Курс посвящен разбору главных изменений в трудовом законодательстве 2025 г. (осень), новациям в трудовом законодательстве с 2026 г., а также актуальным вопросам увольнения сотрудников, с учетом современной судебной практики.

**Дата проведения:** 9 - 10 октября 2025 с 10:00 до 17:30

**Артикул:** MC24334

**Вид обучения:** Курс повышения квалификации

**Формат обучения:** Онлайн-трансляция

**Срок обучения:** 2 дня

**Продолжительность обучения:** 16часов

**Стоимость участия:** 41 900 руб.

**Для участников предусмотрено:**

Методический материал.

**Документ по окончании обучения:** По итогам обучения слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 16 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

## Для кого предназначен

Руководителей компаний, руководителей отдела персонала, начальников отдела кадров, менеджеров по персоналу, менеджеров по кадровому администрированию, бухгалтеров и юристов.

## Цель обучения

Ознакомиться с изменениями трудового законодательства 2025-2026 годов, понять, как внедрить все изменения в свою работу и избежать штрафов за нарушение новых требований, изучить актуальные тренды увольнения работников.

## Результат обучения

**В результате обучения участники:**

- Изучат важные изменения трудового законодательства 2025 (осень), планируемые изменения 2026 годов.
- Рассмотрят изменения по оплате труда и компенсациям 2025-2026 годов.
- Узнают, как обеспечить безопасность персональных данных, и как выросли штрафы за нарушения в работе с персданными с 30 мая 2025 года.
- Познакомятся с главными изменениями в области охраны труда, узнают, какие документы по охране труда должны быть в организации в 2026 году.
- Рассмотрят изменения 2025 года в законодательстве по работе с иностранными работниками.
- Узнают о важных изменениях в воинском учёте, бронирование граждан, пребывающих в запасе ВС РФ, новых обязанностях и ответственности работодателя.

- Разберут реальные ситуации сложных увольнений, узнают, как расстаться с работником с минимальными финансовыми издержками и рисками, как противостоять «кадровому экстремизму».
- Познакомятся с важными решениями Конституционного Суда РФ, которые следует учитывать кадровикам в своей работе.
- Получат рекомендации по минимизации негативных последствий за нарушения норм трудового законодательства.
- Освоят практические методы и приемы, которые помогли крупнейшим компаниям России решить сложные задачи трудовых отношений.

Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

# Программа обучения

**День 1**

**Важные изменения и тренды трудового законодательства 2025 г.**

- Изменения статьи 178 ТК РФ.
- Изменения с 07.04.2025г статьи 128 ТК РФ – отпуск без сохранения оплаты.
- Изменения статьи 59 ТК РФ – основания заключения срочного трудового договора.
- Изменения с 25.02.2024 г. в статье 261 ТК РФ - расширение трудовых гарантий для одиноких родителей.
- Изменения с 1 марта 2025 г. статьи 351.7 ТК РФ - гарантии мобилизованным и контрактникам участникам СВО.
- Новый классификатор профессий на смену профстандартам: как применять в работе.
- Новая статья 264.1 ТК РФ с 06.04.2024 г. - гарантии супруге погибшего ветерана боевых действий.
- Изменения статьи 256 ТК РФ– с 01.01.2024 г. «Отпуск по уходу за ребёнком» - изучаем не только плюсы новшеств, но и минусы, с которыми столкнулись работодатели на практике.
- Изменения с 01.09.2024 г. статьи 115 ТК РФ. Законопроект 2025 г. об увеличении оплачиваемого отпуска ветеранам боевых действий.

