

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: 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: 16 часов

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 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 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 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 отразится 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 отразится 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-Н 1187).
- **Передача обезличенных персональных данных в-Минцифры с-1-сентября 2025 года** (закон от-08.08.2024-Н 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 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.
- **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.

Иностранные 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-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.
- **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. № 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-№ 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-№ 709). Новые Формы отчетности (Приказ Минтруда России от 16.04.2024-№ 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.**
- **Увольнением 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.
- **Увольнением 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.