

# Правила проведения внутреннего кадрового аудита в 2025 году

В рамках курса слушатели получают рекомендации по организации и проведению внутреннего кадрового аудита, что позволит создать современную и эффективную систему кадрового делопроизводства. Также на курсе слушатели узнают о последних изменениях трудового законодательства в 2025 году, познакомятся с решениями Конституционного и Верховного Суда РФ, кардинально изменившими правоприменительную практику, получают ответы и разъяснения по самым сложным вопросам трудового законодательства.

**Дата проведения:** 9 - 12 сентября 2025 с 10:00 до 17:30

**Артикул:** СП12330

**Вид обучения:** Курс повышения квалификации

**Формат обучения:** Дневной

**Срок обучения:** 4 дня

**Продолжительность обучения:** 32 часа

**Место проведения:** г. Санкт-Петербург, Лиговский проспект, 266с1, Бизнес Центр Премьер Лига (3 очередь), 4 этаж, из лифта направо. Станции метро «Московские ворота», «Технологический институт», «Обводный канал».

**Стоимость участия:** 53 900 руб.

**Для участников предусмотрено:**

Методический материал, кофе-паузы.

**Документ по окончании обучения:** Слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 32 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

## Для кого предназначен

Руководителей и специалистов кадровых служб, инспекторов по кадрам, руководителей и менеджеров отделов персонала, бухгалтеров, юристов, ведущих кадровый учет, профессиональных кадровых аудиторов.

## Цель обучения

Научиться организовывать и проводить кадровый аудит; узнать, как организовать кадровый документооборот в соответствии с требованиями Трудового законодательства, как правильно оформлять различные кадровые решения, как подготовиться к проверке и защищать права работодателя в случае спора; научиться разрабатывать и применять различные локальные нормативные акты, составлять трудовые договоры и дополнительные соглашения, правильно формулировать и оформлять организационно-распорядительную документацию.

## Результат обучения

**В результате обучения слушатели смогут:**

- Самостоятельно проводить внутренний аудит кадровых документов.
- Принимать грамотные кадровые решения по результатам проверки.
- Исправлять ошибки, допущенные при документировании трудовых отношений, оценивать возможные риски допущенных ошибок.

- Вести кадровую документацию в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

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

# Программа обучения

## День-1.

**Цель и содержание внутреннего кадрового аудита. Аудит нормативной правовой базы кадрового делопроизводства: проверка локальных нормативных актов, первичных учетных кадровых документов.**

- Понятие внутреннего кадрового аудита, его цель и содержание.
- Отличие внутреннего кадрового аудита от внешнего кадрового аудита.
- Особенности организации и проведения внешнего кадрового аудита.
- Требования, предъявляемые к внешним кадровым аудиторам.
- Оформление отношений с внешними кадровыми аудиторами.
- Программа кадрового аудита-алгоритм действий по организации внутреннего кадрового аудита.
- Основные направления проверочных мероприятий при проведении внутреннего аудита.
- Характеристика кадрового делопроизводства как особого вида административной деятельности и первичного звена бухгалтерского и налогового учета.
- Характеристика элементов механизма правового регулирования кадрового делопроизводства: трудовое право, бюджетное законодательство, архивное законодательство, система национальных государственных стандартов.
- Понятие и виды первичных учетных кадровых документов (информационно-справочных, организационно-распорядительных, по учету труда и его оплате, договорных) их виды и требования к содержанию.
- Обязательные реквизиты первичных учетных кадровых документов.
- Правила утверждения форм документов в бухгалтерской учетной политике.
- Понятие и классификация локальных нормативных актов (правоустанавливающих документов).
- Обязательные локальные нормативные акты.
- Значение локальных нормативных актов в формировании кадровой политики организации.
- Факультативные локальные нормативные акты.
- Структура и содержание локальных нормативных актов.
- Правила согласования локальных нормативных актов с представительными органами работников.
- Соотношение актов законодательства, подзаконных нормативных правовых актов с локальными нормативными актами.
- Правовые последствия несоблюдения процедуры принятия и согласования локальных нормативных актов.
- Правовые последствия противоречий в содержании локальных нормативных актов и актов законодательства.
- Соотношение локальных нормативных актов и коллективного договора, коллективных соглашений.
- Применение локальных нормативных актов при формировании условий трудового договора.
- Основные ошибки работодателя при разработке и применении локальных нормативных актов.
- Актуализация локальных нормативных актов в 2025-году.
- Правила внесения изменений и дополнений в локальные нормативные акты.
- Правила разработки новой редакции локального нормативного акта.
- Инструкция по кадровому делопроизводству и номенклатура дел организации— правовая база внутреннего кадрового аудита.
- Правила оперативного и архивного хранения документов.
- Коллективный договор-требования к содержанию, процедура принятия, внесения дополнений и изменений.