**Заработная плата 2025-2026 гг.**

- МРОТ 2026 г. – рост на 20.6%. Важные изменения в ст 236 ТК РФ. Ограничения в снижении премии - Позиция КС РФ.
- Новая статья в ТК РФ с 1 марта 2025 г. - 158.1 Основные направления по противодействию задолженности по ЗП.
- С 1 марта 2025 г. новая статья– в ТК РФ-351.8 - доплата за наставничество. Как оплачивать и оформлять документально наставничество по новому закону с 2025 года. Претензии к работодателям, которые не заключают договор о наставничестве с сотрудниками, которые оказывают помощь и консультируют коллег, т.е. выполняют работу наставника.
- Важные изменения статьи 153 ТК РФ 1 марта 2025 г. Компенсация при увольнении неиспользованных отгулов за работу в выходные дни. Учитываем нюансы с целью защиты интересов работодателя. Актуальные вопросы привлечения работника к труду в выходной день.
- Изменения статьи 152 ТК РФ 1 сентября 2024 г. «Оплата сверхурочной работы».
- Ограничение размера «депремирования» - новая позиция Конституционного Суда РФ (Постановление КС РФ от 15.06.2023 N 32-П). Нельзя лишать стимулирующей части зарплаты из-за дисциплинарного взыскания на весь период его действия.
- **Важные изменения статьи 135 ТК РФ с 1 сентября 2025 года.** Что необходимо учитывать работодателю при разработке системы поощрения, и в каких случаях данная позиция суда не будет применяться (возможности «депремирования» остаются не смотря на позицию КСРФ).
- **Закон об изменении ст. 178 ТК РФ принят** (на основе Постановление КС РФ) оплата выходного пособия при сокращении штата при условии трудоустройства по совместительству до увольнения.
- Особенности удержания из заработной платы работника (аванс, неотработанные дни отпуска при увольнении, счетная ошибка), рассматриваем сложные вопросы. Возмещение дистанционному сотруднику– расходов за при использовании оборудования (электричество, интернет, связь.)
- **Изменения с 1 сентября 2025 года в письменных договорах, устанавливающих полную материальную ответственность:** новые перечни должностей, работ и типовые формы (Приказ Минтруда России от 16.04.2025 N 251н).
- **С 1 сентября 2025 года действует новое Постановление Правительства о минимальном размере оплаты труда в ночное время** (Постановление от 04.04.2025 N 436).
- **Переход на выплату зарплаты цифровыми рублями с 1 января 2026 г.,** что нужно знать работодателям и сотрудникам.

**Персональные данные 2025 г.**

- **Новые размеры штрафов с 30 мая 2025 г.: «оборотные штрафы»** за утечку персональных данных, увеличение ответственности за не уведомление Роскомнадзора (закон от 30.11.2024 N 420-ФЗ). Штраф за утечку информации более 1 тыс. субъектов –от 3 млн. рублей**.** Изучаем изменения и рассматриваем действия работодателя, как минимизировать возможные крупные штрафы, так как обезопасить 100% от утечек невозможно.

- Увеличение административной ответственности с 23.12.2023 г., повторное увеличение ответственности в 2024 году, за нарушения законодательства о персональных данных: отсутствие согласия на обработку ПД - штраф от 300 тыс. руб. на юр. лицо.
- С 11 декабря 2024 г. Уголовная ответственность за персональные данные: новая статья 272.1 УК РФ. Уголовная ответственность за незаконное использование компьютерной информации, содержащей персональные данные, разбираемся подробно в изменениях, чтобы не допустить– нарушений подпадающие под уголовную ответственность.
- **Передача обезличенных персональных данных в Минцифры с 1 сентября 2025 г. (закон от 08.08.2024 N 233-ФЗ).** Изучаем новые правила и обязанности операторов.
- Обновление в 2025 году перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля за обработкой персональных данных (Приказ Минцифры России от 15.11.2021 N 1187).

**Воинский учет 2025 г.: практическое внедрение «Цифровых технологий» началось.**

- Нормативно-правовая база. Новые правила в Воинском учете с последними изменениями: формировании реестра воинского учета.).
- Лишение гражданства РФ с 08.08.2024г за отсутствие первоначальной постановки на воинский учет.
- Определены мероприятия по вводу в эксплуатацию государственной информационной системы воинского учета (Постановление Правительства РФ от 19.04.2024 N 506). ГИС "Единый реестр сведений о гражданах, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет, гражданах, состоящих на воинском учете. С-1-ноября 2024 года в-России заработал Единый электронный реестр воинского учета,
- С 09.05.2025 г. личный кабинет юридического лица для передачи информации по воинскому учету заработал (прием, перевод, увольнение), вход через сайт Реестр Повесток (реестрповесток.рф).
- Сведения в-Реестр ВУ подают, в-том числе: ФНС России, Росреестр, МВД/ФСБ России, органы местного самоуправления; работодатели, сами военнообязанные граждане.
- Что необходимо сделать после запуска Реестра воинского учета с 1 ноября 2024 г., чтобы не получить большие штрафы, когда заработает обмет информацией с гос. органами. Увеличение проверок военкоматами и усиление контроля за ВУ со стороны органов местного самоуправления.
- Изменение с 1 января 2024 г. предельного возраста пребывания в запасе: кто может подлежать мобилизации (закон 24.07.2023г №326-ФЗ). Важно на что обратить внимание, чтобы работодатель не получил штрафы.
- Увеличение ответственности с 07.07.2025 г. Усиление контроля в 2025 -2026 гг. со стороны государственных органов по ведению воинского учета, как правильно действовать при контактах с военкоматами.

