Moscow Business School

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: 30.11.2026

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)

Moscow Business School

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

Moscow Business School

Практикум: кейс «Он нам не подходит: директор и потребовал уволить работника на испытательном сроке. Какие условия и документы помгут 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 разбиательство»

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 с увольняемым

- Подготовка к разговору с увольняемым сотрудником
- Сбор информации об увольняемом
- Психотипы сотрудников, их поведение в ситуации увольнения
- Психотипы сотрудников и уровень стресс-устойчивости в ситуации увольнения
- Гендерный фактор и увольнение
- Выбор тактики переговоров в ситуации увольнения в зависимости от психотипа, гендера и возраста увольняемого
- Работа с чувством вины уведомителя
- Самомотиваторы уведомителя в работе с увольнением персонала

Практикумы:

- Кейс «Трансакционный анализ или «Терапия настроения»
- Кейс «Выслушай и повтори»
- Кейс «Вчувствование»

Процесс переговоров с увольняемым

- Начало разговора, основная часть переговоров, завершение
- Как правильно сказать об увольнении. Сдержанность, уверенность и корректность
- Как не стать объектом манипуляции со стороны увольняемого. Способы психологической защиты для уведомителя
- Сложные задачи переговоров с увольняемым:
    - Способы реагирования на неконструктивное поведение (агрессию)
    - Способы понижения уровня эмоций
    - Использование приемов психологического айкидо
- Возможные реакции собеседника на информацию об увольнении (враждебность, слезы, оцепенение, подавленность, обида) Как их нейтрализовать
- Работа с претензиями и возражениями увольняемого:
    - - Техники работы с возражениями
    - - Типовые возражения
    - - Конкретные ответы на возражения
- Техники антистрессового поведения уведомителя на переговорах по увольнению

Moscow Business School

Практикумы:

- Кейс «Увольнение»
- Кейс «Повышение и увольнение»
- Кейс «Приходите в следующий раз»

Антистрессовая поддержка уведомителя после конфликтных увольнений

- Завершение переговоров с увольняемым
- Антистрессовая поддержка уведомителя после конфликтных увольнений
- Способы эмоционального восстановления уведомителя после проведения увольнений

Практикумы:

- Кейс «Внутренний переводчик»
- Кейс «Когда уволить рука не поднимается»

Инструменты тренинга 3 дня:

- Мини-лекции
- Анализ кейсов и случаи из практики
- Практические техники и упражнения
- Командный коучинг
- Мозговые штурмы