

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт отраслевого менеджмента
Учебный центр повышения квалификации и профессиональной
переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть»

УТВЕРЖДЕНА
Ученым советом РАНХиГС
Протокол от «18» апреля 2023 г. № 06

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
повышения квалификации
«Экономика труда в системе магистрального трубопроводного
транспорта»**

Москва, 2023

94

Разработчик:

заместитель директора учебного центра
повышения квалификации и профессиональной
переподготовки руководителей и специалистов
ПАО «ТРАНСНЕФТЬ» Института отраслевого
менеджмента РАНХиГС, кандидат технических
наук, доцент



А.Г. Пятин

Руководитель программы:

директор учебного центра повышения
квалификации и профессиональной
переподготовки руководителей и специалистов
ПАО «ТРАНСНЕФТЬ» Института отраслевого
менеджмента РАНХиГС, кандидат экономических
наук, доцент



Г.С. Журавская

Руководитель структурного подразделения:
директор ИОМ РАНХиГС,
кандидат экономических наук, доцент



И.В. Федотов

Дополнительная профессиональная программа рассмотрена и одобрена на заседании
Ученого совета ИОМ РАНХиГС от «14» апреля 2023 г., протокол № 74.

Выписка
из протокола № 74 заседания Ученого совета
Института отраслевого менеджмента
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»
от 14 апреля 2023 г.

По пункту 1 повестки дня

СЛУШАЛИ: начальника Учебно-методического отдела Е.В. Коровину с предложением о рассмотрении образовательных программ и рекомендации их к утверждению Ученым советом Академии.

ПОСТАНОВИЛИ: рекомендовать к утверждению Ученым советом Академии дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Экономика труда в системе магистрального трубопроводного транспорта» Учебного центра повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «ТРАНСНЕФТЬ».

Председатель Ученого совета,
директор Института



И.В. Федотов

И.о. ученого секретаря Института



Е.И. Ялдышова

РЕЦЕНЗИЯ
НА ПРОГРАММУ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«Экономика труда в системе магистрального трубопроводного транспорта»
Учебного центра повышения квалификации и профессиональной переподготовки
руководителей и специалистов ПАО «Транснефть» Института отраслевого
менеджмента РАНХиГС

Рецензируемая образовательная программа направлена на формирование у слушателей знаний, умений и навыков, необходимых для повышения эффективности деятельности отделов труда и заработной платы организаций системы «Транснефть».

В программе большое внимание уделяется рассмотрению практических вопросов применения норм трудового законодательства в области регулирования трудовых отношений, ознакомлению с налоговыми и правовыми изменениями в учете заработной платы и расчетах с персоналом, системному анализу и взаимной увязке трудового и налогового законодательства в области оплаты труда.

В процессе обучения слушатели получают большой объем четко структурированной информации по организации и нормированию труда в условиях инновационного и технологического развития, включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта, проводят сравнительные анализы уровня и динамики производительности труда в организациях системы «Транснефть», самостоятельно выявляют и решают проблемы в области организации труда персонала, определяют влияние производительности труда на итоговые показатели деятельности компании.

В целом, рецензируемая образовательная программа, разработанная Учебным центром повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть» ИОМ РАНХиГС, является актуальной, отвечает требованиям федеральных образовательных стандартов, способствует повышению компетенций в области организации, нормирования и оплаты труда персонала в конкретных производственных условиях и может быть рекомендована к утверждению.

К.э.н., доцент кафедры
финансового менеджмента
РЭУ им. Плеханова



Сокольникова И.В.

ВНУТРЕННЯЯ РЕЦЕНЗИЯ

на дополнительную профессиональную программу повышения квалификации:
«Экономика труда в системе магистрального трубопроводного транспорта»

Целью программы является развитие профессиональных компетенций руководителей (заместителей руководителей) и ведущих специалистов подразделений по организации труда и заработной платы и/или подразделений по управлению персоналом организаций системы «Транснефть», состоящих в способности к самостоятельному выявлению и решению проблем в области организации, нормирования и оплаты труда персонала в конкретных социально-экономических условиях.

Актуальность программы обусловлена растущим интересом со стороны профессионального бизнес-сообщества в специалистах, обладающих современными компетенциями в области планирования и управления человеческими и другими ресурсами в организации, а также построения эффективных систем мотивации. В связи этим только сотрудники, нацеленные на регулярное повышение своей квалификации и ориентированные на применение новых современных методик, могут обеспечить эффективную систему организации труда и организационно-функциональную структуру управления предприятием.