**Охрана труда 2025 г.**

- **С 1 сентября 2025 г. продлевается срок действия ряда Правил по охране труда** (Приказ Минтруда России от 29.04.2025 N 287н).
- **С 1 сентября 2025 г. применяется обновленный порядок проверки соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы** (Постановление Правительства РФ от 24.04.2025 N 551).
- Новые Требования с 1 марта 2025 г. к размещению использованию и хранению аптечек первой помощи (Приказ Минтруда России от 09.08.2024 N 398н).
- Важные изменения в оказании первой помощи пострадавшим с 1 сентября 2024 г.
- Изменение состава аптечки первой помощи с 01.09.2024 г. Состав аптечки первой помощи работникам изменится с 1 сентября (Приказ Минздрава России от 24.05.2024 N 262н).
- Новые Требования к размещению использованию и хранению аптечек первой помощи – с 1 марта 2025 г. (Приказ Минтруда России от 09.08.2024 N 398н).
- Новый порядок оказания первой помощи с 01.09.2024 г., что необходимо сделать Работодателю (Приказ Минздрава России от 03.05.2024 N 220н).
- Новая Методика проведения специальной оценки условий труда с 1 сентября 2024 г. (Приказ Минтруда № 817н от21.11.2023г). Что изменилось, изучаем новшества.
- **С 1 сентября 2025 г. новые особенности проведения спец.оценки на рабочих местах по отдельным направлениям.** Новые Приказы Минтруда России №186н -197н.
- Проект изменения с 1 сентября 2025 г. Приказа 699н, - возможность самостоятельно проводить спец. оценку субъекту малого предпринимательства (численность не превышает 100чел) по 86 видам деятельности. Изучаем ожидаемые новшества, с возможностью экономии бюджета компании при проведении спец. оценки с помощью экспертной компании.
- Проект Минтруда: СОУТ и обучение по охране труда предложено информировать работников через Госуслуги.
- **Новый порядок обучения Пожарной безопасности 1 сентября 2025 г.** (Приказ МЧС России от 16.12.2024 N 1120). Изучаем порядок и нововведения.

**Иностранные работники 2025 г.: важные изменения.**

- Новая Реформа привлечения иностранной рабочей силы: «Режим высылки» с 05.02.2025 г. (Закон от 08.08.2024 N 260-ФЗ). Что необходимо знать работодателю, и как подготовиться, чтобы избежать штрафов и не потерять иностранных работников. Осложнение привлечения иностранных граждан к труду после террористических актов – обсуждаем практические проблемы и варианты их решения.
- Сокращение сроков пребывания с 1 января 2025 г. (Закон №260-ФЗот 08.08.2024). Срок временного пребывания в Российской Федерации «безвизового иностранца» сокращен в двое, не может превышать девяносто суток суммарно в течение одного календарного года.

- **Важные изменения закона 115-ФЗ с 01.09.2025 г.** в сфере привлечения иностранных граждан к труду (работа по 1 патенту в 2-х субъектах) и проведение эксперимента в Москве и МО по дополнительному механизму учету иностранных граждан (закон от 23.05.2025 N 121-ФЗ).
- Указ Президента РФ от 19.08.2024 г. Об оказании гуманитарной поддержки лицам, разделяющим традиционные российско-духовные ценности. Иностранцам, желающим переехать в РФ из-за деструктивной политики своих государств, предоставлено право обратиться с заявлением о выдаче разрешения на временное проживание без экзамена по русскому языку, истории России и основам российского законодательства
- Ограничения по привлечению с иностранных работников по видам деятельности в 2025 г.
- Массовое принятие ограничений Субъектами РФ в 2025 г. (приняли более 54 субъектов) при работе по патенту или разрешению на работу на территории субъекта РФ – что необходимо знать, важные действия работодателя.
- Обновление Приказа МВД от 30.07.2020 г. N 536 – формы и порядок уведомления.
- Законопроекты: о внесении изменений в закон о правовом положении иностранных граждан (115-ФЗ), планируемые к принятию.

