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

Трудовые споры в 2025 году: методы профилактики и процедуры разрешения. Особенности рассмотрения трудовых споров, связанных с различными основаниями увольнения работников

На курсе слушатели узнают, как правильно оформлять трудовые отношения и увольнение в 2025 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: 28 - 31 октября 2025 с 10:00 до 17:30

Артикул: СП12713

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Дневной

Срок обучения: 4 дня

Продолжительность обучения: 32часа

Место проведения: г. Санкт-Петербург, Лиговский проспект, 266с1, Бизнес Центр Премьер Лига (3 очередь), 4 этаж, из лифта направо. Станции метро «Московские ворота», «Технологический институт», «Обводный канал».

Стоимость участия: 53 900 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 2025 году без рисков для работодателя, разобрать спорные вопросы увольнения с учетом судебной практики.
- Изучить сложившуюся судебную практику по трудовым спорам, научиться юридически грамотно отстаивать позицию руководства по предмету спора, грамотно оформлять кадровые документы для соблюдения требований закона и интересов работодателя.
- 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. 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.
- Возможные иски от-кандидатов на-работу. Как их-избежать.
- 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.
- Практические рекомендации работодателям по-профилактике конфликтов и-споров по-вопросам оплаты труда и-предоставления отпусков-— анализ решений Апелляционных и-Кассационных судов.
- Анализ последних Постановлений Президиума ВС-РФ-по-вопросам оформления приема на-работу.

День-2.

Разрешения трудовых споров в-судебном порядке. Трудовые споры, связанные с-расторжением трудового договора по-собственному желанию и-соглашением сторон. Особенности увольнения работников, участвующих в-СВО.

- 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.
- 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.
- Государственный надзор и-контроль за-соблюдением трудового законодательства.
- Характеристика нового закона о-контроле и-надзоре.
- 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.

- 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.

- Порядок оформления и-выдачи бумажных трудовых книжек работникам.
- 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.