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

Институт управления
Факультет менеджмента и инноватики
Учебный центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть»

УТВЕРЖДАЮ
И. о. директора
Института управления РАНХиГС
_____ М.В. Хайруллина

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 037FFB6A00CCB18DB24B99C97924406A4D
Владелец: Хайруллина Марина Валентиновна
Действителен: с 14.08.2024 до 14.08.2025

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
повышения квалификации

«Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития»

Москва, 2025

Разработчик:

заместитель директора учебного центра повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть» Института управления, факультета менеджмента и инноватики, кандидат технических наук, доцент А.Г. Пятин

Руководитель программы:

директор учебного центра повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «ТРАНСНЕФТЬ» Института управления, факультета менеджмента и инноватики, кандидат экономических наук, доцент Г.С. Журавская

Руководитель структурного подразделения:

Декан факультета менеджмента и инноватики Института управления РАНХиГС С.С. Серебренников

Дополнительная профессиональная программа рассмотрена и одобрена на заседании ученого совета Института управления РАНХиГС от «11» апреля 2025 г., протокол № 02.

Центр ФОП Ю.Е. Кучер

Выписка из протокола № 2
заседания Ученого совета Института управления
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»

г. Москва

11 апреля 2025 года

Председатель Ученого совета: и.о. директора Института управления Хайруллина М.В.
Списочный состав Ученого совета: 26 чел.
На заседании присутствует: члены Ученого совета 20 чел., приглашенные 6 чел. (явочный лист прилагается).

ПОВЕСТКА ДНЯ

8. Об утверждении дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, реализуемых Центром международных программ MBA Факультета международных отношений и бизнеса, Учебным центром повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть» Факультета менеджмента и инноватики.

По пункту 8 повестки дня

СЛУШАЛИ:
И.о. директора Института управления Хайруллину М.В. с вопросом об утверждении дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, реализуемых факультетами, учебными центрами Института управления (приложение № 8).

ПОСТАНОВИЛИ:
утвердить дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития» Учебного центра повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть» Факультета менеджмента и инноватики Института управления.

Председатель Ученого совета,
И.о. директора Института управления М.В. Хайруллина

И.о. ученого секретаря И.В. Гунина

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития»
(40 ак. часов)

Представленная на экспертизу дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития» актуальна для руководителей (заместителей руководителя) и специалистов подразделений организации труда и заработной платы организаций системы «Транснефть», имеющих высшее образование.

В основу данной образовательной программы положена обобщенная трудовая функция «Управление деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда» профессионального стандарта 08.038 «Специалист по экономике труда», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 ноября 2020 года N 795н.

На основании содержания трудовых функций D/01.7 «Управление деятельностью по организации и нормированию труда» и D/02.7 «Управление деятельностью по разработке и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда» была разработана компетентностная модель слушателя, которая включает следующие профессиональные компетенции:

ПСК-1: Управление деятельностью по организации и нормированию труда.

ПСК-2: Управление деятельностью по разработке и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда.

Компетентностная модель слушателя соответствует названию дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития»

Профессиональные компетенции, с подробным описанием индикаторов их формирования, определили содержание разделов образовательной программы и дисциплин.

Таким образом, содержание дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития» *соответствует* следующим требованиям:

– содержание образовательной программы соответствует цели и планируемым результатам (компетентностной модели выпускника);

– учебный план отражает содержание образовательной программы;

– профессиональные компетенции логично закреплены за дисциплинами их формирующими;

– материально-техническое обеспечение образовательной программы стандартное;

– в образовательной программе использованы актуальные редакции нормативных и правовых документов.

Главный специалист АО Института управления,
д-р филос. наук, доцент Е.В. Дашкова

ВНУТРЕННЯЯ РЕЦЕНЗИЯ

на дополнительную профессиональную программу повышения квалификации
«Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития»

Актуальность программы: рецензируемая образовательная программа направлена на формирование у слушателей знаний, умений и навыков, необходимых для повышения эффективности работы подразделений организации труда и заработной платы.

Цель программы: рассмотрение практических вопросов применения норм трудового законодательства Российской Федерации в области регулирования трудовых отношений, ознакомление с налоговыми и правовыми изменениями в учете заработной платы и расчетах с персоналом, изучение правоприменительной практики, в том числе судебной, формирование у слушателей знаний, умений и практических навыков эффективной организации и нормирования труда в условиях инновационного и технологического развития, ознакомление с современными методиками расчета норм для различных производственных процессов и категорий специалистов в системе магистрального трубопроводного транспорта, цифровыми навыками в управлении персоналом.

