

Увольнение сотрудников в 2023 году: новое в законодательстве, порядок оформления, практика разрешения трудовых споров

Для работодателей в 2023 году изменен перечень и формы документов, предоставляемых сотрудникам при увольнении, в ТК РФ появились новые основания для расторжения трудового договора. На курсе слушатели узнают, как правильно оформлять увольнение в 2023 году, чтобы избежать судебных споров и внеплановых проверок ГИТ.

Дата проведения: Открытая дата

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Дневной

Срок обучения: 3 дня

Продолжительность обучения: 24 часа

Место проведения: г. Санкт-Петербург, Лиговский проспект, 26бс1, Бизнес Центр Премьер Лига (3 очередь), 4 этаж, из лифта направо. Станции метро «Московские ворота», «Технологический институт», «Обводный канал».

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 24 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 процедуру увольнения в 2023 году, разобрать спорные вопросы увольнения с учетом судебной практики.

Результат обучения

В результате обучения на курсе слушатели узнают:

- Какие появились новые основания для увольнения сотрудников.
- Как грамотно уволить работника по инициативе работодателя.
- Как уволить дистанционного работника.
- Как расстаться с конфликтным работником, не нарушив закон.
- Как рассчитать компенсацию за вынужденный прогул без рисков.
- Какие документы работодатель должен выдавать уволенному работнику.
- Как отчитаться по увольнению сотрудника.
- Как работодателю доказать законность увольнения работника в суде.

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

Программа обучения

День-1.

Требования законодательства к-увольнению работников-участников СВО.

- Особенности увольнения работников, участвующих в-СВО.
- 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, уволенных после 24-февраля 2022-года.

Спорные ситуации при расторжении трудового договора по-инициативе работника.

- Основные ошибки работодателя при оформлении увольнения по-собственному желанию.
- Правила оформления заявления об-увольнении по-собственному желанию.
- 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.
- Законный отказ в-отзывае заявления об-увольнении.
- Расторжение трудового договора в-выходные, праздничные дни, в-период нетрудоспособности, во-время отпуска.
- Какие документы необходимо выдавать работникам при увольнении с-1-января 2023-года.

Расторжение трудового договора по-соглашению сторон.

- Как правильно составить соглашение сторон, чтобы у-работника не-было возможности оспорить его в-суде.
- Чем отличается увольнение по-соглашению сторон от-увольнения по-собственному желанию.
- Как правильно вести переговоры с-работником о-расторжении трудового договора по-соглашению сторон.
- Какие суммы выплат по-соглашению работнику будет оспорить сложно.
- Ограничения, которые накладывает законодательство при увольнении по-соглашению сторон отдельных категорий работников.
- Особенности увольнения по-соглашению сторон беременных женщин.

Особенности заключения и-расторжения срочного трудового договора.

- Основания заключения срочного трудового договора.
- Правила оформления срочного трудового договора.
- Возможность продления срочного трудового договора-позиция судов и-Роструда.
- Риски неоднократного перезаключения срочных трудовых договоров, заключенных по-части 1-чт.59-ТК РФ.
- 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.

День-2.

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.

Увольнение по-инициативе работодателя.

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.

- Причины восстановления работников по-решению суда, 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 охраняемой законом тайны.

- Категории работников, которых можно уволить по-данному основанию;
- Документирование факта разглашения, особенности увольнения.

Нарушение правил охраны труда.

- Нарушение правил охраны труда как основание увольнения.
- Доказательная база для расторжения трудового договора.

Предъявление подложных документов при приеме на-работу.

- Понятие «подложные документы».
- Выявление подложных документов при приеме на-работу и в-процессе трудовой деятельности.
- Особенности увольнения.

Особенности безопасного увольнения дистанционных (удаленных) работников. Особенности увольнения репатриировавшихся работников, находящихся на-территориях других стран.

Особенности увольнения пенсионеров и-лиц, достигших предпенсионного возраста.

День-3.

Требования к-форме и-содержанию кадровой документации, оформляющей увольнение работников.

- Заявления об-увольнении.
- Соглашения о-расторжении трудового договора.
- Обязательные реквизиты приказов о-дисциплинарных взысканиях, в-том числе об-увольнении.
- Акты, как основания для расторжения трудового договора.
- Уведомления работников об-увольнении.
- 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. Необходимые действия работодателя.

Безопасное увольнение как достижение компромисса интересов работника и-работодателя.

- Психологические приемы, применяемые для убеждения работника уволиться.
- Алгоритмы расставания с- работниками, которые могут представлять опасность для работодателя после увольнения.
- Способы противодействия « злоупотреблением права» со-стороны работников в-процессе увольнения.

Трудовые споры при увольнении: актуальные тренды судебной практики.

- Позиции судов при рассмотрении трудовых споров о-неправомерном увольнении. Обзор судебной практики 2022-2023-годов. В-чью пользу суды стали выносить решения в-2023-году.
- Как работодателю доказать правомерность увольнения работника.
- Что укажет на- злоупотребления со-стороны сотрудника.
- Какая документальная подготовка спасает в-спорах с- недобросовестными работниками.

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.