

Актуальные изменения Трудового законодательства 2025 года. Грамотное и законное увольнение сотрудников

В 2025 г. кадровым специалистам следует учесть в своей работе ряд масштабных законодательных изменений: новый размер МРОТ, новый размер квот на приём иностранных работников, новые правила субсидий за трудоустройство участников СВО, новый порядок сдачи ЕФС-1, новые правила компенсаций за неиспользованные отгулы при увольнении, новый порядок проведения медосмотров, новое определение «наставничество в сфере труда», новые технологии ведения воинского учёта, новые требования к обработке и контролю персональных данных, новые индикаторы риска для проведения внеплановых проверок ГИТ, новые правила по охране труда. Семинар посвящен разбору главных изменений в трудовом законодательстве 2024 г. (осень-зима), новациям в трудовом законодательстве с 2025 г., а также актуальным вопросам увольнения сотрудников, с учетом современной судебной практики.

Дата проведения: Открытая дата

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 2 дня

Продолжительность обучения: 16 часов

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 2024-2025 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 2024 (осень-зима) -2025 годов.
- Рассмотрят изменения по оплате труда и компенсациям с 2025 года.
- Узнают, как обеспечить безопасность персональных данных, и как вырастут штрафы за нарушения в работе с перданными с 30 мая 2025 года.
- Познакомятся с главными изменениями в области охраны труда, узнают, какие документы по охране труда должны быть в организации в 2025 году.
- Рассмотрят изменения 2025 года в законодательстве по работе с иностранными работниками.
- Узнают о новых правилах воинского учёта с 1 ноября 2024 года, новых обязанностях и ответственности.

- 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).

Мероприятие проходит в рамках курса повышения квалификации:

- [Кадровая неделя – 2022. Работа кадровой службы: актуальные вопросы, последние изменения в трудовом законодательстве, практические решения](#)

Программа обучения

День-1.

Важные изменения и-тренды трудового законодательства 2024-2025-годов.

- Изменения с-25.02.2024-г.-в-ст.-261-ТК РФ: расширение трудовых гарантий для одиноких родителей.
- Новая статья 264.1-ТК РФ-с-06.04.2024-г. гарантии супруге погибшего ветерана боевых действий.
- Особенности предоставления дополнительных выходных дней работникам по-уходу за-детьми-инвалидами с-1-сентября 2023-г. (закон от-05.12.2022-N 491-ФЗ). Смягчены требования при трудоустройстве несовершеннолетних (закон 259-ФЗ).
- **Новые индикаторы риска, изменения 2024-2025-гг.** нарушения обязательных требований трудового законодательства, которые являются основанием для проверки ГИТ. Ожидаемое обновление индикаторов рисков в-2025-г. **Отмена моратория на-плановые проверки с-01.01.2025-г. —как это отразиться на-проверках ГИТ.**

Оплата труда 2025.

- **МРОТ 2025**, индексация заработной платы, типичные ошибки. Увеличения регионального МРОТ в-Москве. Важные изменения в-ст.-236-ТК РФ. Оплата труда работника, использовавшего другой день отдыха вместо двойной оплаты за-работу в-выходной или нерабочий праздничный день (оплата отгулов при увольнении Позиция КС-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.
- Важные изменения-ст.-236-ТК РФ-с-30.01.2024-г. поправки о-компенсации за-задержку не-начисленных выплат. Плюсы и-минусы нововведения, и-как они прямо повлияют на-рост трудовых споров со-стороны работников.
- Важные изменения статьи 152-ТК РФ-1-сентября 2024-г. «Оплата сверхурочной работы» (на-основе Постановления КС-РФ-от-27.06.2023-N 35-П).
- **Важные изменения статьи 153-ТК РФ-1-марта 2025-г.** Компенсация при увольнении неиспользованных отгулов за-работу в-выходные.
- **Законопроекты о-внесении изменений в-ТК-РФ-на-основе Постановлений Конституционного суда РФ**— ожидаемое вступление в-действие март 2025-г., как это отразиться на-трудовых отношениях, рассматриваем плюсы и-минусы.
- **Доплата за-Наставничество с-1-марта 2025-г.**, новая статья в-ТК-РФ-351.8 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по-наставничеству (проект готов к-окончательному принятию).

Персональные данные 2024-2025-гг.

- **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).
- Увеличение административной ответственности с-23.12.2023-г., повторное увеличение ответственности в-2024-г.-за-нарушения законодательства о-персональных данных.
- Отсутствие согласия на-обработку ПД— штраф от-300тыс.руб на-юр. лицо.
- Обновление с-30.08.2024-г. Перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля за-обработкой персональных данных (Приказ Минцифры России от-15.11.2021-N 1187).
- **Передача обезличенных персональных данных в-Минцифры с-1-сентября 2025 года** (закон от-08.08.2024-N 233-ФЗ). Изучаем новые правила и-обязанности операторов.

- **Проверочный лист по-соблюдению требований законодательства о-персональных данных с-последними изменениями** (Приказ Роскомнадзора от-24.12.2021-Н 253).

Воинский учет 2025: практическое внедрение «Цифровых технологий».