Содержание учебного плана предполагает формирование у слушателей знаний, умений и практических навыков по вопросам организации, оплаты и нормирования труда в условиях инновационного развития, ознакомление с современными методиками расчета норм для различных производственных процессов и категорий специалистов в системе магистрального трубопроводного транспорта.

В процессе подготовки и реализации программы используется актуальная научная литература, авторские разработки, презентации с наглядной подачей материала, а также достаточное количество обновляемых интернет-источников.

Программа повышения квалификации является актуальной, составлена в соответствии с требованиями к дополнительным профессиональным программам и может быть рекомендована к утверждению.

Доцент кафедры «Финансы, денежное обращение и кредит» РАНХиГС



К.э.н., Сивокоз В.Н.

Оглавление

1. Общая характеристика программы	4
1.1. Цель реализации.....	4
1.3. Планируемые результаты обучения.....	5
1.4. Категория слушателей.....	7
1.5. Формы обучения и сроки освоения.....	7
1.6. Период обучения и режим занятий	7
1.7. Документ о квалификации	7
2. Содержание программы	8
2.1. Календарный учебный график	8
2.2. Учебный план.....	9
2.3. Содержание программы по темам.....	12
3. Организационно-педагогические условия реализации программы.....	15
3.1. Кадровое обеспечение	15
3.2. Материально-техническое программное обеспечение реализации программы (практического занятия и самостоятельной работы слушателя) .	18
3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы	18
4. Оценка качества освоения программы	19

Приложение 1. Рецензии (внутренняя и внешняя)

1. Общая характеристика программы

1.1. Цель реализации

Развитие профессиональных компетенций руководителей (заместителей руководителей) и ведущих специалистов подразделений по организации труда и заработной платы и/или подразделений по управлению персоналом организаций системы Транснефть, состоящих в способности к системному анализу, прогнозированию рисков, эффективному планированию (проектированию, моделированию), самостоятельному выявлению и решению проблем в области организации, нормирования и оплаты труда персонала в конкретных социально-экономических (производственных) условиях.

1.2. Нормативная правовая база

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 августа 2017 г. № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

4. Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда» утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 ноября 2020 г. № 795н.

5. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05вн.

6. Приказ РАНХиГС от 19 апреля 2019 г. № 02-461 «Об утверждении локальных нормативных актов РАНХиГС по дополнительному профессиональному образованию» (с изменениями и дополнениями).

7. Приказ РАНХиГС от 13 августа 2021 г. № 02-835 «Об утверждении Порядка разработки и утверждения в РАНХиГС дополнительных профессиональных программ – программ профессиональной переподготовки, программ повышения квалификации» (с изменениями и дополнениями).

8. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 (с изменениями и дополнениями).

1.3. Планируемые результаты обучения

Профессионально-специализированные компетенции, сформированные на основе трудовых функций профессионального стандарта «Специалист по экономике труда» формируются в процессе реализации программы.

Формируемые профессионально-специализированные компетенции, которые слушатели приобретают в результате обучения на программе, разработаны в соответствии с квалификационными требованиями к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей на должности: начальник отдела кадров.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения

Виды деятельности	Трудовые функции (формируются) ПСК	Знания	Умения	Практический опыт
Организация и нормирование труда. ¹	ПСК-1. Разработка норм труда	- Основных норм трудового законодательства РФ в области регулирования трудовых отношений и установления системы оплаты труда; -толкования норм трудового права с учетом требований надзорных (контрольных) органов и судебной практики; -методов нормирования труда; -методик расчета норм для различных производственных процессов и различных категорий персонала.	- Ориентироваться в системе нормативных правовых актов, регламентирующих трудовые отношения и установление системы оплаты труда; -применять нормы трудового законодательства в конкретных управленческих решениях; -применять нормы трудового и налогового законодательства в области оплаты труда.	- Определения видов работ, на которые отсутствуют типовые нормы труда, с оценкой трудозатрат на их разработку; - анализа, оценки уровня напряженности, прогрессивности норм труда, их соответствия текущим организационно-техническим условиям; -анализа результатов исследований с устранением потерь рабочего времени и отбором наиболее рациональных элементов (приемов и методов выполнения) трудовых процессов.
Управление деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования	ПСК-2. Управление деятельностью по организации и нормированию труда	-правовых изменений в основных институтах трудового права: трудовой договор, рабочее время, время отдыха,	-выявлять и оценивать факторы динамики и резервы роста производительности труда в организациях системы Транснефть.	-анализа успешных корпоративных практик по вопросам организации и нормирования труда; -организации работ по изучению эффективности

¹ - Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда» утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 ноября 2020 г. № 795н., обобщенная функция А, код А/05.6.