**Актуальные вопросы в работе с персоналом.**

**Дистанционный труд 2025 г.**

- Увеличение использования дистанционного труда работодателями по причинам: общественной безопасности и защиты здоровья, «релокация» сотрудников за пределы РФ, по расширению присудив товаров (работ услуг) работодателя в других субъектах РФ (торговые и региональные представители на дистанционном труде).
- Осуществление дистанционного труда работниками за пределами РФ – возможно (запрет не установлен): правовое регулирование, трудовая деятельность в России из-за границы.
- Дистанционный труд и воинский учет: почему не стоит бояться дистанционному работнику (гражданину РФ) воинского учета, если он работает на Работодателя из РФ за границей. В каком случае на дистанционного работника по законодательству не ведется воинский учет не в организации не в военкомате. Как это доказать работодателю. В какой военкомат подавать сведения, в случае наличия оснований для ведения воинского учета. Отсрочки от призыва на срочную военную службу ИТ-специалистов до 30 лет (Указ Президента РФ от 04.09.2023 N660, Указ от 2 марта 2022 г. N 83).
- Важные аспекты дистанционного труда: совместительство, районный коэффициент, неполное рабочее время. Подводные нюансы, с которыми может столкнуться работодатель.
- Дистанционный труд и совместительство – новый тренд в работе: плюсы и преимущества для работодателя. Законное основание для заключения срочного трудового договора.
- Советы по организации дистанционной работы для повышения эффективности труда, какие ошибки допускать нельзя.
- Привлечение дистанционного работника к дисциплинарной отнесенности: порядок, фиксирование проступков, ознакомление с приказом. Особенности прекращения трудовых отношений дистанционными работниками с учетом актуальной судебной практике.

**Проверка соискателя: организуем работу с учетом современных (доступных) технологий.**

- Изучение кандидатов и выявление недобросовестных лиц и кадровых экстремистов, законные способы, приемы и ресурсы, используемые при проверке.
- Основные способы: форма СТД- СФР, сайт ФНС, ФССП, поиск соискателя по судебным делам.
- Запрещенные, а также правомерные законом случаи отказа в приеме на работу.
- Порядок отказа в приеме на работу, как документально оформить, используя преимущества ВЛНА.

**Работа со службой занятости и «особенными кадрами» в 2025 году.**

- Реформа Закона о Занятости населения 2024-2025 гг. (Новый закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ), изучаем новшества, дифференцированный подход по квотированию инвалидов.
- Важные Изменения с 1 сентября 2024 г., новые формы, новый порядок по квотированию инвалидов.
- Усиление ответственности за невыполнение квоты для инвалидов с 20.11.2024. Изменение ст.5.42. штрафы на работодателей от 50 до 100 тыс., на ИП от 30 до 50 тыс. Новый импульс для увеличения количества проверок со стороны службы занятости.
- Учетные дела на работодателей в службе занятости в 2025 г.: Минтруд подготовил правила Квотирование инвалидов. Новый Порядок выполнения работодателем квоты для трудоустройства инвалидов с 1 сентября 2024 г. (Постановление Правительства РФ от 30.05.2024 N 709). Проект изменений лето 2025 г.: 1 инвалид (участник СВО) равен 2 квотам, - Новые Формы отчетности (Приказ Минтруда России от 16.04.2024 N 195н).
- **Трудоустройство инвалидов по совместительству и дистанционно.** Установление сокращенного рабочего дня для инвалидов. Предоставление отпусков ежегодного оплачиваемого и льготного отпуска без сохранения заработной платы. Документы, предъявляемые при приеме на работу. Требования к оснащению рабочих мест для инвалидов, Требования к оснащению рабочих мест для инвалидов. Особенности увольнения в случае установления «нерабочей» группы инвалидности.
- **Особенности труда беременных женщин, и лиц с семейными обязанностями.** В каких случаях можно отказать в приеме на работу беременной? Что такое «легкий труд»? Как быть, если перевод на легкий труд невозможен? Почему беременная сотрудница не боится дисциплинарных взысканий? Отпуск по уходу за ребёнком до 1.5 лет – изучаем подводные камни новых изменений.
- **Многодетные родители:** права, гарантии и компенсации.
- Гарантии и права работников-доноров, что необходимо знать. Важные нюансы.

- Злоупотребление «особенных» работников своими правами. Как законно бороться со злоупотреблениями беременных и лиц, имеющих малолетних детей.

**Закладываем основу успешного оформления (внесению изменений) ЛНА: ПВТР, Должностные инструкции.** Практические рекомендации по минимизации современных рисков в трудовых спорах с «Кадровыми экстремистами».