- Нормативно-правовая база. Новые правила в-Воинском учете с-последними изменениями: формировании реестра воинского учета.
- Лишение гражданства-РФ с-08.08.2024-г.-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-Н 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).
- 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 обмен 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.
- **Передача Работодателем информации о-работников в-военкомат (прием/перевод/увольнение) через «Реестр Воинского учета»** (закон от-08.08.2024-Н 270-ФЗ)— работа через Госуслуги теперь не-в-приоритете.

Охрана труда 2025.

- Важные изменения в-оказании первой помощи пострадавшим с-1-сентября 2024-г. (Новый алгоритм, возможность использование лекарственных средств, не-входящих в-аптечку).
- 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-Н 262н).
- **Новые Требования к-размещению использованию и-хранению аптечек первой помощи— с-1-марта 2025-г.** (Приказ Минтруда России от-09.08.2024-Н 398н).
- Новый порядок оказания первой помощи с-01.09.2024-г, что необходимо сделать Работодателю (Приказ Минздрава России от-03.05.2024-Н 220н).
- Изменения с-1-сентября 2024-г.-в-Положении о-расследовании несчастных случаев.
- Порядок расследования и-учета профзаболеваний с-1-марта 2023-г. (Постановление Правительства РФ-от-05.07.2022-Н 1206).
- Обновление с-1-сентября 2024-г. Перечня отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по-установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов (Приказ 298н).
- Новая Методика проведения специальной оценки условий труда с-1-сентября 2024-г. (Приказ Минтруда №-817н от21.11.2023-г.). Что изменилось, изучаем новшества.

Иностранцы работники 2025: важные изменения.

- **Новая Реформа привлечения иностранной рабочей силы: «Режим высылки» с-05.02.2025-г.** (Закон от-08.08.2024-Н 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-ФЗ от 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.
- **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.
- **Обязательная форма для уведомления МВД иностранным работником, получившим патент при трудоустройстве с-07.01.2024-г.** (Приказ МВД России от-05.09.2023-Н 655)— практические рекомендации, трудности с-которыми может сталкиваться работодатель (аннулирование патента). Существенное увеличение количества аннулированных патентов за-первые 8-мес. **Стоимость патента по-субъектам-РФ в-2025-г.**
- **Ограничения по-привлечению с-иностранцев работников по-видам деятельности в-2025-г.**
- **Массовое принятие ограничений Субъектами РФ-в-2025-г.** (приняли более 40-субъектов) при работе по-патенту или разрешению на-работу на-территории субъекта РФ— что необходимо знать, важные действия работодателя.
- 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.

- 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 и-т.д.).
- 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 ни-в-организации, ни-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 №660, 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 ответственности: порядок, фиксирование проступков, ознакомление с-приказом. Особенности прекращения трудовых отношений дистанционными работниками с-учетом актуальной судебной практики.

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** (Новый закон от-12.12.2023-N 565-ФЗ), изучаем новшества, дифференцированный подход по-квотированию инвалидов. Формы и-сроки отчетов для подачи в-службу занятости). Программа государственного субсидирования найма работников в-2024 году (Постановление Правительства №-362). Ожидаемое продление программы на-2025 год по-субсидированию найма.
- 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-г. —изменение ст.5.42. Штрафы на-работодателей от-50-до-100-тыс., на-ИП от-30-до-50-тыс. Новый и-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). 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-ребенком 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.
- Какие действия работодателя недопустимы при сокращении штата? Основные заблуждения и-ошибки при Сокращении штата. Разбираем алгоритм поведения с-различными категориями работников.
- Документальное оформление расторжения трудового договора (приказ, расчет выдача трудовой книжки/СТД-Р) действия, которые необходимо сделать для правильного оформления увольнения.
- Почему сокращении штата все больше пользуется популярностью у-Работодателя, в-том числе для прекращения отношений с-работниками, некачественно исполняющими обязанности.
- 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. Как доказать добровольный характер соглашения, проводим подготовительную работу к-возможному судебному разбирательству.
- Что необходимо прописать в-соглашении о-расторжении, чтобы у-работника не-было возможности оспорить его в-суде по-различным причинам: давление, нетрудоспособность.
- Соглашение сторон и-сокращение штата работников, что необходимо учесть, чтобы не-допустить ошибок и-минимизировать трудовые споры.
- Ограничения, которые накладывает законодательство (позиция Пленума ВС-РФ-и-судов) при увольнении по-соглашению сторон. Новая позиция Конституционного Суда РФ: Запрет на-отказ в-выплате обещанного выходного пособия при увольнении по-соглашению сторон (Постановление от-13.07.2023-Н 40-П).
- Современная судебная практика (2023-2025гг.) 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 и-предупреждении работодателя.
- Обязательные и-рекомендуемые процедуры, необходимые документы, типичные ошибки и-их-исправление, корректировка поведения работника. Принимаем решения с-учетом современной судебной практики. Письменное предупреждение работника о-возможности отозвать заявление об-увольнении— позиции судов.
- Основные заблуждения работников и-работодателей, как с-ними работать, чтобы не-доводить дела до-суда.
- Вносим запись в-трудовую книжку правильно, почему возникают сложности с-внесением записей: увольнение работника, расторжение или прекращение трудового договора, как легко научиться писать правильную запись, Оформление окончательного расчета.
- Исковая давность по-спорам об-увольнении. Отпуск с-последующим увольнением.
- 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-изменением 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.