<p>труда²</p>		<p>оплата труда, гарантии и компенсации, специальная оценка условий труда; -налоговых и правовых изменений в учете заработной платы и расчетах с персоналом; -методов определения численности персонала на основе научно-обоснованных норм и нормативов.</p>		<p>структуры управления организацией.</p>
	<p>ПСК-3. Управление деятельностью по разработке и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда</p>	<p>-трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; -основ административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц; -локальных нормативных актов организации, регулирующих порядок оформления распорядительных и организационных документов по персоналу.</p>	<p>-оформлять документы в соответствии с требованиями ТЗ РФ; -создавать локальные нормативные акты по кадровому делопроизводству в соответствии с изменениями в законодательстве и спецификой деятельности организации; -выявлять ошибки, неточности, исправления и недостоверную информацию в документах, определять их легитимность; -анализировать, разрабатывать и оформлять документы по оперативным процессам и их результатам; -обеспечивать документационное сопровождение по системам операционного управления персоналом и работе структурного подразделения.</p>	<p>-урегулирования, в соответствии нормами ТЗ РФ, неоднозначных ситуаций, возникающих в практике работы.</p>

² - Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда» утвержденный Приказом Минтруда России 17 ноября 2020 г. № 795н., обобщенная трудовая функция D, код D/01.7, D/02.7, D/03.7

	ПСК-4. Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов	-методики и технологии проведения процедур оценки и аттестации персонала с использованием квалификационно- компетентностных инструментов.	-определять параметры и критерии оценки персонала; -разработать план оценки персонала в соответствии с целями организации; -разработать и провести оценку мотивации, лояльности, эффективности персонала.	-производить оценку и аттестацию персонала с использованием современных методик и технологий.
--	---	--	--	--

1.4. Категория слушателей

Руководители (их заместители) и специалисты подразделений организации труда и заработной платы, имеющие высшее образование.

1.5. Формы обучения и сроки освоения

Очная форма обучения. Трудоемкость программы 120 академических часов.

1.6. Период обучения и режим занятий

Период обучения составляет 4 месяца и 15 дней. Обучение включает три учебных модуля. Предельная максимальная численность лекционной и практической (семинарской) группы не ограничена.

1.7. Документ о квалификации

Удостоверение о повышении квалификации федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Календарный учебный график

Таблица 2

Календарный учебный график (очная форма обучения)

Период обучения – 4 месяца и 15 дней					
8 дней	1 месяц	2 месяц	3 месяц	4 месяц	15 дней
УЗ/ПА	УЗ	УЗ/ПА	УЗ	УЗ	УЗ/ПА/ИА

УЗ – учебные занятия;

ПА – промежуточная аттестация;

ИА – итоговая аттестация.

2.2. Учебный план

Таблица 3

УЧЕБНЫЙ ПЛАН (очная форма обучения)

№	Наименование циклов и дисциплин	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час.	Всего	С применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, час.				Самостоятельная работа, час.	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация	Итоговая аттестация (вид /час.)	Код компетенции
			Всего	В том числе						В том числе								
				Лекции/ в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия, / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час.			Лекции/ в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия, / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час.					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1.	Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития	40	38	22		16										3/2		ПСК-1 ПСК-2 ПСК-3 ПСК-4
1.1.	Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда	20	20	12		8												

1.2.	Организация и нормирование труда в условиях инновационного и технологического развития (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)	18	18	10	8												
2.	Современные подходы к формированию организационно-штатной структуры, системы оплаты труда и материального стимулирования персонала	40	38	22	16									3/2			ПСК-1 ПСК-2
2.1.	Формирование организационно-штатной и функциональной структуры подразделения (организации) (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)	18	18	12	6												
2.2.	Оплата труда и материальное стимулирование персонала (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)	20	20	10	10												
3.	Современные стандарты ресурсного планирования, моделирования и управления расходами на персонал	38	38	22	16												ПСК-1 ПСК-2 ПСК-3 ПСК-4

3.1.	Ресурсное планирование и моделирование структурно-численного состава трудовых ресурсов и расходов на персонал подразделения (организации) <i>(включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)</i>	38	38	22	16												
	Итоговая аттестация	2															3(ЗП)/2
	Всего	120	114	66	48									4	2		

