8 (495) 698-63-64
8 (800) 234-55-22
seminar@finkont.ru
www.finkont.ru

Актуальные изменения трудового законодательства 2026 года. Грамотное и законное увольнение сотрудников

С 1 сентября 2026 года вступили в силу ключевые изменения в ТК РФ: новые правила по сверхурочной работе, неполному рабочему времени, отпускам, срочным трудовым договорам и увольнениям; новые правила обучения по охране труда и упрощенная СОУТ; изменены формы уведомлений в МВД по иностранным работникам; введены новые требования к режимам труда водителей. Программа посвящена разбору главных изменений в трудовом законодательстве 2026 года, планируемым изменениям 2027 года, а также актуальным вопросам увольнения сотрудников с учетом современной судебной практики.

Дата проведения: 12 - 13 ноября 2026 с 10:00 до 17:30

Артикул: MC27813

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 2 дня

Продолжительность обучения: 16часов

Стоимость участия: 43 900 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 2026 года, новыми законопроектами 2027 года, понять, как внедрить все изменения в свою работу и адаптировать внутренние документы организации (трудовые договоры, локальные нормативные акты, другое) к новым нормам, избежать штрафов за нарушение новых требований, изучить актуальные тренды увольнения работников.

Результат обучения

В результате обучения слушатели:

- Изучат важные изменения трудового законодательства 2026 (сентябрь)-2027 годов.
- Рассмотрят изменения по оплате труда и компенсациям 2026 (сентябрь)-2027 годов.
- Узнают, как обеспечить безопасность персональных данных, и как выросли 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 2026-2027 годах.

- Рассмотрят изменения 2026-2027 годов в законодательстве по работе с иностранными работниками.
- Узнают о важных изменениях в воинском учёте, бронирование граждан, пребывающих в запасе ВС РФ, новых обязанностях и ответственности работодателя.
- 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 — 2026. Работа кадровой службы: актуальные вопросы, последние изменения в трудовом законодательстве, практические решения

Программа обучения

День 1

Актуальные изменения- и тренды трудового законодательства 2026 года.

Важные изменения- и тренды трудового законодательства 2026-2027 гг.

- Изменения Трудового Кодекса с 01.09.2026 г.: статья 71 (испытание- при приеме на работу),- статья 128- (отпуск без сохранения ЗП).-
- С 01.09.2026 г. новая статья- в ТК РФ 186.1- Гарантии и компенсации работникам- пострадавшим Ч/С.
- Важные изменения- с 01.09.2026 г.- в ТК РФ по сверхурочной работе (ст. 99, ст. 152, 329.1 ТК РФ). Сверхурочная работа до 240 часов. Разбираем нововведения, вопросы- работы сверхустановленной нормы- рабочего- времени. Какие есть законные варианты решения кадрового «голода».
- Изменения с 01.09.2026 г. в- статье 185.1 ТК РФ (диспансаризация).
- Изменения статьи- 179 ТК РФ с 01.09.2026 г.
- Важные изменения статьи 125 ТК РФ (отзыв из отпуска) с 01.09.2026 г.
- Изменения статьи- 59 ТК РФ Срочный трудовой договор.- С 01.09.2026 г.- -увеличиваются критерии- для заключения срочного трудового договора «субъект малого предпринимательства» с 35 чел- -до 70. Разбираем нововведения и вопросы заключения срочного ТД, варианты действий работодателя.
- Изменения с 01.03.2026 г. статьи 327.6 ТК РФ.
- Изменения с 01.09.2025 г. статьи 268 ТК РФ.
- Изменения с 01.09.2025 г. статьи 268 ТК РФ.
- Изменения с 11.08.2025 г. статьи 178 , 318 ТК РФ- оплата выходного пособия при сокращении штата при- условии трудоустройства по совместительству до увольнения.
- Изменения с 07.04.2025 г. статьи 128 ТК РФ – отпуск без сохранения оплаты.
- Изменения- -статья 59 ТК РФ – основания- заключения срочного трудового договора
- Изменения в 2025-2026 году статьи 351.7 ТК РФ (гарантии мобилизованным и контрактникам участникам СВО).
- Новый классификатор профессий- "ОК 016-2025.- - с 01.01.2026 г.: как применять в работе (Приказ Росстандарта от 16.05.2025 N 423-ст). Действия кадровика.
- Новая статья- 264.1 ТК РФ- с 06.04.2024 г. гарантии супруге- погибшего ветерана боевых действий.-

Заработная плата 2026 г.