## День-2.

**Проверка соблюдения правил оформления основных кадровых процедур: подбор и оценка персонала, оформление приема на работу, обработка персональных данных.**

- Правила подбора и оценки персонала.
- Формирование и распространение объявлений о вакансиях. Требования, которые вправе предъявлять работодатель к кандидатам на вакансии.
- Ответственность за распространение дискриминационных объявлений о вакансиях.
- Требования, предъявляемые работодателем, к кандидатам на вакансии.
- Правила подбора персонала, которые обязан соблюдать работодатель при работе с кандидатами на вакансии.
- Анализ судебных решений по спорам, связанным с дискриминацией при подборе персонала и заключении трудового договора.
- Правила заключения трудового договора.
- Понятие фактического допуска к работе.
- Обязанности работодателя, возникающие в результате законного и незаконного допуска к работе.
- Административная ответственность за незаконный фактический допуск к работе.

- Аннулирование трудового договора. Последствия аннулирования трудового договора для работника и работодателя.
- Требования к содержанию трудового договора: существенные и факультативные условия.
- Отличие гражданско-правового договора от трудового.
- Анализ судебных решений по спорам, связанным с нарушением работодателем правил оформления трудовых договоров.
- Правила и основания заключения срочного трудового договора.
- Продление и перезаключение срочного трудового договора- основные ошибки работодателя.
- Порядок установления испытательного срока.
- Программа испытательного срока.
- Оформление документов по результатам испытания.
- Увольнение по результатам испытания.
- Основные риски работодателя при обжаловании увольнения по результатам испытания.
- Работа с персональными данными кандидатов на вакансии и персональными данными работников организации.
- Требования к содержанию Положения о защите персональных данных.
- Политика организации в сфере защиты персональных данных— новые требования Роскомнадзора к оформлению и содержанию.
- Формы согласия на обработку персональных данных.
- Когда согласие необходимо, а когда является избыточным.
- Передача персональных данных работников третьим лицам, получение персональных данных работников у третьих лиц.
- Правила оформления запросов на предоставление персональных данных.
- Новый порядок уничтожения персональных данных.
- Новые требования к оценке вреда, который может быть причинен субъектам персональных данных в случае нарушения Федерального закона «О персональных данных».

**Практикум:** Пошаговая методика проведения кадрового аудита собственными силами.

### День-3.

#### **Изменение условий трудового договора. Расторжение трудового договора. Дисциплинарная ответственность и материальная ответственность работника и работодателя.**