3 - зачет, ЗП-защита проекта

2.3. Содержание программы по темам

Таблица 4

Содержание программы по темам

Номер раздела	Содержание раздела
Модуль 1 «Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития»	
<p>1.1. Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда</p>	<p>Основные задачи и проблемные вопросы в сфере экономики труда при переходе на новую систему профессиональных квалификаций (с учетом требований цифровой экономики). Трудовые и гражданско-правовые отношения (принципиальные различия, правовые ограничения). Оформление, изменение и прекращение трудовых отношений. Рабочее время и время отдыха: виды, порядок планирования и учета. Особенности регулирования трудовых отношений при вахтовом методе работы. Суммированный учет рабочего времени. Особенности применения, преимущества, ограничения и риски. Служебные поездки и командировки. Особенности разъездного (подвижного и т.п.) характера работы. Заработная плата (МРОТ, порядок выплаты, виды удержаний, расчет среднего заработка и т.п.). Порядок расчетов с персоналом при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных (вахтовый метод, суммированный учет, вредные и/или опасные условия труда, ночное время и т.д.). Сложные и спорные вопросы правового регулирования трудовых отношений (в т.ч. налоговые и правовые вопросы по оплате труда). Ответственность работодателей и работников за нарушение норм трудового законодательства. Правоприменительная (судебная) и законодательная практика решения вопросов.</p>
<p>1.2. Организация и нормирование труда в условиях инновационного и технологического развития (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)</p>	<p>Система организации и нормирования труда на современном предприятии. Порядок и этапы проектирования рабочих мест, рациональных условий и режимов труда (с учетом информатизации и роботизации техпроцессов). Методы изучения и анализа трудовых процессов (работ, операций). Классификация затрат (структура баланса) рабочего времени. Выявление и устранение потерь рабочего времени. Повышение эффективности использования (оптимизация загрузки) средств механизации и автоматизации труда (машин, оборудования, роботизированных линий и т. п.). Порядок установления и пересмотра технически обоснованных норм труда. Проектирование рациональных приемов и методов выполнения трудовых процессов и технологических операций (включая автоматизацию и роботизацию). Виды норм и нормативов по труду. Методы нормирования численности основного, вспомогательного и управленческого персонала. Порядок расчета индивидуальных и комплексных норм времени (выработки и т.п.) для различных производственных процессов</p>

	<p>(технологических операций, работ и т.п.).</p> <p>Анализ состояния нормирования труда на предприятии.</p> <p>Составление и внедрение планов НОТ.</p> <p>Формирование системы управления производительностью труда. Методы контроля и планирования производительности труда для различных видов производства (выполняемых работ, технологических процессов).</p>
<p>Модуль 2 «Современные подходы к формированию организационно-штатной структуры, системы оплаты труда и материального стимулирования персонала»</p>	
<p>2.1. Формирование организационно-штатной и функциональной структуры подразделения (организации) (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)</p>	<p>Типы организационно-функциональных структур, принципы их идентификации и порядок формирования для различных видов производства.</p> <p>Технология построения, описания и документирования трудовых процессов (функций, работ, операций).</p> <p>Разработка порядка (регламента) выполнения трудовых процессов (функций, работ, операций). Организация работ по описанию и регламентации функций (процессов, работ, операций).</p> <p>Современные стандарты описания и регламентации функций (работ, процессов, операций). Применение информационных технологий для описания и регламентации деятельности персонала.</p> <p>Порядок формирования численно-квалификационного (штатного) состава подразделения.</p> <p>Методы оптимизации технологических и трудовых процессов (функций, работ, операций).</p> <p>Компьютерный практикум: «Моделирование численности, организационно-штатной и функциональной структуры, расчет показателей эффективности использования трудовых ресурсов и снижения затрат».</p>
<p>2.2. Оплата труда и материальное стимулирование персонала (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)</p>	<p>Формы и системы оплаты труда и материального стимулирования (дополнительного вознаграждения).</p> <p>Принципы формирования (построения) тарифно-квалификационных систем (справочников). Методы и факторы тарификации (оценки сложности) труда для различных категорий персонала.</p> <p>Современные методы и способы построения тарифных (грейдовых) систем оплаты труда на основе аналитической оценки рабочих мест (должностей, квалификационных требований и т.п.).</p> <p>Сбалансированная система показателей эффективности и методология управления по целям (BSC).</p> <p>Современные технологии разработки эффективной системы материальной мотивации на основе ключевых показателей эффективности (KPI).</p>
<p>Модуль 3 «Современные стандарты ресурсного планирования, моделирования и управления расходами на персонал»</p>	
<p>3.1. Ресурсное планирование и моделирование структурно-численного состава трудовых</p>	<p>Современные стандарты и методы календарного планирования и ресурсного моделирования.</p> <p>Оптимальное распределение и управление ресурсами и затратами. Мультипроектный подход. Методы агрегирования (математическое моделирование).</p>

