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

Трудовые споры в 2027 году: методы профилактики и процедуры разрешения. Особенности рассмотрения трудовых споров, связанных с различными основаниями увольнения работников

В процессе обучения слушатели узнают, как правильно оформлять трудовые отношения и увольнение в 2027 году, чтобы избежать судебных споров и внеплановых проверок ГИТ, рассмотрят нормативную правовую базу и основные тенденции правоприменительной и судебной практики, позволяющие работодателю построить эффективную систему профилактики и урегулирования трудовых споров,познакомятся с особенностями разрешения трудовых споров в суде и комиссиях по разрешению трудовых споров на основе обзора актуальной судебной практики по трудовым спорам.

Дата проведения: 20 - 23 апреля 2027 с 10:00 до 17:30

Артикул: СП15175

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 4 дня

Продолжительность обучения: 32часа

Стоимость участия: 58 600 руб.

Для участников предусмотрено:

Методический материал, кофе-паузы.

Документ по окончании обучения: По итогам обучения слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 32 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

Руководителей и специалистов кадровых служб, директоров и менеджеров по персоналу, юристов, руководителей организаций.

Цель обучения

- Рассмотреть новые основания и процедуры оформления увольнений в 2027 году без рисков для работодателя, разобрать спорные вопросы увольнения с учетом судебной практики.
- Познакомиться с последними решениями Верховного Суда и Конституционного Суда по трудовым спорам, кардинально меняющим правоприменительную практику.
- Научиться юридически грамотно отстаивать позицию руководства по предмету спора, грамотно оформлять кадровые документы для соблюдения требований закона и интересов работодателя.
- Эффективно использовать в работе судебную практику, рекомендации высших судебных инстанций.
- Получить практические рекомендации для предотвращения и успешного разрешения трудовых споров в досудебном порядке и в суде.

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

Программа обучения

День 1

Понятие трудовых споров. Правовое регулирование разрешения трудовых споров. Судебное рассмотрение трудовых споров. Споры по вопросам подбора и оценки персонала, оформления приема на работу.

- Понятие и классификация трудовых споров.
- Понятие коллективного и индивидуального трудового спора.
- Значение правильной классификации трудовых споров.
- Отличие трудового спора от конфликта между работником и работодателем.
- Способы разрешения трудовых споров.
- Процедура рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- Правила создания и работы комиссии по рассмотрению трудового спора.
- Этапы рассмотрения коллективного трудового спора.
- Может ли ГИТ рассматривать трудовые споры.
- Причины возникновения трудовых конфликтов.
- Порядок рассмотрения трудовых конфликтов.
- Условия, при которых конфликт превращается в трудовой спор.
- Предупреждение и профилактика трудовых конфликтов и споров.
- Роль представительных органов работников, службы управления персоналом в разрешении трудовых конфликтов.
- Значение локальных нормативных актов, коллективных договоров и соглашений, трудовых договоров в предупреждении и разрешении трудовых конфликтов и споров.
- Положение о корпоративной этике - значение в предотвращении возникновения конфликтов межу работником и работодателем.
- Роль и значение Постановлений Пленума и Постановлений Президиума ВС РВ, решений Конституционного Суда для толкования законодательства и правоприменительной практики.
- Влияние решений кассационных судов на правоприменительную практику.
- Правила использования в работе разъяснений Минтруда и Роструда при разрешении трудовых споров.
- Подведомственность и подсудность трудовых споров.
- Трудовые споры, рассматриваемые непосредственно в судах.
- Сроки обращения в суд по трудовым спорам.
- Соблюдение исковой давности - важный аргумент для успешного разрешения трудового спора.
- Правила 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.
- Подготовка доказательственной базы: значение грамотного оформления первичной учетной кадровой документации, требования к содержанию и структуре кадрового документа, используемого в качестве доказательства.
- Злоупотребление работника своим правом: когда установленный факт злоупотребления правом поможет выиграть в суде, а когда будет проигнорирован судом.
- Освобождение работников от судебных расходов.
- Новые правила подбора и оценки персонала, которые необходимо соблюдать, чтобы избежать спора.
- Возможные иски от кандидатов на работу. Кто рассматривает трудовые споры о дискриминации.
- Какие требования кандидаты на работу могут предъявить в суде. Какие требования кандидатов с не будут удовлетворены судом при любых обстоятельствах.
- Правила оформления приема на работу, которые помогут предотвратить возникновение трудового спора.
- Анализ судебной практики по вопросам разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров.
- Оформление отношений с самозанятыми- ошибки работодателей.
- Правила работы комиссий по нелегальной занятости. Реестр недобросовестных работодателей.
- Трудовой договор - структура и содержание. Аннулирование трудового договора.
- Спорные вопросы фактического допуска к работе.
- Практические рекомендации по порядку изменения условий ТД, которые помогут избежать конфликтных ситуаций с работником.
- Изменение правил оформления переводов и перемещений- анализ решений КС РФ.
- Практические рекомендации работодателям по профилактике конфликтов и споров по вопросам предоставления отпусков - анализ решений Апелляционных и Кассационных судов.
- Анализ последних Постановлений Президиума ВС РФ по вопросам оформления приема на работу.

