

Грамотное и законное увольнение сотрудников

Вопрос сокращения затрат на персонал и грамотного увольнения в сложившемся «санкционном кризисе» волнует миллионы работодателей во всех-регионах РФ. Только при учете совокупности всех факторов возможно законное увольнение. Методы и приемы увольнения, которые были актуальны 2-3 года назад, сейчас несут рискованный характер, так как, безусловно, каждый работодатель хочет расстаться с работником с минимальными финансовыми издержками, а государство поддержать людей, потерявших работу и проверить «законность и обоснованность» действий работодателя.

Дата проведения: 10 октября 2025 с 10:00 до 17:30

Артикул: MC24345

Вид обучения: Семинар

Формат обучения: Дневной

Срок обучения: 1 день

Продолжительность обучения: 8 часов

Место проведения: г. Москва, ул. Золотая, д. 11, бизнес-центр «Золото», 5 этаж. Всем участникам высылается подробная схема проезда на семинар.

Стоимость участия: 21 800 руб.

Для участников предусмотрено:

Методический материал, кофе-паузы.

Документ по окончании обучения: Сертификат об участии в семинаре.

Для кого предназначен

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

Цель обучения

Получение системных знаний по процедуре сокращения и увольнения сотрудников, подробный разбор типичных ошибок работодателя в трудных трудовых ситуациях, получение практических рекомендаций по безопасному увольнению сотрудников за отдельные виды нарушений.

Особенности программы

Если суд установит незаконное увольнение, необходимо восстановить работника на-работе, и-возместить материальные последствия. При любом нарушении будет ответственность с-вероятностью-90% в-виде штрафа, а-не-предупреждения. Только соблюдение установленных законодательством норм и-процедур прекращения трудового договора и-учета современных тенденций судов минимизирует дальнейшие риски, связанные с-трудовым спором.

Результат обучения

В-результате обучения участники будут знать:

- Какие методы увольнения работников сейчас оптимальны, а-какие рискованны.

- Какой лучше способ прекращения трудовых отношений выбрать в «санкционный период» и как его правильно оформить, учитывая нюансы современной судебной практики.
- Как произвести законно сокращение и оставить на работе необходимых людей. Какие ошибки при сокращении штата приводят к восстановлению работников на работе.
- Как правильно провести переговоры с работником, который не хочет увольняться.
- Что необходимо прописать в соглашении о расторжении, чтобы у работника не было возможности оспорить его в суде.
- Как осуществить увольнение дистанционных работников.
- Как противодействовать «кадровым экстремистам» и законно прекратить трудовые отношения с конфликтным работником.

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

Программа обучения

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-N 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 допрос 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.**
- **Увольнение 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.
- **Увольнение 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).

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.