<p>ресурсов и расходов на персонал подразделения (организации) (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)</p>	<p>Применение функционально-стоимостного анализа для моделирования (расчета) трудозатрат и стоимости трудовых ресурсов.</p> <p>Расчет оптимальной численности подразделений (с учетом выявления резервов повышения/роста производительности труда).</p> <p>Формирование системы бюджетирования расходов на оплату труда и общих расходов на содержание персонала. Современные подходы к автоматизации бюджетного планирования.</p> <p>Методы контроля, анализа и корректировки бюджетных показателей. Оценка эффективности расходов на персонал.</p>
---	--

3. Организационно-педагогические условия реализации программы

3.1. Кадровое обеспечение

Квалификация преподавателей, участвующих в реализации программы, отвечает квалификационным требованиям, в том числе в части применения дистанционных образовательных технологий.

Таблица 5

Сведения о профессорско-преподавательском составе и ведущих специалистах

Ф.И.О. преподавателя/ ведущего специалиста	Специальность, присвоенная квалификация по диплому	Дополнительн/ая/ые квалификации/я/и	Место работы, должность, основное/дополнительное место работы	Ученая степень, ученое (почетное) звание	Стаж работы в области профессиональной деятельности/ по дополнительной квалификации	Стаж научно-педагогической работы		Наименование преподаваемой дисциплины/темы (модуля), практики/стажировки (при наличии) по данной программе
						Всего	В том числе по преподаваемой дисциплине (модулю)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Андреева Валентина Ивановна	Российский государственный университет правосудия. Специальность: юриспруденция, квалификация: юрист.	-	Профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения. Почасовая оплата труда	К.и.н.	43	43	37	1.1. Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда.
Воробьева Елена Вячеславовна	Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. Специальность: бухгалтерский учет, квалификация: бухгалтер.	-	Налоговый консультант. Почасовая оплата труда.	К.э.н.	40	31	31	1.1. Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда.
Малинин Сергей Викторович	Московский институт народного хозяйства им. Г.В. Плеханова. Специальность: экономика труда, квалификация:	-	Руководитель отдела отраслевого регулирования трудовых отношений «НИИ	К.э.н., доцент	27	27	27	1.2. Организация и нормирование труда в условиях инновационного и технологического развития (включая практические

	экономист.		транспорта нефти и нефтепродуктов» ПАО «Транснефть». Почасовая оплата труда.					<i>рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта).</i>
Ковалев Сергей Михайлович	Московский физико-технический институт (Государственный Университет) – МФТИ. Специальность: системы управления, квалификация: специалист в области управления.		Руководитель консалтинговой компании БИТЕК. Почасовая оплата труда.		27	27	25	2.1. Формирование организационно-штатной и функциональной структуры подразделения (организации) (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта). 3.1. Ресурсное планирование и моделирование структурно-численного состава трудовых ресурсов и расходов на персонал подразделения (организации) (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта).
Соколова Галина Николаевна	Калининский государственный университет. Специальность: экономика труда, квалификация: экономист.	Сертификат МСФО «Diploma in IFRS for Professionals» № 209309 от 13.04.2016 г.	Институт бизнеса и делового администрирования РАНХиГС. Почасовая оплата труда.	Профессор, д.э.н.	36	36	33	2.2. Оплата труда и материальное стимулирование персонала (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе

		Сертификат «Certificate of Honorary Fellowship of the Institute of Financial Accountants» № 144888 от сент.2011 г. Повышение квалификации «Современные методы и технологии обучения в системе дополнительного профессиональ ного образования», 2018 г.						магистрального трубопроводного транспорта).
--	--	--	--	--	--	--	--	---

3.2. Материально-техническое программное обеспечение реализации программы

Для проведения лекционных и практических занятий, промежуточной аттестации слушателей используется ниже указанное обеспечение. Аппаратное обеспечение: процессор intel core i3, память 4 Гб, 400 Мб свободное дисковое пространство.