Особенности программы: в процессе обучения слушатели получают большой объем четко структурированной информации в области методологии и инструменты расчета норм для различных производственных процессов и категорий специалистов, методов нормирования численности основного, вспомогательного и управленческого персонала в системе магистрального трубопроводного транспорта, проводят сравнительные анализы уровня и динамики производительности труда в организациях системы «Транснефть», определяют влияние производительности труда на итоговые показатели деятельности компании, разрабатывают внутрикорпоративные методы воздействия на увеличение производительности труда, механизмы стимулирования роста производительности труда.

Рецензируемая образовательная программа, разработанная Учебным центром повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть» Института управления РАНХиГС, является актуальной, отвечает требованиям федеральных образовательных стандартов, способствует повышению компетенций в области организации, нормирования и оплаты труда персонала в конкретных социально-экономических (производственных) условиях и может быть рекомендована к утверждению.

Доктор экономических наук,
профессор ИБДА РАНХиГС Соколова Г.Н.

ВНЕШНЯЯ РЕЦЕНЗИЯ

на дополнительную профессиональную программу повышения квалификации
«Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития»

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития» предназначена для повышения квалификации руководителей (их заместителей) и специалистов подразделений организации труда и заработной платы компании и организаций системы «Транснефть».

Цель программы - рассмотрение практических вопросов применения норм трудового законодательства Российской Федерации в области регулирования трудовых отношений, системный анализ и взаимная увязка норм трудового и налогового законодательства в области оплаты труда, ознакомление с налоговыми и правовыми изменениями в учете заработной платы и расчетах с персоналом, изучение правоприменительной практики, в том числе судебной.

Программа включает два раздела.

Раздел 1 посвящен организационным и нормативно-правовым основам регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития.

В разделе 2 рассматриваются организация и нормирование труда в условиях инновационного и технологического развития, включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта.

В разделе 3 рассматриваются цифровые навыки в управлении персоналом.

В процессе занятий используются активные методы обучения: деловые игры, тренинги, мастер-классы, разбор практических ситуаций (case-study). Участники программы не только углубляют свои знания, но с помощью групповых и индивидуальных заданий, деловых и имитационных игр, тренингов и дискуссий получают навыки применения новой информации для решения актуальных практических задач.

При разработке данной программы был учтен опыт преподавания дисциплины организации и регулирования трудовых отношений в лучших российский высших учебных заведениях, в том числе РАНХиГС, включая Учебный центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть» Института управления.

Содержание программы включает важные аспекты заявленной тематики, соответствует современному уровню и тенденциям развития организационных и нормативно-правовых основ регулирования трудовых отношений. Программа является актуальной и рекомендована к утверждению.

Генеральный директор
ООО «Технологии
бизнес-инжиниринга» Богуславская Е.С.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общая характеристика программы 4
1.1. Цель реализации программы 4
1.2. Нормативная правовая база 4
1.3. Планируемые результаты обучения 5
1.4. Категория слушателей 6
1.5. Формы обучения и сроки освоения 6
1.6. Период обучения и режим занятий 6
1.7. Документ о квалификации 6
2. Содержание программы 6
2.1. Календарный учебный график 6
2.2. Учебный план 7
2.3. Содержание программы по темам 17
3. Организационно-педагогические условия реализации программы 22
3.1. Кадровое обеспечение 22
3.2. Материально-техническое программное обеспечение реализации программы 25
3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы (практического занятия и самостоятельной работы слушателя) 25
4. Оценка качества освоения программы 26

Приложение 1. Рецензии (внутренняя и внешняя)

1. Общая характеристика программы

1.1. Цель реализации

Рассмотрение практических вопросов применения норм трудового законодательства РФ в области регулирования трудовых отношений. Системный анализ и взаимная увязка норм трудового и налогового законодательства в области оплаты труда. Ознакомление с налоговыми и правовыми изменениями в учете заработной платы и расчетах с персоналом. Изучение правоприменительной практики, в том числе судебной.

Формирование у слушателей знаний, умений и практических навыков по вопросам организации и нормирования труда; ознакомление с современными методиками расчета норм для различных производственных процессов и категорий специалистов в системе магистрального трубопроводного транспорта.

