



Учебный центр СИСТЕМА

СЕМИНАРЫ ДЛЯ БУХГАЛТЕРОВ, ЮРИСТОВ, КАДРОВИКОВ

sistema-70.ru

634021 г. Томск, ул. Заречная 5-я, 25 (2 этаж)

e-mail: sistema-70@yandex.ru

моб. +7 (909) 542-91-76

моб. +7 (909) 543-55-49

тел. +7 (3822) 235-549

тел. +7 (3822) 529-630 (факс)



Приглашаем на **ВЕБИНАР**
одного из лучших экспертов России в области
трудового законодательства –
Александра Зуйкова
(г. Москва)

Тема вебинара:

ГРАМОТНОЕ УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ 2026.

Грамотно, законно с учетом современных трендов и позиций судов.

21 октября 2026 года

Зуйков Александр Константинович, г. Москва:

- Юрист, член конкурсной комиссии Всероссийского конкурса практикующих юристов "Понтифик".
- Независимый бизнес-консультант, эксперт по решению внештатных ситуаций в области трудового права, охраны труда и взысканию дебиторской задолженности.
- Автор многочисленных семинаров, статей и публикаций по вопросам трудового законодательства.
- Преподаватель ведущих учебных центров Москвы и России.
- Проводил обучение и консультировал такие компании как: ОАО "Северсталь", ОАО "Газпром", ОАО "РЖД", Группа компаний "ПИК", РИА НОВОСТИ, Минтранс РФ, ПАО "Сбербанк" и др.



Целевая аудитория: работники кадровых служб, юристы, руководители, бухгалтеры.

Метод ведения - **ВЕБИНАР** 21 октября 2026 г. 09.00 – 16.00 (время Московское).

Раздаточный материал - Обширный методический материал рассылается всем слушателям в день **вебинара**.

Документ по окончании вебинара - именной сертификат установленного образца.

Более того! Лектор не уходит из зала пока не ответит на все вопросы слушателей (около часа). Также лектор оставит свои контакты (почту и телефон). Все слушатели смогут к нему обратиться бесплатно в течение 2-х месяцев после вебинара.

О ВЕБИНАРЕ:

Для того чтобы грамотно расстаться с работником, недостаточно найти повод для увольнения, необходимо четкое соблюдение установленных законом норм, процедур, сопровождаемых кадровой документацией и понимание новых трендов судов при трудовых спорах о восстановлении.

Методы и приемы увольнения, которые были актуальны 1-3 года назад, сейчас носят рискованный характер, потому что должны корректироваться с учетом современных позиций судов. Многие считают, что трудовое законодательство в порядке Увольнения неизменно и ТКРФ в данные статьи не вносились изменения, теоретически верно, но на практике даже самые известные компании проигрывают трудовые споры потому что нужно производить увольнение с учетом современных позиций судов (по защите работников) и развития суд. практике на 1. -2 года вперед. Безусловно, работодатель хочет расстаться с работником с минимальными финансовыми издержками, а государство поддержать людей, потерявших работу и проверить «законность и обоснованность» действий работодателя и самое важное пополнить БЮДЖЕТ (вынужденный прогул: НДФЛ, пенсионные взносы, государственная пошлина...) если обнаружены нарушения.

«Кадровые экстремисты» с тезисом «Выжми из компании ВСЕ»: новая реальность для работодателей. Что необходимо знать и предпринять работодателю, чтобы минимизировать судебные споры, а в случае его возникновения выиграть спор.

Чтобы действия Работодателя, по прекращению трудовых отношений были правильными, на семинаре/вебинаре будет подробно рассмотрено соблюдение установленных законодательством норм и процедур прекращения трудового договора и современные тенденций судов, которые минимизирует дальнейшие риски, связанные с трудовым спором.

P.S. «Помните, не увольняемых сотрудников нет. Трудовой кодекс РФ и Суд не на стороне Работника или Работодателя, а на той, кто соблюдает закон и лучше документально подготовился».

!!!!Рассмотрение на семинаре перечня типовых вопросов и сложных практических ситуаций*

Список в конце программы (он может быть дополнен вопросом участника по эл. почте или задан онлайн).

ПРОГРАММА ВЕБИНАРА:

1. Увольнение по инициативе Работника - Собственное желание в 2026 году без ошибок

- Что нужно знать о заявлении, об увольнении, предупреждение работодателя и письменное предупреждение работника о возможности отозвать свое заявление.

- Уведомление 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. Какие ошибки допускать нельзя, что необходимо изменить(улучшить) в образцах заявлений и в приказе об увольнении чтобы минимизировать трудовой спор и восстановление на работе.
- Исковая давность по спорам об увольнении. Какие документы выдать при увольнении: обязательные, по просьбе работника.

