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

Грамотное и законное увольнение сотрудников

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

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

Артикул: MC27828

Вид обучения: Семинар

Формат обучения: Дневной

Срок обучения: 1 день

Продолжительность обучения: 8часов

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

Стоимость участия: 22 900 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.

Результат обучения

В результате обучения участники будут знать:

- Какие методы увольнения работников сейчас оптимальны, а какие рискованны.
- Какой лучше способ прекращения трудовых отношений выбрать, 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).

Мероприятие проходит в рамках курса повышения квалификации:

- Кадровая неделя — 2026. Работа кадровой службы: актуальные вопросы, последние изменения в трудовом законодательстве, практические решения

Программа обучения

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.-
- Статья 396-397 ТКРФ: 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.