- Виды изменений условий трудового договора.
- Понятие и виды переводов.
- Отличие перевода от перемещения.
- Правила оформления изменений трудового договора по организационным или технологическим причинам.
- Правила оформления дополнительных соглашений к трудовому договору.
- Расторжение трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон- основные отличия, требования к оформлению.
- Требования к увольнению беременной женщины и лиц семейными обязанностями по инициативе работодателя— новые правила.
- Увольнение по инициативе работодателя- требования по оформлению отдельных оснований увольнения.
- Обязанности работодателя при увольнении работника по любым основаниям.
- Основания привлечения работника к дисциплинарной ответственности
- Процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
- Виды дисциплинарных взысканий.
- Правила оформления кадровых документов при привлечении работника к ответственности.
- Требования к процедуре оформления увольнения по отдельным основаниям, применяемым в качестве меры дисциплинарной ответственности.
- Анализ судебной практики по искам о восстановлении на работе работников, уволенных за совершение дисциплинарных проступков.
- Материальная ответственность работодателя перед работником.
- Основания и процедура привлечения работника к материальной ответственности перед работодателем.
- Виды материальной ответственности работника.
- Порядок определения размера ущерба, причиненного работодателю.
- Правила проведения внеплановой инвентаризации имущества работодателя, требования к оформлению документов по результатам инвентаризации.
- Правила оформления договоров об индивидуальной и коллективной материальной ответственности работников.
- Правила возмещения ущерба, причиненного имуществу работодателя.

**Практикум:** Пошаговая методика проведения кадрового аудита собственными силами.

### День-4.

#### **Актуальные изменения трудового законодательства в-2025-году. Обзор судебной практики. Правила проведения проверок ГИТ, мораторий на проверки, новые профилактические визиты.**

- Новые виды профилактических и контрольно-надзорных мероприятий.
- Обязательные профилактические визиты, их правовые последствия.

- Проверка по-результатам наблюдения за-соблюдением обязательных требований: решение о-проверке принимается по-результатам изучения представленной работодателем отчетности в-различные организации.
- Предостережение как форма реагирования ГИТ на-нарушения.
- Правила проведения дистанционной проверки.
- Электронное оформление документов, обмен электронными документами во-время проверки.
- Обжалование решений ГИТ через сайт Госуслуг.
- Реестр обязательных требований, как им-пользоваться.
- Регуляторная гильотина- не-забываем проверять актуальность документа, содержащего обязательные требования.
- Расширен функционал портала «Онлайнинспекция.рф» для работодателей-обзор основных функций.
- Вступил в-силу новый Закон «О-занятости»-изменения в-работе кадровой службы.
- Правила направления отчетов в-службу занятости.
- Новые правила ведения воинского учета. Реестр воинского учета.
- Внесены изменения в-правила предоставления гарантий и-льгот работникам-участникам СВО и-членам их-семей.
- Новые правила предоставления и-суммирования дополнительных выходных дней для ухода за-детьми-инвалидами.
- Последние решения Верховного и-Конституционного Суда по-срочному трудовому договору.
- Изменения Трудового Кодекса по-вопросам заключения срочных договоров с-руководителями организаций.
- Установлены правила оформления трудовых отношений с-наставниками.
- Новые правила квотирования рабочих мест для инвалидов: специальные рабочие места, сопровождение трудовой деятельности инвалидов.
- Анализ последних решений Конституционного Суда РФ-по-вопросам оплаты труда.
- Изменения Трудового Кодекса по-вопросам предоставления «отгулов» за-работу в-выходные и-праздничные дни.
- Новые правила оплаты сверхурочных работ.
- Новые правила «депремирования работников» за-совершение дисциплинарного проступка.
- Решение Конституционного Суда РФ-о-выходном пособии при увольнении по-соглашению сторон.
- Как правильно оформить документы по-оплате труда с-учетом последних изменений в-законодательстве.
- Какие условия и-формулировки об-оплате труда необходимо включать в-трудовой договор.
- Правила применения нестандартных режимов рабочего времени-последние разъяснения Минтруда и-Роструда.
- Правила предоставления отпусков, с-учетом последних изменений законодательства и-разъяснений Минтруда и-Роструда.

**Практикум:** Пошаговая методика проведения кадрового аудита собственными силами.

## Преподаватели

### ЕЛИСТРАТОВА Галина Валентиновна

Эксперт по трудовому праву, практикующий юрист, председатель Третейского суда. Опыт ведения гражданских дел в судах общей юрисдикции более 20 лет. Автор Модельного Трудового кодекса государств – участников СНГ. Автор статей по трудовому праву.

Доцент кафедры гражданского и трудового права юридического факультета РАНХиГС при Президенте РФ.