2. СОКРАЩЕНИЕ ШТАТА 2.0.2.6: законно и с учетом судебной практики и интересов компании.

- Кого нельзя сокращать? Изменение законодательства (увеличение гарантий) работникам. 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.
- **NeW!!** Изменение с 11.08.2025 ст. 178 и ст.318 ТК РФ - выходное пособие закон принят на основе Постановлением КС РФ от 22.11.2024 N 54-П.
- **Почему набирает популярность сокращение работника, рассматриваем преимущества и случай, когда лучше его использовать, даже если это не связано с экономической нестабильностью.**
- **Массовое сокращение штата в крупнейших компаниях 2025-2026г в связи с внедрением Искусственного Интеллекта(ИИ), за какие ошибки суды будут восстанавливать работников – новые тренды с целью снижения социальной напряженности и защиты работника как более слабой стороны. Изучаем тренды судов, учимся на чужих ошибках.**
- ✓ **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.**
- ✓ **Сложные случаи при сокращении штата и численности.**
- 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.

3. 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.**
- **NeW Trend!!!! Отзыв согласия Работника об увольнении по Соглашения сторон после подписания:** изучаем нюансы, превентивные меры по защите работодателя,

ошибки(суд.практику2024-2025г) известных крупнейших компаний РФ которые считали, что трудовое законодательство неизменно.

- **Современная судебная практика(2023-2025г) по увольнению работника по соглашению сторон, что необходимо знать.**
- **Практические рекомендации, формулировки, по составлению соглашения с целью защиты работодателя и минимизации судебных рисков (образец соглашения).**

4. 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.

5. «Кадровые экстремисты»: новая реальность для работодателей.

- **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, поиск соискателя и работника 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.
 - **Категории работников(перечень) склонных к конфликту и судебным спорам**, - особый подход к оформлению документов при приеме и при увольнении.
 - Подготовительные мероприятия, предшествующие увольнению.
 - Ознакомление работника с документами: на что обратить внимание.
 - Предупреждение и профилактика трудовых конфликтов и споров. Роль локальных нормативных актов в предупреждении и разрешении трудовых споров
- **Злоупотребление работника своим правом: методы борьбы в правовом поле.**

Какие методы и приемы (документальные и психологические) применить кадровику чтобы существенно минимизировать трудовой спор. Пример: юрист - консультирующий работника – не друг, а работник для него - Средство заработка – при любом даже негативном исходе для гражданина.

Устанавливаем регулярную обратную связь, открытый диалог помогает выявить проблемы на ранней стадии и дает сотруднику ощущение, что его слышат.

6. 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 не обоснованных 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.81ТКРФ.** 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.
- **Важно! 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 работником 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).

7. Трудовые споры 2026: практические советы и методы по их профилактики и положительному разрешению в суде.

- Процедура разрешения трудовых споров в судебном порядке.
- Подведомственность и подсудность трудовых споров. Сроки обращения в суд по трудовым спорам. Исковая давность – важный аргумент для успешного разрешения трудового спора. Вопросы исчисления сроков обращения в суд.
- **Важные аспекты рассмотрения в судах трудовых споров:** стратегия поведения в суде, порядок предоставления доказательств, подготовка свидетелей к даче показаний в суде, контроль за ведением протокола судебного заседания.

8. Ответы на вопросы, практические рекомендации для участников.

* **Перечень типовых вопросов и сложных практических ситуаций** которые будут рассмотрены на вебинаре (дополняемый, пишите свой вопрос):

Увольнение Дисциплинарные проступки

- Как правильно уволить многодетного сотрудника за дисциплинарные проступки?

- Является ли дисциплинарным проступком уход работника с работы до окончания рабочего времени, если в этот рабочий день проводится корпоратив, но работник не желает участвовать в нем, либо он все-таки должен доработать свои рабочие часы?