- МРОТ 2026 г. – рост на 20,6%. Важные изменения- в ст 236 ТК РФ.- Ограничения в снижении премии. Индексация Заработной платы – как оформить с целью защиты интересов работодателя и соблюсти требования законодательства.
- Новая статья в ТК РФ- с 1 марта 2025 г.- - 158.1 Основные направления по противодействию задолженности по ЗП. Как это повлияет на работу компаний.
- С 01 марта 2025 г. новая статья- -в ТК РФ-351.8 – доплата за наставничество.
- Наставничество по новому закону с 2025 года: как оплачивать и оформлять документально.- Претензии к работодателям, которые не заключают договор о наставничестве с сотрудниками, которые оказывают помощь и консультируют коллег, т.е.

выполняют работу наставника.
- Изменения статьи- 153 ТК РФ- 1 марта 2025 г. Компенсация при увольнении неиспользованных отгулов за работу в выходные дни. Учитываем нюансы с целью защиты интересов работодателя. Актуальные вопросы привлечения работника- к труду в выходной день.
- Важные изменения статьи 135 ТК РФ с 01.09.2025 г. Что необходимо учитывать работодателю при разработки- системы поощрения и в каких случаях- данная позиция суда не будет применяться (возможности «депремирования» остаются не смотря на позицию КС РФ).- Новая судебная практика об уменьшении премии за дисциплинарные проступки.
- Статья 300 ТК РФ не соответствует Конституции РФ.- Конституционный суд- РФ указал- считать компенсацию за неиспользованный междувахтовый отдых при увольнении до конца вахты, пока не внесут изменения в ТК РФ- (Постановление Конституционного Суда РФ от 06.02.2026 N 5-П).
- Оптимизация фонда оплаты труда с сохранением штата работников.
- Разработка и внедрение новой системы- оплаты труда, отражающей- все современные- риски и возможности, что необходимо учесть. Стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии), доплаты за Эффективность (результаты за- KPI как внедрить- и сделать систему жизнеспособной- - инструмент повышения мотивации и производительности труда. «Депремирование».-
- Особенности удержания из заработной платы работника (аванс,- неотработанные дни отпуска при увольнении, счетная ошибка), рассматриваем сложные вопросы. Возмещение дистанционному сотруднику- -расходов за при использовании оборудования(электричество, интернет, связь).
- Изменения с 1 сентября 2025 года в письменных договорах- устанавливающих полную материальную ответственность: новые перечни должностей,- работ и типовые формы (Приказ Минтруда России от 16.04.2025 N 251н).
- С 01.09.2025 г. действует новое Постановление Правительства о минимальном размере- оплаты- труда в ночное время (Постановление от 04.04.2025 N 436).
- Переход на выплату зарплаты цифровыми рублями с 01.09.2026 г. что нужно знать работодателям и сотрудникам.
- Неполное рабочее время: тренд 2026- г. (неполная рабочая неделя, неполный день), отпуска без сохранения ЗП:- изучаем процедуру,- особенности,- плюсы и минусы,- осуществление разъяснительной работы.
- Уголовная ответственность за невыплату ЗП ст. 145.1УК РФ- изменения с 20.01.2026 г.. Увеличение уголовных дел- с 2025 г.
- Основные ошибки при ЗП, сроки давности по ЗП уволенных и работающих работников – тренды и решения судов направленные на пополнение- «бюджета».
- Новое Положение о командировках с 01.09.2025 г. (Постановление Правительства РФ от 16.04.2025 N 501).

