



Учебный центр СИСТЕМА

СЕМИНАРЫ ДЛЯ БУХГАЛТЕРОВ, ЮРИСТОВ, КАДРОВИКОВ

sistema-70.ru

634050 г. Томск, ул. Московский тракт, 2 Г (Университетская роща), каб. 413 (4 этаж)

e-mail: sistema-70@yandex.ru

моб. +7 (909) 542-91-76

моб. +7 (909) 543-55-49

тел. +7 (3822) 235-549

тел. +7 (3822) 529-630 (факс)

КОММЕРЧЕСКОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ

Исх. № 018 от 26.08.2025 г.

Директор УЦ СИСТЕМА
Леоненко Валим Сергеевич



Семинар ДЛЯ КАДРОВИКОВ В СМОЛЕНСКЕ 19 сентября 2025 по теме:

«БЕЗОПАСНОЕ УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ 2025»

Грамотно, законно с учетом современных трендов и позиций судов.

ЛЕКТОР: Зуйков Александр Константинович (г. Москва)

Юрист, член конкурсной комиссии Всероссийского конкурса практикующих юристов "Понтифик", независимый бизнес-консультант, эксперт по решению внештатных ситуаций в области трудового права, охраны труда и взысканию дебиторской задолженности. Автор многочисленных семинаров, статей и публикаций по вопросам трудового законодательства. Преподаватель ведущих учебных центров Москвы и России.

Проводил обучение и консультировал такие компании как: ОАО "Северсталь", ОАО "Газпром", ОАО "РЖД", Группа компаний "ПИК", РИА НОВОСТИ, Минтранс РФ, ПАО "Сбербанк" и др.

Дата проведения: 19 сентября 2025 г.	Стоимость обучения: 11.900 руб.
Место проведения: Смоленск, пр. Строителей, 23 (Конференц-зал Гостиницы «Стандарт отель»)	Скидки: 2 и более чел. - 10.710 руб. (- 10%)
Продолжительность обучения – 1 день, 10.00 – 17.00	Скидки: 3 и более чел. - 10.115 руб. (- 15%)
Документ по итогам обучения: выдается именной сертификат установленного образца.	
Более того! Лектор не уходит из зала пока не ответит на все вопросы слушателей (около часа). Также лектор оставит свои контакты (почту и телефон). Все слушатели смогут к нему обратиться бесплатно в течение 2-х месяцев после семинара.	

Целевая аудитория: работники кадровых служб, юристы, руководители, бухгалтеры.

Метод ведения - Очный семинар 19 сентября 2025. Смоленск, пр. Строителей, 23, 10.00 – 17.00.

Раздаточный материал - Обширный методический материал рассылается всем слушателям в день семинара.

Документ по окончании семинара - именной сертификат установленного образца.

О СЕМИНАРЕ:

Грамотно, законно с учетом современных трендов и позиций судов.

Для того чтобы грамотно расстаться с работником, недостаточно найти повод для увольнения, необходимо четкое соблюдение установленных законом норм, процедур, сопровождаемых кадровой документацией и **понимание** новых трендов судов при трудовых спорах о восстановлении.

Методы и приемы увольнения, которые были актуальны 1-3 года назад, сейчас носят рискованный характер, потому что должны корректироваться с учетом современных позиций судов. Многие считают, что трудовое законодательство в порядке. Увольнения неизменно и ТКРФ в данные статьи не вносились изменения, теоретически верно, но на практике даже самые известные компании проигрывают трудовые споры потому что нужно производить увольнение с учетом современных позиций судов (по защите работников) и развития суд. практике на 1-2 года вперед. Безусловно, работодатель хочет расстаться с работником с минимальными финансовыми издержками, а государство поддержать людей, потерявших работу и проверить «законность и обоснованность» действий работодателя и самое важное пополнить БЮДЖЕТ (вынужденный прогул: НДФЛ, пенсионные взносы, государственная пошлина...) если обнаружены нарушения.

Чтобы действия Работодателя, по прекращению трудовых отношений были правильными, на семинаре будет подробно рассмотрено соблюдение установленных законодательством норм и процедур прекращения трудового договора и современные тенденции судов, которые минимизирует дальнейшие риски, связанные с трудовым спором.

P.S. «Помните, не увольняемых сотрудников нет. Трудовой кодекс РФ и Суд не на стороне Работника или Работодателя, а на той, кто соблюдает закон и лучше документально подготовился».

Программа семинара:

1. Увольнение по инициативе Работника - Собственное желание в 2025г без ошибок.

- Что нужно знать о заявлении, об увольнении, предупреждение работодателя и письменное предупреждение работника о возможности отозвать свое заявление. Уведомлении о несогласии уволить работника ранее срока предупреждения.
- Основные заблуждения работников и работодателей, как с ними работать, чтобы не доводить дела до суда. Пересмотр старых алгоритмов увольнения по собственному желанию. Сложные случаи увольнения, и современная судебная практика (учитываем тенденции судов), принимаем решения об увольнении с учетом защиты интересов Работодателя. Исковая давность по спорам об увольнении. Какие документы выдать при увольнении: обязательные, по просьбе работника.