Увольнение ПРОГУЛ

- Как правильно уволить работника. Сотрудник запил и не приходит писать заявление по собственному желанию, на телефон отвечает жив здоров, но не приходит. Акты есть, уведомление было отправлено по почте, но вернулось по истечении срока.
- Если сотрудник пропал, зафиксировали актами все дни отсутствия, направили почтой РФ запрос предоставить письменное объяснение, ответа нет. Можно увольнять за прогул?
- Если прошло больше месяца после первого прогула, ждали объяснения после направленного письма. Но акты составлялись на каждый день. Как быть? А если у нее несовершеннолетние дети, есть какие-то нюансы?
- Сотрудник пропал, сначала присылал больничные, потом перестал отвечать на звонки и сообщения. Больничные оказались фиктивными. Пишет, что уже работает в другой компании неофициально, приходит и писать заявление отказывается, говорит нет времени. что делать?
- По решению суда, сотрудник находится на принудительном лечении в психиатрической клинике, как в данном случае уволить сотрудника?
- Как правильно можно уволить сотрудника: Она совершила хищение, мы обратились в полицию - расследование шло 1 год. После совершения хищения сотрудник перестал выходить на работу. мы составляли акты о невыходе в течении недели и направляли по указанному в паспорте адресу. Письма почта утеряла. поехали по адресу, бывший муж сказал, что ее адрес проживания не знает. Побоялись увольнять за прогул, решили дожидаться решения суда. На суд она пришла беременная. суд признал ее вину, осудил условно. Вопросы: могли ли мы уволить ее за прогул и что должны были соблюсти? второй вопрос: как уволить после решения суда?

Собственное Желание Увольнение

- Что делать, если сотрудник не приезжает на подписание приказа на увольнение, а заявление на увольнение есть? Отзыва заявления нет.
- В случае если работник отзывает заявление по собственному желанию путем направления телеграммы, какие действия работодатель должен предпринять и как реагировать? Является ли отсутствие реакции работодателя грубым нарушением?
- Как зафиксировать отработку 2 недели. если у сотрудника указан более ранний день увольнения в его заявлении по собственному желанию?
- Если сотрудник не хочет отрабатывать и готов написать заявление на увольнение задним числом, прошу уволить меня 15 февраля, а заявление написал от 1 февраля. Так можно? Если сам не хочет отрабатывать 2 недели? Какие риски для работодателя?
- Если сотрудника уволили сегодня, можно ТК отправить по почте на следующий день? Вдруг он в 18-00 отзовет свое заявление. Работает в другом городе.
- У сотрудника накопилось за много лет работы 100 дней неиспользованного отпуска. В отпуск он ходит на 2 недели максимум в год, брать больше дней отпуска отказывается. Можно его уволить и выплатить все отпускные и принять на работу через неделю? Или это незаконно? Можем ли мы по закону отправить его в отпуск, если он не хочет?

Сокращение Штата

- Сотрудника сократили по должности, уведомление отправили за 2 месяца, получил его сотрудник через 2 недели. Подал в суд, что получил документы не за 2 месяца, просит восстановить в должности. Но филиал уже планируют закрывать в ближайшее время. Суд назначен на сентябрь, к этому времени филиал закроют. Восстановит его суд?

Ученический договор

- Такая ситуация: ученический договор с фиксированным сроком завершения, по истечению которого отношения прекращаются, либо заключается бессрочный трудовой договор при взаимном согласии сторон. В течении действия ученического договора выяснилось, что девушка беременная. Принимать на бессрочный трудовой договор работодатель не планирует в связи с неудовлетворительным результатом прохождения

ученического периода. Работодатель тут рискует чем-то в связи в выявившейся беременностью?

Срочный Трудовой Договор

- Какую причину срочного договора правильно прописать, если у нас планируется закрытие объекта. срок пока точно не известен или ноябрь, или февраль, а сейчас нам нужен сотрудник? Посоветуйте!

Испытание при приеме - Увольнение

- Как правильно уволить не прошедшего испытание сотрудника?

Дата вебинара: 21 октября 2026 г. Место проведения: Ваше рабочее место Продолжительность вебинара – 1 день, 09.00 – 16.00 (время Московское)	Стоимость вебинара: 20.000 руб.
Документ по итогам обучения: выдается сертификат установленного образца.	
Более того! Лектор оставит свои контакты (почту и телефон). Все слушатели смогут к нему обратиться бесплатно в течение 2-х месяцев после вебинара.	
Заявку в свободной форме (ФИО участника (ов), контактный телефон), с приложением карточки организации, направляйте на электронную почту: sistema-70@yandex.ru	

Контакты. Получить информацию об обучении Вы можете по телефонам: 8 (3822) 235-549, 8-909-542-91-76 Вадим Сергеевич. Наша электронная почта: sistema-70@yandex.ru

ОТЗЫВЫ УЧАСТНИКОВ СЕМИНАРОВ АЛЕКСАНДРА ЗУЙКОВА:

Специалисты администрации Лесозаводского городского округа (Приморский край)

Участники семинара "Трудовое право 2022", выражают Вам и Зуйкову Александру Константиновичу огромную благодарность за организацию и проведение такого интересного, актуального и полезного для работы обучения.