**Решения Судов 2024-2025 гг. - современные векторы и тенденции развития трудового законодательства, что должен знать работодатель.**

- Новые позиции Конституционного Суда РФ.
- Новые позиции судов при– трудовых спорах, при спорах об увольнении, сроки давности.

**День 2**

**Грамотное увольнение сотрудников, законно и без ошибок. Что должен знать и предпринять работодатель.**

**Сокращение штата 2025: законно, с учетом современной ситуации, интересов компании и судебной практики.**

- Кого нельзя сокращать? Этапы сокращения. Документальное оформление.
- Особенности сокращения штатов для отдельных категорий работников.
- Как произвести законно сокращение и оставить на работе необходимых людей?
- Выплаты при увольнении: как избежать проблем. Как подтверждается, что работник не трудоустроился для получения 2-3 выходного пособия.
- **Изменение ст. 178 ТК РФ. Расчет выходного пособия при увольнении с 1 сентября 2025 года на основе Постановлением КС РФ от 22.11.2024 N 54-П.**
- Основные заблуждения и ошибки при сокращении штата. Разбираем алгоритм поведения с различными категориями работников.
- Почему набирает популярность увольнение по сокращению штата при конфликтах (спорах) с работниками? Плюсы и минусы сокращения штата и численности для работодателя.
- Документальное оформление расторжения трудового договора (приказ, расчет выдача трудовой книжки/СТД-Р) действия, которые необходимо сделать для правильного оформления увольнения.
- Судебные споры. Вынужденный прогул. Восстановление на работе в прежней должности.

**Расторжение трудового договора по соглашению сторон №1 в списке оснований прекращения трудовых отношений.**

- Плюсы и минусы данного увольнения. Определяем выходное пособие, исходя из интересов компании. Как правильно провести переговоры с работником с целью заключения соглашения о расторжении трудового договора с заданным бюджетом. Проведение сравнительного анализа работнику по выплатам по ст.178 (сокращении штата) и соглашении сторон. Кого лучше не увольнять по соглашению сторон.
- Оформляем соглашение о расторжении с учетом новейшей судебной практики (риски оспаривания растут в период экономической нестабильности и мобилизации). Что необходимо прописать в соглашении о расторжении, чтобы у работника не было возможности оспорить его в суде по различным причинам: давление, нетрудоспособность. Актуальная судебная практика. Позиция Конституционного Суда по выплатам по соглашению сторон.
- **Новый тренд - отзыв согласия работника об увольнении по соглашению сторон после подписания:** изучаем нюансы, превентивные меры по защите работодателя, ошибки, судебная практика 2024-2025 гг. известных крупнейших компаний РФ, которые считали, что трудовое законодательство неизменно.
- Современная судебная практика 2024-2025 гг. по увольнению работника по соглашению сторон, что необходимо знать.
- Практические рекомендации (формулировки) по составлению соглашения с целью защиты работодателя и минимизации судебных рисков.

**Увольнение по инициативе работника - собственное желание в 2025 г.**

- Что нужно знать о заявлении об увольнении, предупреждение работодателя и письменное предупреждение работника о возможности отозвать свое заявление.
- Уведомлении о несогласии уволить работника ранее срока предупреждения.
- Основные заблуждения работников и работодателей, как с ними работать, чтобы не доводить дела до суда. Пересмотр старых алгоритмов увольнения по собственному желанию. Сложные случаи увольнения, и современная судебная практика (учитываем тенденции судов), принимаем решения об увольнении с учетом защиты интересов работодателя. Исковая давность по спорам об увольнении. Какие документы выдать при увольнении: обязательные, по просьбе работника.

**Срочный трудовой договор: прекращение трудового договора в связи с истечением срока.**

- Особенности заключения срочного трудового договора.
- Какие основания заключения срочного трудового договора лучше использовать, а от каких воздержаться. Позиция Конституционного и Верховного суда РФ по срочному трудовому договору, заключенному на основании срочного договора между контрагентами.
- Изменение срока (продление) срочного трудового договора: отсутствие законодательного запрета на продление, алгоритм действий работодателей, современная судебная практика по продлению срочных трудовых договоров. Переход с постоянного трудового договора на срочный трудовой договор, случаи, когда это возможно.

- **Как правильно прекратить срочный трудовой договор в «период турбулентности»** и какие ошибки нельзя совершать. Принимаем решения на основе современной судебной практики.