На всех занятиях используются: мультимедийный проектор, ноутбук или стационарный компьютер с пакетом программ MS Office, флипчарт (доска) и маркеры. На отдельных занятиях на основе Wi-Fi доступа используется выход в интернет. Программные, технические и электронные средства обучения: мультимедийный проектор, ноутбук, экран, Internet Explorer, Яндекс. Пропускная способность канала связи не менее 1 Мбит в секунду.

3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы (практического занятия и самостоятельной работы слушателя)

Пример задания для практического занятия

Обсудим подробно тему: «Какая продолжительность рабочего времени позволяет работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, сохранить право на получение пособия?»

Нормативно-правовые документы

1. Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда» утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 ноября 2020 г. № 795н.
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022).

Основная литература

1. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда: учебник / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 380 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-018653-5. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2033560>
2. Савельева Е. А. Регламентация и нормирование современных трудовых процессов: учебное пособие / Е.А. Савельева. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 383 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1003918. - ISBN 978-5-16-014766-6. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1003198>
3. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник / Б.М. Генкин. — 6-е изд., изм. и доп. — Москва: Норма: ИНФРА-М, 2022. — 416 с. - ISBN 978-5-91768-499-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1712399>

Интернет-ресурсы

- Оценка персонала: прошлое и будущее - новые технологии и подходы в оценке персонала [Электронный ресурс] // «Дикол групп - организационное развитие, управленческое консультирование, оценка персонала методом ABC анализа». URL: <http://www.dikol-group.ru/statii30.htm>
- Российский стандарт центра оценки [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2013. Т. 3. № 2. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru/2013-3-2.html>
- http://www.fptl.ru/files/menedjment/fathytdinov_proizvodstvenniy-management.pdf
- https://iteam.ru/publications/processes/process_control_system

Справочные системы (информационные технологии, программное обеспечение)

- СЕВ's SHL Talent Measurement Solutions. <https://www.shl.ru/>
- Методики оценки персонала. http://hr-portal.ru/assessment_tools

Наряду с основной и дополнительной литературой доступной в различных источниках (библиотечные фонды, в частности, РАНХиГС, свободная продажа, сеть интернета), слушатели обеспечиваются авторскими раздаточными материалами в печатной и/или электронной форме, представляющими собой подробный конспект материалов лекционных и практических занятий, позволяющей работать в аудитории или самостоятельно.

4. Оценка качества освоения программы

Примерные тестовые задания для промежуточной аттестации по модулю «Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития»

1. Может ли норма рабочего времени меняться в течение года, если часть рабочих дней объявляются нерабочими Указами Президента РФ или Федеральным законом?

- 1) Нет, поскольку норма рабочего времени зависит только от количества суббот, воскресений и праздничных дней.
- 2) Да, поскольку норма рабочего времени рассчитывается пропорционально рабочим дням, количество которых уменьшается вследствие объявления их нерабочими.
- 3) Да, если предполагается, что в нерабочий день большинство работников освобождаются от работы (например, в единый день голосования).

2. Какие возможности дает введение суммированного учета рабочего времени?

- 1) Изменять график в течение учетного периода без согласия работника, не оплачивать сверхурочные часы до окончания учетного периода.
- 2) Сокращать время непрерывного еженедельного отдыха, увеличивать продолжительность рабочего дня (смены) без отражения в таблице сверхурочных часов и без повышенной оплаты.
- 3) Ничего из перечисленного.

3. Обязан ли работодатель издавать приказ о привлечении к работе за пределами установленной продолжительности рабочего дня и отражать соответствующие часы работы в таблице, если работнику установлен ненормированный рабочий день?

- 1) Приказ и соответствующая отметка в таблице обязательны, поскольку работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).
- 2) Приказ не нужен, так как условие о ненормированном рабочем дне указано в трудовом договоре. Отметка в таблице нужна для обоснования дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.
- 3) Приказ не оформляется и поэтому отметка в таблице не делается. Подтверждения факта работы за пределами рабочего времени для предоставления дополнительного отпуска не требуется.

4. Могут ли работодатель и работник договориться о разделении отпуска на части таким образом, чтобы дни отпуска приходились только рабочие (например, с понедельника по пятницу) или только на выходные (суббота и воскресенье) дни?

- 1) Да, могут. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на любые части, если хотя бы одна из частей не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

2) Часть отпуска может приходиться только на рабочие дни, но не может приходиться исключительно на выходные.