2. СОКРАЩЕНИЕ ШТАТА 2.0.2.5: законно и с учетом судебной практики и интересов компании.

- Кого нельзя сокращать? Изменение законодательства с 2024г (увеличение гарантий) работникам. 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. Ожидаемое изменение ст 178 ТКРФ - выходное пособие законопроект на основе Постановлением КС РФ от 22.11.2024 N 54-П.
- ✓ **Основные заблуждения и ошибки при Сокращении штата.** Разбираем алгоритм поведения с различными категориями работников.

- ✓ Почему набирает популярность увольнение по сокращению штата при конфликтах(спорах) с работниками? Плюсы и минусы сокращения штата и численности для Работодателя.
- ✓ Сложные случаи при сокращении штата и численности.
 - Документальное оформление расторжения трудового договора (приказ, расчет выдача трудовой книжки/СТД-Р) действия, которые необходимо сделать для правильного оформления увольнения.
 - Судебные споры, Вынужденный прогул. Восстановление на работе в прежней должности.

3. Расторжение трудового договора по соглашению сторон: №21” 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. Проведение сравнительного анализа работнику по выплатам по ст.178(сокращении штата) и соглашении сторон. Кого лучше не увольнять по соглашению сторон.
- **Оформляем соглашение о расторжении с учетом новейшей судебной практики** (риски оспаривания растут в период экономической нестабильности и мобилизации). Что необходимо прописать в соглашении о расторжении, чтобы у работника не было возможности оспорить его в суде по различным причинам: давление, нетрудоспособность..., Актуальная Судебная практика. **Позиция Конституционного Суда по выплатам по соглашению сторон.**
- **NeW Trend!!!! Отзыв согласия Работника об увольнении по Соглашения сторон после подписания:** изучаем нюансы, превентивные меры по защите работодателя, ошибки(суд.практику2024-2025г) известных крупнейших компаний РФ которые считали, что трудовое законодательство неизменно.
- **Современная судебная практика(2023-2025г) по увольнению работника по соглашению сторон, что необходимо знать.**
- **Практические рекомендации(формулировки) по составлению соглашения с целью защиты работодателя и минимизации судебных рисков.**

4. 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.

5. 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.
- **Документирование конфликтных ситуаций.** Как правильно составить служебные(докладные) записки, что необходимо в них отразить - готовим доказательную базу. Оформление приказа о применении дисциплинарного взыскания. Ознакомление работника с документами на что обратить внимание.
- Порядок выявления нарушений, документальное оформление. Порядок применения взысканий, обжалования их и снятия.
- **Необходимые условия для увольнения по п.5 ст.81ТКРФ.** Позиции судов по привлечению к дисциплинарной ответственности, которые необходимо учитывать. Как правильно применить дисциплинарные взыскания (практические рекомендации, действующий алгоритм, подтвержденный судебной практикой по увольнению «кадровых экстремистов»), чтобы максимально минимизировать негативные судебные риски.
- **Важно! Оформление Приказа Т-8 о применении Дисциплинарного взыскания в виде увольнения – Требования(позиция) Верховного Суда РФ.**
Увольняем 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.
Увольняем 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 работником 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.
- **Испытание при приеме на работу:** 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).
- **Ответы на Сложные вопросы участников семинара по Увольнению** (заданные заранее до семинара или на семинаре), практические рекомендации по оформлению и минимизации рисков.

6. Трудовые споры 2025: практические советы и методы по их профилактики и положительному разрешению в суде.

- Причины возникновения трудовых конфликтов. Структура и динамика трудового конфликта.
- Новый тренд: Увеличение конфронтация и кадрового экстремизма со стороны работников.
- Предупреждение и профилактика трудовых конфликтов и споров. Роль локальных нормативных актов в предупреждении и разрешении трудовых споров.
- Построение четкой и «прозрачной» системы кадровой документации с целью предотвращения конфликтов. Документирование конфликтных ситуаций. Как правильно составить служебные(докладные) записки, что необходимо в них отразить - готовим доказательную базу. Ознакомление работника с документами: на что обратить внимание.
- Злоупотребление работника своим правом: методы борьбы в правовом поле.

7. Процедура разрешения трудовых споров в судебном порядке.

- Подведомственность и подсудность трудовых споров. Сроки обращения в суд по трудовым спорам. Исковая давность – важный аргумент для успешного разрешения трудового спора. Вопросы 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.

8. Ответы на вопросы, практические рекомендации.

Контакты. Подать заявку на обучение Вы можете по телефонам: 8 (3822) 235-549, 8-909-542-91-76 Вадим Сергеевич. Либо по электронной почте: sistema-70@yandex.ru