

Юридические и психологические аспекты увольнения персонала

Формат обучения: Очно | Онлайн

Срок обучения: 3 дня

Время проведения: ежедневно с 10:00 до 17:30

Дата начала: 15.06.2026

Место проведения: Ленинский проспект, д. 38А, город Москва

Выдаваемые документы: Удостоверение о повышении квалификации или Сертификат Moscow Business School

Программа обучения

День 1

Богатая палитра увольнений в новеллах Трудового кодекса

- Навигация по трудовому кодексу или как правильно определить статью по увольнению Вариатив общих оснований по ст.77 ТК РФ
- Основной Алгоритм увольнения. Акцент на инициативных документах
- Оформление учетной и отчетной документации в современных реалиях законодательства
- Работа с бумажной и «электронной» трудовой книжкой. Какие справки необходимо выдать и что может запросить работник
- Отчетность при увольнении. Отчеты в СФР, военкомат, по иностранцам при увольнении

Увольнение по инициативе работника — собственное желание.

Подводные камни «простого» увольнения (П.3 части первой ст.77)

- Что нужно знать о заявлении, об увольнении и предупреждении работодателя

- Обязательные и рекомендуемые процедуры, необходимые документы, типичные ошибки и их исправление, корректировка поведения работника
- Основные заблуждения работников и работодателей, как с ними работать, чтобы не доводить дела до суда
- Вносим запись в трудовую книжку правильно, почему возникают сложности с внесением записей: увольнение работника, расторжение или прекращение трудового договора, как легко научиться писать правильную запись
- Отпуск с последующим увольнением
- Какие документы выдать при увольнении: обязательные, по просьбе работника, после перехода на «электронные» трудовые книжки

Расторжение трудового договора по соглашению сторон ¶ 1 в списке оснований прекращения трудовых отношений (П.1 части первой ст.77)

- 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
- Что необходимо прописать в соглашении о расторжении, чтобы у работника не было возможности оспорить его в суде по различным причинам: давление, нетрудоспособность
Соглашение сторон или сокращение штата работников, что необходимо учесть, чтобы не допустить ошибок и минимизировать трудовые споры

Проводим сокращение штата: законно и с учетом современной ситуации и интересов компании (П.2 части первой ст. 81)

- Этапы сокращения. Пошаговый алгоритм Документальное оформление
- Особенности сокращения штатов для отдельных категорий работников. Как произвести законно сокращение и оставить на работе необходимых людей? Кого нельзя сокращать? Оформляем преимущественное право. Новые льготники.

Оспаривание в судах

- Выплаты при увольнении: как избежать излишних выплат
- Какие действия работодателя недопустимы при сокращении штата?

Прекращение трудового договора в связи с истечением срока его действия (П.2 части первой ст.77)

- Неоднократное заключение срочных трудовых договоров
- Порядок расторжения, нюансы оформления ошибки, которые нельзя допускать
- Продление срочного трудового договора (миф или реальность) — новейшая судебная практика, позиция судов меняется

Практикумы:

- Кейс «Составление алгоритмов и памяток по сложным случаям увольнений, решение кейсов, электронный аудит процедуры увольнения»
- Разбор ситуаций из аудиторской и консультационной практики преподавателя и кейсов, предложенных слушателями

День 2

Изменение определенных сторонами условий трудового договора (П.7. части первой ст. 77 ТК РФ)

- Оформление изменения условий трудового договора (переименование должности, структурного подразделения, условия оплаты труда, характер и время работы). Какие условия договора можно изменить, а какие рискованно и проблематично
- Уведомление работника об изменении трудового договора. Действия при согласии и отказе от изменений. Предложение вакансий при отказе работника от работы в новых условиях
Дополнительные выплаты
- Судебная практика по увольнению (П.7 ст.77 ТК РФ)

Практикумы:

- Кейс «Переоборудование завода пластиковых изделий. Почему полгода новенькие станки стояли в „пупырке“, а 12 сотрудников были уволены?»
- Кейс «Работнику поручили наставничество над двумя новыми сотрудниками, а он отказался и пригрозил увольнением. Как это сделать правильно и не потерять ценного работника»

Увольнение «по статье» или как наказать за нарушение дисциплины труда (П.5, П.6 части первой ст.81)

- Порядок наложения и оформления дисциплинарного взыскания
- Порядок выявления нарушений, документальное оформление. Порядок применения взысканий, обжалования их и снятия
- Увольнение за неоднократное нарушение правил работодателя или по какой статье можно уволить почти каждого
- Однократные грубые нарушения. Специфика увольнения за прогул, пьянство, нарушение охраны труда, разглашение тайн
- Типичные нарушения работодателя при увольнении работника за виновные действия и дисциплинарный проступок, как основания для восстановления, уволенного на работе

Практикумы:

- Кейс «Увольнение работника за Саботаж и игнорирование поручений»
- Кейс «Кладовщик запил. Уволили за пьянство, но он пожаловался в ГИТ. Как защитить работодателя от рисков»

Увольнение за непрохождение испытания при приеме на работу (Часть первая ст.71)