3) Не могут. Любая часть отпуска должна включать как рабочие, так и выходные дни.

5. В период ежегодного отпуска работник был временно нетрудоспособен. Вправе ли он требовать переноса неиспользованных дней отпуска на другой срок?

1) Вправе, поскольку именно работник решает, что для него лучше.

2) Вправе. Решение о продлении или переносе отпуска принимает работодатель, но с учетом пожеланий работника.

3) Нет. Решение о продлении или переносе отпуска принимает работодатель. Пожелания работника учитываются только при определении нового срока предоставления отпуска.

6. В соответствии с локальным нормативным актом при увольнении до окончания рабочего года, за который отпуск был предоставлен авансом, работник обязан вернуть работодателю часть среднего заработка, приходящегося на неотработанные дни отпуска, если сумма заработной платы, начисленная в окончательный расчет, не позволяет произвести удержание излишне полученной работником суммы. Может ли бухгалтер применять это условие локального нормативного акта?

1) Может, но только с согласия работника.

2) Не может, поскольку возврат работником фактически полученных сумм по требованию работодателя не предусмотрен ТК РФ. Условия локальных нормативных актов, ухудшающие положение работника по сравнению с тем, что установлено Трудовым кодексом, не подлежат применению (статья 9 ТК РФ).

3) Может, поскольку работник был ознакомлен с положениями локальных нормативных актов и не выразил своего несогласия с ними.

7. Может ли продолжительность учебного отпуска быть меньше, нежели установлено справкой-вызовом?

1) Не может ни при каких условиях.

2) Может, но только по заявлению работника, поданного им добровольно.

3) Может, если производственная ситуация не позволяет предоставить отпуск в полном размере.

8. Какая продолжительность рабочего времени позволяет работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, сохранить право на получение пособия?

1) Право на получение пособия сохраняется, если в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком работник работает в режиме неполного рабочего времени – менее 40 часов в неделю (например, 39 часов).

2) Продолжительность рабочего времени может быть определена расчетным путем таким образом, чтобы сумма дохода (заработная плата и пособие) в период нахождения в отпуске не превышала сумму заработной платы до отпуска.

3) Право на получение пособия сохраняется, если в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком работник работает в режиме неполного рабочего времени – не более 6 часов в день.

9. В организации применяется суммированный учет рабочего времени, учетный период – 12 месяцев (год). В связи с производственной ситуацией работник был привлечен к работе по окончании смены: сверхурочно отработаны 2 часа. Когда производится оплата сверхурочной работы?

1) По окончании учетного периода, поскольку в организации суммированный учет рабочего времени (статья 104 ТК РФ).

2) По окончании учетного периода, но только при условии, что работнику не было предоставлено другое время отдыха взамен отработанных сверхурочно часов (статья 152 ТК РФ).

3) По окончании месяца, в котором возникли сверхурочные часы, поскольку работа сверх графика оплачивается в общем порядке, независимо от способа учета рабочего времени (статьи 99 и 152 ТК РФ).

10. По заявлению работника, работавшего в выходной по графику день, ему предоставлен другой день отдыха в другом месяце. Изменяется ли норма рабочего времени в месяце использования другого дня отдыха?

- 1) Да, норма рабочего времени уменьшается.
- 2) Нет, другой (предоставленный взамен отработанного) день отдыха не изменяет норму рабочего времени.
- 3) Если в месяце, когда работник работал в выходной день, норма рабочего времени была увеличена, то в месяце использования другого дня отдыха норма уменьшается.

11. Можно ли направить в командировку работника с разъездным характером работы?

- 1) Да, если работник выполняет отдельное поручение, отличающееся от трудовых обязанностей, исполняемых в обычных условиях (или работник направлен в другую местность).
- 2) Нет, поскольку служебные поездки работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, командировками не признаются (ст.166 ТК РФ).

12. К какой группе выплат относится оплата дней междувахтового отдыха?

- 1) Компенсации: не облагаются страховыми взносами, НДФЛ и не учитываются в среднем заработке.
- 2) Гарантии – возмещение неполученной в связи с длительным периодом отдыха зарплаты; не учитываются в среднем заработке.
- 3) Заработная плата – оплата работы за пределами нормы рабочего времени в течение вахты; учитывается в среднем заработке.