Персональные данные 2026 г.

- Увеличение- 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). Штраф за утечку информации более 1 тыс. субъектов –от 3 млн. рублей.- Изучаем изменения и рассматриваем действия работодателя, как минимизировать возможные- крупные штрафы, так как обезопасить 100%- от утечек не возможно.
- С 11 декабря 2024 г. уголовная ответственность за Персональные данные: новая статья 272.1 УКРФ. Уголовная ответственность за незаконное использование компьютерной информации, содержащей персональные данные, разбираемся подробно в изменениях, чтобы- не допустить- -нарушений подпадающие под Уголовную ответственность.
- 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.
- Требования к обезличиванию персональных данных, а также методы и правила их обезличивания с 01.09.2025 г. (Постановление Правительства РФ от 01.08.2025 N 1154).
- Изменения в законе о Персональных данных- вступивших- в действие- в 2025 году.
- Перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля- за обработкой персональных данных (Приказ Минцифры России от 15.11.2021 N 1187).-
- Проект Минцифры РФ:- Новые обязанности операторов ПД с 2028 г.,- обязательная передача в ЕСИА сведений об обработки персональных данных субъекта.

Воинский учет 2026: практическое- внедрение «Цифровых технологий»- началось.

- Важные изменения закона о Военной службе (№53-ФЗ) с ноября 2025 г. и с 01 января 2026 г. Мобилизационный людской резерве ВС РФ, изучаем новшества. Другие важные документы связанные с военной службой: Указ Президента РФ от 05.11.2025 N 818.
- С 09.05.2025 г.- Личный Кабинет- Юр. лиц для передачи информации по- Воинскому учету заработал(прием, перевод, увольнение..) вход через сайт Реестр Повесток (реестрповесток.рф).
- Массовое получение сообщений на портал- Гос. услуг о включение военнообязанных в реестр ВУ – действия работодателя и действия работников разбираем варианты в соответствии с законодательством. Увеличение проверок Военкоматами и усиление контроля за ВУ со стороны- гос.органов.
- Увеличение ответственности с- 07.07.2025 г.- Усиление контроля в 2026 году со стороны государственных органов по ведению воинского учета Работодателями уже началось, как правильно действовать при контактах с военкоматами.
- Основные ошибки в воинском учете, ответы на сложные вопросы.

Охрана труда 2026-2027 гг.

Изменения по охране труда с 01.09.2026 г.:

- Обучение по охране труда: изменения- с 01.09.2026 г., обновление и продление действия- Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. №2464, регулирующее порядок обучения по ОТ и проверки знания требований охраны труда действует, изучаем- изменения, и действия работодателя.
- Новые особенности работы и отдыха водителей с 1 сентября 2026 года (Приказ Минтранса России от 14.04.2026 N 160).
- Новая- форма справка донору- с 01.09 2026 г. о- медицинском обследовании и совершении донации крови или ее компонентов.(Приказ Минздрава России от 18.05.2026 N 447н).
- С 1 марта 2026 г. новые нормы переноса и подъема тяжестей для несовершеннолетних (Приказ Минтруда России от 10.06.2025 N 369н).
- Обязательное Психиатрическое освидетельствование (ОПО), порядок проведения, изменения с 01 марта 2026 г.
- С 01.09.2025 г. Продлевается срок действия ряда Правил по охране труда(Приказ Минтруда России от 29.04.2025 N 287н).
- С 1 сентября 2025 г. применяется обновленный порядок проверки соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы,(Постановление Правительства РФ от 24.04.2025 N 551).
- Новые- Требования- с 1 марта 2025 г. к размещению использованию и хранению- аптечек первой помощи (Приказ Минтруда России от 09.08.2024 N 398н).
- С 1 сентября 2025 г. документы о медпомощи после несчастного случая на производстве нужно оформлять по новым формам (Приказ- Минздрава России от 11.04.2025 N 196н).
- Новые Требования к размещению использованию и хранению- аптечек первой помощи – с 1 марта 2025 г. (Приказ Минтруда России от 09.08.2024 N 398н).
- Новая Методика проведения специальной оценки условий труда с 1 сентября 2024 г. (Приказ Минтруда № 817н от21.11.2023 г.).-
- С- 01.09.2025 г.- Новые особенности проведения спец.оценки- на рабочих местах по отдельным направлениям. Новые- Приказы Минтруда России №186н -197н).
- Изменения Приказа 699н,- с 01.09.2026 г. - возможность самостоятельно(бесплатно) проводить спец. оценку- субъекту малого предпринимательства (численность не превышает 100 чел.) по 55 видам деятельности. Изучаем- ожидаемые новшества, с возможностью- экономии бюджета компании при проведении спец. оценки с помощью экспертной компании.(Постановление Правительства РФ от 26.01.2026 N 39).
- Специальная оценка условий труда- и обучение по охране труда- с 22.11.2025г- Минтруд будет информировать работников через Госуслуги- (Приказ Минтруда России от 07.10.2025 N 599н). Рассматриваем новшества, плюсы и минусы(риски) работодателя.
- Новый порядок обучения Пожарной безопасности- 1 сентября 2025 года (Приказ МЧС России от 16.12.2024 N 1120). Изучаем порядок и действия работодателя.

Иностранные- работники- 2026-2027 гг.: важные изменения.

- Важные изменения законодательства об иностранных граждан- с 01.09.2026 г.
- Новые правила мед. освидетельствования иностранцев и меры ответственности, с 01.09.2026 г. Введение Единого срока в течение которого иностранные граждане обязаны пройди мед. освидетельствование – 30 календарных дней с даты въезда в РФ.
- Новая форма Уведомления МВД о заключении и расторжении трудового договора- с 01.09.2026 г. Подача Уведомлений по новым правилам, обязательное заполнение и предоставление в МВД Согласия на обработку ПДН иностранного гражданина. Изучаем новшества.
- Важные Указы Президента РФ (2024-2026 гг.)- регулирующие- Особенности правового положения- иностранных граждан.-
- Ограничения по привлечению с иностранных работников- по видам деятельности- в 2026 г.-
- Эксперимент в Москве и МО по дополнительному- механизму учету иностранных граждан (закон от 23.05.2025 N 121-ФЗ). Изучаем новшества, процедуры, на какие категории иностранцев распространяется,- подводные камни- и риски работодателей, Электронный ID Иностранного работника – пилотный проект в Москве.-
- Эксперимент по апробации правил и условий въезда в Российскую Федерацию иностранных граждан с 30.06.2025 г. во всех пограничных пунктах продлен до 31.12.2027 г. (Постановление Правительства РФ от 07.11.2024 N 1510.
- Обновление с 10 ноября 2025 г.- Приказа МВД России от 22.11.2021 N 926- о продлении сроков пребывания, что необходима знать и сделать, чтобы иностранный работник не попал в РКЛ.
- Изменения в работе- с иностранными работниками, которые вступают в действие в 2027 г.
- Новый эксперимент на всей территории РФ с 2027 г.- (кроме Москвы и МО).
- Новая Реформа – Организованный набор иностранцев. запрет на переход к другому работодателю,- отмена патентов.- Создание Реестров Работодателей и Реестров- Иностранных работников. Изучаем новшества,- анализируем риски и возможность- их минимизации.
- Законопроект от МВД (ожидаемое вступление с 2027 г.) наложение штрафа на Ген. подрядчика за- нелегальных мигрантов нанятых субподрядчиком.- За невыполнение обязанностей планируют предусмотреть штраф от 500 тыс. до 800 тыс. руб.- Законодательное- закрепление обязанностей МВД по контролю за иностранными работниками на Лиц (Ю/Л), которые могут заплатить высокие штрафы и пополнить бюджет РФ.
- Законопроект Правительства РФ (N 1158407-8). Иностранцы с низкими доходами не смогут продолжить Работу в РФ. Новые основания Аннулирования патентов или разрешений на работу, РВП,- новые основания для отказа в продлении.- Увеличение с 01.09.2026 г. требований к уровню заработной платы Высококвалифицированного иностранца (ВКС), минимальная ЗП= 717 тыс.руб- месяц (2.151млн в квартал), увеличение размера ЗП более чем в 2.8 раза за 2.5 года.