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. Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 17 ноября 2020 г. № 795н.
4. Постановление Правительства РФ от 11 октября 2023 г. № 1678 "Об утверждении Правил применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ".
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. Методические рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации 21 апреля 2015 г. № ВК-1013/06.
7. Приказ РАНХиГС от 22 сентября 2017 г. № 01-6230 «Об утверждении Положения о применении в Академии электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».
8. Приказ РАНХиГС от 19 апреля 2019 г. № 02-461 «Об утверждении локальных нормативных актов РАНХиГС по дополнительному профессиональному образованию».
9. 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».
10. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением, утвержденный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 21 августа 1998 г. № 37 (с изменениями и дополнениями).

1.3. Планируемые результаты обучения

Слушатель дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития» в соответствии с задачами профессиональной деятельности и целями образовательной программы должен обладать основными компетенциями, приведенными в таблице 1.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения

Виды деятельности	Трудовые функции (формируются) ПСК	Знание	Умение	Практический опыт
Управление деятельность ю в области организации, нормировани я, оплаты и материальног о стимулирова ния труда[1]	ПСК-1. Управление деятельностью по организации и нормированию труда	Методов нормирования труда, методик расчета норм для различных производственных процессов и различных категорий персонала, методов определения численности персонала на основе научно-обоснованных норм и нормативов.	Выявлять и оценивать факторы динамики и резервы роста производительности труда в организациях системы «Транснефть».	Практические рекомендации по организации и нормированию труда в условиях инновационного развития (с учетом специфики деятельности организаций системы «Транснефть»).
	ПСК-2. Управление деятельностью по разработке и реализации системы оплаты труда и материального стимулирования труда	Основных норм трудового законодательства РФ в области регулирования трудовых отношений и установления системы оплаты труда, правовых изменений в основных институтах трудового права: трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплата труда, гарантии и компенсации, специальная оценка условий труда. Налоговых и правовых изменений в учете заработной платы и расчетах с персоналом, толкования норм трудового права с учетом требований надзорных (контрольных) органов и судебной практики. Основы цифровой грамотности. Методы аналитики и визуализации данных в области управления	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. Определять процессы и функции управления персоналом, в которым	Практические рекомендации по нормативно - правовому регулированию в области организации труда и заработной платы. Применять базовые методы HR-аналитики

[1] Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда» утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации России 17 ноября 2020 г. № 795н, обобщенные трудовые функции D, код D/01.7, D/02.7/

		персонала. Области применения искусственного интеллекта в управлении персоналом	целесообразно применение искусственного интеллекта	

1.4. Категория слушателей

Руководители (их заместители) и специалисты подразделений организации труда и заработной платы организаций системы «Транснефть». Лица, имеющие высшее образование уровня бакалавр, магистр, специалист.

1.5. Формы обучения и сроки освоения

Очная форма обучения, очная форма обучения с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Общая трудоемкость программы 40 академических часов, включая 2 часа на итоговую аттестацию.

1.6. Период обучения и режим занятий

Продолжительность обучения составляет 5 дней по 8 академических часов в день. 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 2.1

Календарный учебный график (очная форма обучения)

Период обучения – 5 дней				
1 день	2 день	3 день	4 день	5 день
УЗ	УЗ	УЗ	УЗ	УЗ/ИА

УЗ – учебные занятия;
ИА – итоговая аттестация.

Таблица 2.2

Календарный учебный график (очная форма обучения (с применением ДОТ))

Период обучения – 5 дней				
1 день	2 день	3 день	4 день	5 день
УЗ ДОТ	УЗ ДОТ	УЗ ДОТ	УЗ ДОТ	УЗ ДОТ/ ИА ДОТ

УЗ ДОТ – учебные занятия с применением ДОТ;
ИА ДОТ– итоговая аттестация.