**Прекращение трудовых отношений в связи с изменение определенных сторонами условий трудового договора – п.7. ст. 77 ТК РФ.** Алгоритм действий работодателя, основные ошибки (отсутствии оснований, подмена «сокращения»).

**Расторжение трудового договора за дисциплинарные проступки с учетом современных позиций судов.**

- Порядок наложения и оформления, заблуждения работодателя и его основные ошибки. Подготовительные мероприятия, предшествующие увольнению.
- Сбор и анализ информации о физическом лице. Формирование материалов и досье на сотрудника, позволяющие убедить его уволиться. Провокационные мероприятия в кадровой работе. Конфликты при увольнении и борьба компроматов.
- Увеличение «кадрового экстремизма» и необоснованных судебных тяжб со стороны работников**.** Проведение подготовительной работы по предупреждению трудовых споров.
- Порядок выявления нарушений, документальное оформление. Порядок применения взысканий, обжалования их и снятия. Порядок и сроки принятия решения об увольнении.
- **Документирование конфликтных ситуаций**. Как правильно составить служебные (докладные) записки, что необходимо в них отразить - готовим доказательную базу. Оформление приказа о применении дисциплинарного взыскания. Ознакомление работника с документами на что обратить внимание.
- Порядок выявления нарушений, документальное оформление. Порядок применения взысканий, обжалования их и снятия.
- **Необходимые условия для увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ**. Позиции судов по привлечению к дисциплинарной ответственности, которые необходимо учитывать. Как правильно применить дисциплинарные взыскания (практические рекомендации, действующий алгоритм, подтвержденный судебной практикой по увольнению «кадровых экстремистов»), чтобы– максимально минимизировать негативные судебные риски.
- **Оформление приказа Т-8 о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения – Требования (позиция) Верховного Суда РФ.**
- **Увольняем работника за прогул – с учетом последних тенденций судов.** Что считается прогулом по закону и по судебной практике. Случаи, сходные с прогулом: разграничение и схема взаимоотношений с работником, распространенная проблема работодателей. Почему не стоит долго, откладывать увольнение, а принимать решение оперативно.
- Увольнение за длительный прогул - законный алгоритм увольнения с соблюдением интересов компании, обходим подводные камни и риски.
- **Увольняем за алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение**. Как правильно уволить работника за алкогольное опьянение – порядок оформления, трудности и ошибки, с которыми сталкивается каждый работодатель, современная судебная практика по оспариванию работникам увольнения, на что должен обратить внимание работодатель.
- Основные нарушения работодателя при увольнении работника за виновные действия и дисциплинарный проступок, как основания для восстановления, уволенного на работе.
- **Испытание при приеме на работу:** увольнение работника, не прошедшего испытательный срок. Порядок оформления: уведомление работника, оформление приказа, внесение записи в трудовую книжку, окончательный расчет.
- Судебная практика увольнению по ст.71. ТК РФ, учимся на чужом успехе и не допускаем ошибок. Важный тренд судов: оценка результатов испытания прерогатива работодателя и может осуществляться по разным обстоятельствам (критериям).

**Увольнение за разглашение коммерческой тайны и персональных данных.**

Алгоритм действий по увольнению по пп. «в» п.6 ст. 81 ТКРФ с учетом судебной практики.

**Особенности прекращения трудовых отношений с дистанционными работниками.**

**Трудовые споры:** процедура рассмотрения в судах трудовых споров и участие в них представителей работодателя. Как правильно подготовиться к спору: методы и приемы, которые увеличивают шансы на положительное решение суда в пользу компании. Стратегия поведения в суде, порядок предоставления доказательств, подготовка свидетелей к даче показаний в суде, контроль за ведением протокола судебного заседания.

**Статья 396-397 ТК РФ: важные нюансы трудового законодательства.**

# Преподаватели

## ЗУЙКОВ Александр Константинович

Эксперт в области трудового права и охраны труда.

**Сфера профессиональных интересов:**

Практикующий юрист по решению внештатных ситуаций в области трудового законодательства, кадрового делопроизводства, кадровой политики компаний, охраны труда работодателя, взыскания дебиторской задолженности. Член конкурсной комиссии Всероссийского конкурса практикующих юристов «Понтифик», независимый бизнес-консультант, автор многочисленных семинаров, статей и публикаций по вопросам трудового права. Преподаватель ведущих учебных центров Москвы и России. Опыт

преподавания 13 лет, стаж работы юристом более 14 лет.