- Порядок оформления испытательного срока
- Какие локальные нормативные акты могут помочь при увольнении работника в связи с непроходом испытания

- Права работника на испытательном сроке
- Какие документы необходимо оформить, чтобы исключить риски восстановления работника

Практикум: кейс «Он нам не подходит: директор и потребовал уволить работника на испытательном сроке. Какие условия и документы помогут сделать эту процедуру легитимной»

Увольнение работников на дистанционной работе

- Особые условия Трудового договора, которые дисциплинируют удаленного работника и дают работодателю инструмент для увольнения
- Новации ст. 312.8 ТК РФ о дополнительных условиях расторжения трудового договора

Практикум: кейс «Как внедрение „гибридного дистанта“ привело к увольнению 4 работников. Работодатель выигрывает судебное разбирательство»

Комплексный практикум по темам (кейсы с вариативом увольнений — риски, компромиссы, судебная практика)

- Алкогольное/наркотическое опьянение на рабочем месте, в т.ч. установленное с помощью систем тестирования на рабочем месте без привлечения государственных медицинских служб
- Хищение имущества. Попытка хищения имущества
- Умышленное повреждение имущества
- Конфликт интересов (привлечение контрагентов без согласования с руководством)
- Драки, массовые хулиганские действия, причинение вреда здоровью
- Окончания срока действие документов иностранных граждан
- Разглашение Коммерческой тайны
- Не соблюдения требований охраны труда
- Утечка-передача персональных данных
- Лишение прав водителя

День 3

Психологическая подготовка к переговорам при увольнении: этические и профессиональные коммуникации

Блок 1. Современные тенденции по вопросам увольнения сотрудников организаций

- Тенденции рынка: прозрачность коммуникаций, этика, эмоциональный интеллект. Бренд работодателя и репутационные риски (отзывы, соцсети)
- Этические стандарты поведения работодателя
- Человекоцентричный подход: почему корректное увольнение снижает риски
- Гибридная и дистанционная работа: особенности уведомления
- Работа с ИИ
- Особенности восприятия и работа в мультивозрастных командах. Гендерное равенство
- Сбор информации: причины, документация, риски

Блок 2. Коммуникативная компетентность. Коммуникации по вопросам увольнения

- Коммуникативная компетентность руководителя
- Средства общения: вербальные и невербальные
- Признаки диалогического общения. Письменная коммуникация
- Техники активного слушания и эмпатии

Практикумы:

- Ситуационные Кейсы: подготовка сценария уведомления и др.
- Обсуждение типичных ошибок подготовки

Блок 3. Психология увольнения: психологический портрет увольняющегося сотрудника

- Факторы, влияющие на восприятие увольнения (личностные

- качества, возраст, стаж работы, семейное положение)
- Психотипы увольняющихся сотрудников (индивидуально-психологические свойства собеседников, важные для эффективного общения) и особенности взаимодействия
- Эмоциональный интеллект руководителя. Границы ответственности и эмоциональной вовлечённости
- Диагностика эмоционального состояния увольняемого сотрудника
- Эмоциональные реакции на известие об увольнении. Реакции на новость: агрессия, слёзы, ступор, обида
- Тревожный ряд и сигналы стресса (вербальные и невербальные)
- Стадии принятия увольнения (шок, отрицание, гнев, торг, депрессия, принятие)
- Стресс-реакции: «Бей!/Беги!/Замри!»

Практикумы:

- Разбор практических ситуаций с определением психотипа увольняемого сотрудника
- Тренировка навыков эффективного общения с увольняемыми сотрудниками
- Тестирование уровня стресса
- Разбор ситуационных кейсов

Блок 4. Переговоры по вопросу увольнения: процесс и процедуры. Работа с возражениями, с эмоциями

Процесс переговоров и процедуры увольнения

- Фазы контакта
- Структура разговора с увольняемым сотрудником/группой сотрудников
- Процедура увольнения в различных случаях: индивидуальное увольнение/ групповое увольнение (общее и различия)
- Как правильно сообщить об увольнении
- Процесс переговоров с сотрудником: алгоритм 3 шагов
- Психотехники переговоров. Работа с возражениями
- Эмпатия с удержанием профессиональной позиции

- Антиманипулятивные приемы и психологическая защита

Практикумы:

- Ролевая игра «Переговоры. Конфликтные ситуации»
- Кейс «Увольнение» (групповое решение)
- Анализ ситуаций – ответы на возражения

Блок 5. Антистресс и профилактика конфликтов при увольнениях

- Понятие «Конфликт». Причины возникновения конфликтов при увольнениях. Типология конфликтов
- Технология разрешения конфликтов и урегулирования трудовых споров
- Тревога и стресс: способы преодоления
- Психологическая поддержка увольняемого персонала
- Психотехники и инструменты для быстрого восстановления: микропаузы, управление дыханием

Практикумы:

- Кейс «Увольнение»
- Кейс «Повышение и увольнение»
- Антистресс-упражнения
- Индивидуальный план восстановления