**Примерные задания для промежуточной аттестации по модулю
«Современные подходы к формированию организационно-штатной структуры, системы
оплаты труда и материального стимулирования персонала»**

Примерные темы проектных работ

1. Модель бизнес-процессов в нотации IDEF0 «Модель_Энергомонтаж» и «Деятельность по проектированию и монтажу систем ОВК».
2. Модель оргструктуры компании.
3. Штатное расписание и справочник физических лиц организации.
4. Стратегическая корпоративная карта.
5. Модель бизнес-процессов в нотации IDEF0 «Продажи» и «Закупки».
6. Модель бизнес-процесса в нотации EPC «Подготовка коммерческого предложения».
7. Модель бизнес-процесса в нотации CFFC «Заключение договора подряда».
8. Назначение владельцев и исполнителей бизнес-процессов.
9. Заполнение свойств бизнес-процессов «Закупки» и «Заключение договора подряда».
10. Заполнение свойств субъектов «Менеджер по закупкам» и «Отдел продаж». Заполнение параметров проектов.
11. Заполнение параметров показателей.
12. Генерация отчетов.
13. Формирование корпоративного портала регламентации.

Оценивание слушателя на зачете по программе

Результаты обучения: знания, умения, навыки на зачете оцениваются «зачтено»/«не зачтено».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения слушателями материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Слушатели получают «зачтено» при выполнении проектного задания - комплексной модели в системе «Business Studio».

Слушатели получают «не зачтено» при невыполнении проектного задания - комплексной модели в системе «Business Studio».

Таблица 6

Характеристика результатов освоения программы

Компетенция (код, содержание)	Индикатор
ПСК-1. Разработка норм труда	<p>Знает основные нормы трудового законодательства РФ в области регулирования трудовых отношений и установления системы оплаты труда, толкования норм трудового права с учетом требований надзорных (контрольных) органов и судебной практики, методы нормирования труда, методики расчета норм для различных производственных процессов и различных категорий персонала.</p> <p>Умеет ориентироваться в системе нормативных правовых актов, регламентирующих трудовые отношения и установление системы оплаты труда, применять нормы трудового законодательства в конкретных управленческих решениях, применять нормы трудового и налогового законодательства в области оплаты труда.</p> <p>Владеет навыками определения видов работ, на которые отсутствуют типовые нормы труда, с оценкой трудозатрат на их разработку, анализа, оценки уровня напряженности, прогрессивности норм труда, их соответствия текущим организационно-техническим условиям, анализа результатов исследований с устранением потерь рабочего времени и отбором наиболее рациональных элементов (приемов и методов выполнения) трудовых процессов.</p>
ПСК-2. Управление деятельностью по организации и нормированию труда	<p>Знает правовые изменения в основных институтах трудового права: трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплату труда, гарантии и компенсации, специальную оценку условий труда, налоговые и правовые изменения в учете заработной платы и расчетах с персоналом, методы определения численности персонала на основе научно-обоснованных норм и нормативов.</p> <p>Умеет выявлять и оценивать факторы динамики и резервы роста производительности труда в организациях системы Транснефть.</p> <p>Владеет навыками анализа успешных корпоративных практик по вопросам организации и нормирования труда, организации работ по изучению эффективности структуры управления организацией.</p>
ПСК-3. Управление деятельностью по разработке и реализации системы оплаты и	<p>Знает трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, основы административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц, локальные нормативных актов организации, регулирующих порядок оформления распорядительные и организационные документы по персоналу.</p>

<p>материального стимулирования труда</p>	<p>Умеет оформлять документы в соответствии с требованиями ТЗ РФ, создавать локальные нормативные акты по кадровому делопроизводству в соответствии с изменениями в законодательстве и спецификой деятельности организации, выявлять ошибки, неточности, исправления и недостоверную информацию в документах, определять их легитимность, анализировать, разрабатывать и оформлять документы по оперативным процессам и их результатам, обеспечивать документационное сопровождение по системам операционного управления персоналом и работе структурного подразделения. Владеет навыками урегулирования в соответствии нормами ТЗ РФ неоднозначных ситуаций, возникающих в практике работы.</p>
<p>ПСК-4. Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов</p>	<p>Знает методики и технологии проведения процедур оценки и аттестации персонала с использованием квалификационно-компетентностных инструментов. Умеет определять параметры и критерии оценки персонала, разработать план оценки персонала в соответствии с целями организации, разработать и провести оценку мотивации, лояльности, эффективности персонала. Владеет навыками оценки и аттестации персонала с использованием современных методик и технологий.</p>