

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 носят 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: 11 октября 2024 с 10:00 до 17:30

Артикул: MC22104

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: 17 000 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 2024: 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-Н 40-П).
- Современная судебная практика по-увольнению работника по-соглашению сторон, что необходимо знать.

Увольнение по-инициативе работника— собственное желание.

- Что нужно знать о-заявлении, об-увольнении предупреждении работодателя.
- Обязательные и-рекомендуемые процедуры, необходимые документы, современные ошибки, которые ранее были допустимыми, корректировка поведения работника.
- Принимаем решения с-учетом современной судебной практики.
- Исковая давность по-спорам об-увольнении. Отпуск с-последующим увольнением.
- Основные заблуждения работников и-работодателей, как с-ними работать, чтобы не-доводить дела до-суда.

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-досье на-сотрудника, позволяющие убедить его уволиться. Провокационные мероприятия в-кадровой работе. Конфликты при увольнении и-борьба компроматов.
- Увеличение «кадрового экстремизма» и-не-обоснованных 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.
- Необходимые условия для увольнения по-п.5 ст.81-ТК РФ. Позиции судов по-привлечению к-дисциплинарной ответственности которые необходимо учитывать.

Увольнением 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.

Увольнением 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.

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.

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.