День 2

Трудовые споры, связанные с расторжением трудового договора по собственному желанию и соглашением сторон. Особенности увольнения работников, участвующих в СВО. Трудовые споры по оплате труда.

- Требования законодательства к увольнению работников-участников СВО.
- Особенности увольнения работников, участвующих в СВО- изменения Трудового Кодекса.

- Увольнение работника в случае невыхода его на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы.
- Увольнение в связи с окончанием срочного трудового договора во время участия работника в СВО.
- Преимущественное право на трудоустройство работников- участников СВО.
- Спорные ситуации при расторжении трудового договора по инициативе работника.
- Как работник может доказать принуждение к увольнению.
- Можно ли увольнять работника, если он прислал заявление об увольнении через мессенджеры -мнение ГИТ и судов.
- Отзыв заявления об увольнении через мессенджеры - какие действия должен предпринять работодатель.
- Расторжение трудового договора в выходные, праздничные дни, в период нетрудоспособности, во время отпуска.
- Расторжение трудового договора по соглашению сторон.
- Чем отличается увольнение по соглашению сторон от увольнения по собственному желанию.
- Как правильно вести переговоры с работником о расторжении трудового договора по соглашению сторон.
- Ограничения, которые накладывает законодательство при увольнении по соглашению сторон отдельных категорий работников.
- Особенности увольнения по соглашению сторон беременных женщин.
- Анализ последних решений Конституционного суда по спорам, связанным с оплатой труда.
- Новые правила неначисления и уменьшения размера премий в 2027 году.
- Если премия не является частью зарплаты, надо ли соблюдать при ее выплате требования по ограничению депремирования.
- Распространяются ли новые требования к ограничению депремированию на все случаи невыполнения требований для начисления премий.
- Надо ли применять новые ограничения депремирования, если дисциплинарный проступок совершен, но взыскание не было применено.
- Можно ли лишить работника месячной и годовой премий за один и тот же проступок?
- Если взыскание отменено, надо ли выплатить премию?
- Правила отмены работодателем персональных надбавок- анализ судебной практики.
- Новые правила выплаты процентов за задержку выплаты заработной платы, суммы присужденных судом, в том числе, компенсации морального вреда- анализ решений КС РФ,
- Размер МРОТ с 1 января 2027 года. Какие изменения в кадровые документы необходимо внести работодателю.
- Решения Конституционного и Верховного Суда РФ о том, что включает в себя МРОТ и региональная МЗП.
- Решения Верховного Суда РФ о требованиях к порядку индексации заработной платы.
- Законно ли условие ЛНА о проведении индексации зарплаты при достижении каких-либо финансовых показателей.
- Виды премий, учет различных видов премий при расчете отпускных- анализ последних решений высших судебных инстанций.
- Виды и содержание профилактических и контрольных (надзорных) мероприятий.
- Новый порядок досудебного обжалования решений ГИТ через сайт Госуслуг.