По словам наших специалистов, материал был подан в доступной форме с примерами. Они с нетерпением ждут раздаточный материал с семинара. Надеемся, что наше сотрудничество продолжится. Ждем интересных тем.

Иванова Елена, инспектор по кадрам ВГТРК/ГТРК «Владивосток»

Большое спасибо за семинар, прошел на одном дыхании!

Балицкая Ольга, инспектор по кадрам ПОУ Уссурийская техническая школа, Уссурийск

Спасибо большое. Я была первый раз на ваших курсах, все очень понравилось!

Колбенкова Арзу, специалист по кадрам ООО "ПлазмаФильм", Томск

Спасибо огромное за предоставленную возможность поучаствовать в семинаре "Трудовое право", который проводил Зуйков Александр Константинович, г. Москва в Томске. Прекрасная подача материала!!! Огромный багаж знаний, которым этот замечательный человек поделился в очень доступной форме. До сих пор под впечатлением!!! Бесценные советы, которые вряд ли где-либо еще можно было получить!!! Обязательно будем участвовать в ваших семинарах!!! И отдельное спасибо за отличную организацию мероприятия!!!

Саморукова Анастасия, инспектор по кадрам ОГАУЗ "МЦ им Г.К. Жерлова", ЗАТО Северск

Семинар Зуйкова Александра Константиновича очень информативный, столько практики, столько неординарных решений, а главное - все по теме. Спасибо Вам огромное ЗА ОРГАНИЗАЦИЮ!

Худякова Надежда, главный специалист Администрации Исетского муниципального района, г. Тюмень

Спасибо большое за семинар! Для органов местного самоуправления это редкая удача встретиться и поговорить с профессионалом своего дела. А от грядущих перемен голова кругом! Мы ведь в "своем соку варимся" и выживаем как можем. УДАЧИ!

Ухмылина Ольга, юрист, Томск

Мне очень понравился семинар Зуйкова Александра Константиновича, очень познавательно. Актуально и на высшем уровне. Рекомендую юристам и кадровикам!

Орина Наталья Юрьевна, специалист отдела кадров Клиники лазерной микрохирургии глаза

Мне очень понравился семинар Зуйкова Александра Константиновича. Я в полном восторге, человек абсолютнейший профессионал. Юрист до мозга костей. Потрясающий лектор. Я многие вещи себе записывала с пометкой «Восклицательный знак». Вот, например, он разъяснил один очень скользкий момент. Речь идет об увольнении исчезнувшего с производства человека. Не надо тянуть с ним, пока он там 10 лет не найдется. Можно его уже через 30 дней увольнять и не бояться этого процесса. Точка зрения, доказанная им документально, мне была очень интересна. У меня такой ситуации, слава Богу, не было, но часто встречается этот случай у коллег. Человек бросает работу, не оформляется документально – и найти его не могут и уволить невозможно. Важным был стратегический момент, который Зуйков тоже очень хорошо объяснил – сроки обращения в суд. Все было очень познавательно. Спасибо за семинар!

Савонина Оксана Сергеевна, менеджер отдела персонала компании ООО «ИТ-Сервис»

У Александра Зуйкова очень интересная подача материала, его легко слушать, все он дает с конкретными примерами, плюс интонационное окрашивание – запоминаешь всегда очень хорошо. Когда пример дается плюс специальная интонация, все воспринимается легко, материал быстро откладывается. Мы находимся в группе компаний «РУСАЛ», то есть все наши менеджеры – грамотные специалисты, тем не менее, мне многие вещи были полезны и интересны.

Яна Сергеевна Сарангова, главный бухгалтер ООО «Управляющая компания «Оникс»

Лекция очень понравилась. Лектор Александр Зуйков четко излагает материал, по существу, ссылки делает к необходимым документам, очень хорошо раскрывает темы. Весь семинар был посвящен правильному оформлению документов при увольнении, это сегодня актуально. Я работаю бухгалтером, но у нас фирма небольшая, поэтому кадровый учет веду тоже я. Благодаря этому занятию мне реально удалось восполнить кое-какие пробелы. Большое спасибо!

Людмила Васильевна Коновалова, начальник отдела кадров ООО «Бизнес –Коллегия»

Мне понравился семинар. Ценно то, что было много моментов, которые лектор Зуйков Александр Васильевич подтверждал практикой применения, реально много примеров он приводил. Если бы он еще нам дал в раздаточном материале некоторые свои уникальные наработки, было бы вообще замечательно! Но он, видя наш интерес, дал нам возможность сфотографировать это. За что ему большое спасибо, потому что это очень ценная информация!

