

Юридические и психологические аспекты увольнения персонала

Срок обучения:

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

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
- Алгоритм увольнения. Акцент на инициативных документах
- Правильное оформление увольнения: издание приказа, порядок выдачи бумажной трудовой книжки. Какие документы выдать после перехода на «электронные трудовые книжки». Ответственность 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

Реструктуризация и реорганизация предприятия

- Виды реорганизации (слияние, присоединение, выделение, преобразование)
- Реорганизация как основание для сокращения штата/численности
- Оптимизация численности персонала. Законные процедуры и вариатив

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

- Кого нельзя сокращать? Этапы сокращения
- Документальное оформление
- Особенности сокращения штатов для отдельных категорий работников. Как произвести законно сокращение и оставить на работе необходимых людей?
- Как учесть преимущественное право
- Выплаты при увольнении: как избежать излишних выплат
- Какие действия работодателя недопустимы при сокращении штата?

- Разбираем алгоритм поведения с различными категориями работников

Практикум «Составление алгоритмов и памяток по сложным случаям увольнений, решение кейсов, электронный аудит процедуры увольнения»

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)

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

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

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

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

Психологические способы увольнения сотрудников по методу Михаила Литвака

- Увольнительная беседа
- Пас в сторону
- Использование коллектива

Психологические аспекты работы с персоналом при увольнении

- Как избежать конфликтов с разными типами сотрудников
- Справедливые меры для предотвращения безработицы
- Преимущественное право — как оценить справедливо и не допустить конфликтов
- Профилактика лояльности сотрудников при увольнении.

Юридические консультации, помощь в трудоустройстве и составлении резюме

Практикум «Судебная практика разрешения трудовых конфликтов,
связанных с увольнением»

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

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