День 3

Трудовые споры по расторжению срочного трудового договора. Сокращение численности или штата. Особенности увольнения беременных женщин.

- Особенности заключения и расторжения срочного трудового договора.
- Основания заключения срочного трудового договора.
- Возможность продления срочного трудового договора-позиция судов и Роструда.
- Основания заключения срочного трудового договора.
- Правила оформления срочного трудового договора.
- Риски неоднократного перезаключения срочных трудовых договоров, заключенных по части 1 чт.59 ТК РФ.
- Особенности расторжения срочного трудового договора.- - - –
- Формулировки в уведомлениях об окончании срочного трудового договора, которые судами признаются неправомерными.
- Последствия нарушения срока предупреждения об увольнении в связи с истечением срока трудового договора.
- Порядок предоставления отпуска с последующим увольнение при срочном трудовом договоре.
- Порядок увольнения «срочника» во время очередного отпуска.
- Требования к процедуре увольнения беременной женщины по истечении срока трудового договора.
- Сокращение численности или штата работников.
- Требования ТК РФ к основаниям и процедуре сокращения численности или штата работников.
- Обоснование выбора кандидатур работников для сокращения-преимущественное право оставления на работе.
- Спорные вопросы, связанные с предложением вакансий.
- Отсутствие преимущественного права при переводе работников на вакантные должности.
- «Несокращаемые» работники: действия работодателя.
- Правила увольнения при ликвидации обособленного структурного подразделения организации.
- Как оформить отказ работника от перевода в структурное подразделение, расположенное в другой местности-особая, позиция Конституционного суда.
- Ошибки работодателей при толковании решений Конституционного Суда.
- Правила исчисления сроков при сокращении.

День 4

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по различным основаниям--прогул, система, разглашение конфиденциальной информации, неудовлетворительный-результат испытания. Испытательный срок.

- Увольнение по инициативе работодателя-требования законодательства.
- Прогул- ошибки в толковании понятия «прогул», противоположные позиции судов.
- Порядок действий работодателя в различных ситуациях, связанных с отсутствием работников.
- Неудовлетворительный результат испытания.
- Типичные ошибки при установлении испытания и увольнении работников, не прошедших испытание.
- Правовые позиции Конституционного Суда РФ по вопросам оценки результатов прохождения работниками испытания.
- Неоднократное неисполнение работником должностных обязанностей.
- Ошибки работодателя при определении трудовой функции работника.
- Правовые позиции Верховного Суда РФ об увольнении работников по данному основанию.
- Разглашение конфиденциальной информации-спорное основание увольнения.
- Категории работников, которых можно уволить по данному основанию.
- Документирование факта разглашения, особенности процедуры увольнения.
- Нарушение правил охраны труда, как основание увольнения.
- Выявление подложных документов при приеме на работу и в процессе трудовой деятельности.
- Особенности безопасного увольнения дистанционных (удаленных) работников.
- Особенности увольнения работников, находящихся на территориях других стран.
- Особенности увольнения беременных женщин.
- Требования к форме и содержанию кадровой документации, оформляющей увольнение работников.
- Обязательные реквизиты приказов о дисциплинарных взысканиях, в том числе об увольнении.
- Акты, как основания для расторжения трудового договора.
- Докладные, служебные записки должностных лиц организации и объяснительные записки работников.
- Восстановление на работе уволенного работника по решению суда: последствия для работодателя.
- Восстановление работника по инициативе работодателя- позиция ВС РФ.
- Безопасное увольнение как достижение компромисса интересов работника и работодателя.
- Способы противодействия «злоупотреблением права» со стороны работников в процессе увольнения.
- Трудовые споры по вопросам увольнения: актуальные тренды судебной практики.

Преподаватели

ЕЛИСТРАТОВА Галина Валентиновна

Эксперт по трудовому праву, практикующий юрист, председатель Третейского суда. Опыт ведения гражданских дел в судах общей юрисдикции более 20 лет. Автор Модельного Трудового кодекса государств — участников СНГ. Автор статей по трудовому праву.

Доцент кафедры гражданского и трудового права юридического факультета РАНХиГС при Президенте РФ.