Елена Владимировна Ковалева, ведущий юрисконсульт КГАУК «Красноярская краевая филармония»

На обучающий семинар Александра Зуйкова у нас записалось несколько человек из нашей организации, в том числе руководитель юридической службы и начальник отдела кадров. И, конечно, мы не пожалели о времени. Было много моментов, которые мы взяли на вооружение. Например, практический совет - вместо выговоров, которые легко отменяются, практиковать

замечания и потом на их основании можно увольнять нерадивого сотрудника за нарушение трудовой дисциплины. Или совет не сразу брать объяснительную у сотрудника. А можно в течение месяца дать ему шанс подойти к проблеме «холодной головой». Мне как юристу было очень интересно. Подача изумительная. Все на примерах. Мы же тоже умеем читать Кодекс, но важно толкование, примеры из практики, очень интересно!

Наталья Михайловна Шаталина, документовед ФБУ «Российский центр защиты леса»

Лектор Александр Зуйков оставил впечатления самые хорошие, еще хотелось его слушать. Но вот времени, к сожалению, не хватило на обсуждение наших вопросов. У меня, например, был вопрос по увольнению по невыясненным причинам, увольнению за прогул – я хотела уточнить у него. И был вопрос уже по ходу его лекции. Он сказал, что можно принимать человека на период отпусков, то есть не принимать его - увольнять, а продлевать трудовой договор, очень хотелось этот момент уточнить, это нам было очень актуально. Но действительно не хватило времени, так много было вопросов у участников. Информации было много для меня, пришел еще раздаточный материал, все очень хорошо подобрано, много ссылок на судебную практику, что очень важно.

Светлана Жижина, заместитель главного бухгалтера, ведущий специалист по кадрам и делопроизводству компании «Бизнес-Система»

Я не пропустила ни одного дня занятий, настолько актуальны все заявленные темы. Каждый лектор очень самобытный, яркая индивидуальность, каждый на сто процентов владеет своей темой. Сегодня под впечатлением от эмоциональной подачи материала Александра Зуйкова. Я вижу, как люди подходят к нему с разными вопросами, человек отвечает, при этом опираясь на судебную практику, нормы Трудового и Гражданского кодексов.

Калинина Татьяна Николаевна, начальник отдела кадров ООО «Центр комплектации»

С большим удовольствием я прослушала семинар Александра Зуйкова! Для себя я вынесла немало полезных замечаний, т.к. лектор очень подкован в вопросах законодательства и приводил практические советы его применения, которые можно воплотить в жизнь работодателю. Например, для оптимизации бюджета на расходы ФОТ лектор предложил взвесить затраты между оплатой труда и суммой штрафа за соблюдение законодательства. Также рассеял страх работодателя, что некоторые штрафы применяют за каждого работника, приведя в пример судебную практику, а именно: перечень постановлений судов из разных регионов России. Семинар очень содержательный, емкий, конкретный. Большое спасибо за этого лектора!

Виктория Сергеевна Голубева, юрисконсульт компании ООО НПО «АПИ»

Лектор Александр Зуйков освещал тему очень хорошо. Я, например, с дебиторкой напрямую не работаю, но все равно приходится сталкиваться, поэтому мне семинар был очень полезен. Особенно по процедуре действий, когда судебное решение уже получено и исполнительный лист есть. Этих подробностей я особо не знала, сейчас у меня в голове вся схема сложилась. Я буду напрямую этой информацией пользоваться, буду это применять в своей практике.

Карина Константинова Межекова, главный бухгалтер ООО «СпецБТО»

Занятие с Александром Зуйковым очень понравилось. Мне как бухгалтеру это было чрезвычайно полезно, ведь дебиторка присутствует в работе любой организации. Лично для себя я почерпнула несколько очень важных практических рекомендаций. Лектор очень подробно рассказал о методах борьбы с должниками, как звонить, вести переговоры, как действовать, составлять претензии, писать письма. Спасибо большое!

Галина Николаевна Вахрамеева, ведущий юрист ООО «Континент»

Преподнесение материала лектором Зуйковым было очень интересным, сам материал полезный и актуальный. Наша логика с логикой лектора совпадала в плане подхода к взысканию дебиторской задолженности, но и немало новой информации для себя услышала. Например, если в вопросе, каким образом собирать информацию о контрагентах, нам источники знакомы, то как работать с приставами – это была новая полезная рекомендация,

сроки он сообщил по всем этапам работы по взысканию дебиторской задолженности. Ценно было, что он делился личным опытом работы в банковской сфере, рассказал, когда и как нужно реагировать, чтобы взыскание задолженности было эффективным.