Актуальные вопросы в работе с персоналом.

Дистанционный труд 2026.

- 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 на дистанционном труде).
- 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 не в организации,- не 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 N660, 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 отнесенности: порядок, фиксирование проступков, ознакомление с приказом. Особенности прекращения трудовых отношений дистанционными-

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 проверки.
- 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 2026-2027 годах.

- Работа со службой занятости населения 2026 г.: изучаем новшества, дифференцированный подход по квотированию инвалидов, практику применения.-
- Выполнение квоты для приема на работу инвалидов: с 1 сентября 2026 года обновили форму отчета Приказ (Минтруда России от 12.05.2026 N 204н).
- Усиление ответственности за невыполнение квоты для инвалидов с 20.11.2024 г. Изменение ст.5.42.- Штрафы на работодателей от 50 до 100тыс, на ИП от 30 до 50 тыс.- Новый Импульс для увеличения количества проверок со стороны службы занятости.
- Квотирование инвалидов.- Новый Порядок выполнения работодателем квоты для трудоустройства инвалидов- с 1 сентября 2024 г. (Постановление Правительства РФ от 30.05.2024 N 709) .Изменения- с 20.11.2025: 1 инвалид (участник СВО) равен- 2 квотам. 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 ребёнком 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 2024-2026 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.

Увольнение работников: изменения с 1 сентября 2026 года.

- Изменения порядка увольнения работников, совершивших хищение.

- Преимущественное право мобилизованных граждан и военнослужащих по контракту на оставление на работе при сокращении численности или штата.

Увольнение по инициативе работника - собственное желание в 2026-2027 гг. без ошибок, изучаем новые тренды.

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

Сокращение штата 2026-2027 гг.: 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.
- Изменение с 11.08.2025 г. 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 2025-2026 гг. 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.

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.
- Отзыв согласия работника об увольнении по соглашению сторон после подписания: изучаем нюансы, превентивные меры по защите работодателя, ошибки (судебная практика 2024-2026 гг.)- известных крупнейших компаний РФ, которые считали, что трудовое законодательство неизменно.-
- Современная судебная практика (2024-2026 гг.) 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).

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», какие ошибки нельзя совершать. Принимаем решения на основе современной судебной практики.

Прекращение трудовых отношений в связи с изменение определенных сторонами условий трудового договора – п.7. ст. 77 ТК РФ. Алгоритм действий работодателя, основные ошибки и заблуждения (отсутствии оснований, подмена «сокращения»).

«Кадровые экстремисты»: новая реальность для работодателей.

- Категории работников (перечень) склонных к конфликту и судебным спорам, - особый подход к оформлению документов при приеме и при увольнении.- Подготовительные мероприятия, предшествующие увольнению и по предупреждению 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. Внедряем регулярную обратную связь, открытый диалог помогает выявить проблемы на ранней стадии и дает сотруднику ощущение, что его слышат.-

Расторжение трудового договора за дисциплинарные проступки с учетом современных позиций судов.

- Порядок наложения и оформления, заблуждения работодателя и его основные ошибки.-
- Сбор и анализ информации о физическом лице. Провокационные мероприятия в кадровой работе. Конфликты при увольнении и борьба компроматов.
- 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. 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 судебные 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 2026-2027 гг.: 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 и 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.-

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.