2.2. Учебный план

Таблица 3.1

УЧЕБНЫЙ ПЛАН (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование разделов 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	**Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда**	**20**	**20**	**12**	**-**	**8**			**-**	**-**	**-**			**-**	**-**	**-**		**ПСК-2**

1.1	Профессиональные стандарты и квалификационные требования к работникам (особенности разработки и применения на современном этапе). Основные задачи и проблемные вопросы в сфере экономики труда при переходе на новую систему профессиональных квалификаций (с учетом требований цифровой экономики)	4	4	2		2												
1.2	Трудовые и гражданско-правовые отношения (принципиальные различия, правовые ограничения). Оформление, изменение и прекращение трудовых отношений	2	2	2														
1.3	Рабочее время и время отдыха: виды, порядок планирования и учета. Особенности регулирования трудовых отношений при вахтовом методе работы	4	4	2		2												
1.4	Суммированный учет рабочего времени. Особенности применения, преимущества, ограничения и риски. Служебные поездки и командировки. Особенности разъездного (подвижного и т.п.) характера работы.	4	4	2		2												

1.5	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.)	4	4	2		2												
1.6	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	2	2	2														
2	**Организация и нормирование труда в условиях инновационного и технологического развития *(включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)***	**14**	**14**	**4**	**-**	**10**			**-**		**-**							**ПСК-1**

2.1	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).	2	2	2														
2.2	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.)	2	2			2												
2.3.	Порядок установления и пересмотра технически обоснованных норм труда. Проектирование рациональных приемов и методов выполнения трудовых процессов и технологических операций (включая автоматизацию и роботизацию)	2	2			2												

2.4.	Виды норм и нормативов по труду. Методы нормирования численности основного, вспомогательного и управленческого персонала.	2	2			2												
2.5.	Порядок расчета индивидуальных и комплексных норм времени (выработки и т.п.) для различных производственных процессов (технологических операций, работ и т.п.)	2	2			2												
2.6.	Анализ состояния нормирования труда на предприятии. Составление и внедрение планов НОТ	2	2	2														
2.7.	Формирование системы управления производительностью труда. Методы контроля и планирования производительности труда для различных видов производства (выполняемых работ, технологических процессов)	2	2			2												
3.	**Цифровые навыки в управлении персоналом**	**4**	**4**	**4**														**ПСК-2**
	Итого	**38**	**38**	**20**	**-**	**18**			**-**		**-**			**-**	**-**	**-**		**-**
	Итоговая аттестация	**2**															**3**	
	Всего	**40**	**38**	**22**	**-**	**18**											**2**	

3 – зачет

Таблица 3.2

УЧЕБНЫЙ ПЛАН (очная форма обучения (с применением ДОТ))

№ п/п	Наименование разделов 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	Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда	20							20	12	-	8		-	-	-		ПСК-2

1.1	Профессиональные стандарты и квалификационные требования к работникам (особенности разработки и применения на современном этапе). Основные задачи и проблемные вопросы в сфере экономики труда при переходе на новую систему профессиональных квалификаций (с учетом требований цифровой экономики)	4							4	2		2						
1.2	Трудовые и гражданско-правовые отношения (принципиальные различия, правовые ограничения). Оформление, изменение и прекращение трудовых отношений	2							2	2								
1.3	Рабочее время и время отдыха: виды, порядок планирования и учета. Особенности регулирования трудовых отношений при вахтовом методе работы	4							4	2		2						
1.4	Суммированный учет рабочего времени. Особенности применения, преимущества, ограничения и риски. Служебные поездки и командировки. Особенности разъездного (подвижного и т.п.) характера работы.	4							4	2		2						

1.5	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.)	4							4	2		2						
1.6	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	2							2	2								
2	**Организация и нормирование труда в условиях инновационного и технологического развития *(включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)***	**14**							**14**	**4**	**-**	**10**						**ПСК-1**

2.1	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).	2							2	2								
2.2	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.)	2							2			2						
2.3	Порядок установления и пересмотра технически обоснованных норм труда. Проектирование рациональных приемов и методов выполнения трудовых процессов и технологических операций (включая автоматизацию и роботизацию).	2							2			2						

2.4	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 (технологических операций, работ и т.п.). Анализ состояния нормирования труда на предприятии. Составление и внедрение планов НОТ	2							2			2						
2.5	Формирование системы управления производительностью труда. Методы контроля и планирования производительности труда для различных видов производства (выполняемых работ, технологических процессов).	2							2			2						
3.	**Цифровые навыки в управлении персоналом.**	4							4	4								ПСК-2
	Итого	38							38	20	-	18		-	-	-		-
	Итоговая аттестация	2															3	
	Всего	40							38	20	-	12					2	

З - зачет

2.3. Содержание программы по темам

Таблица 4

Содержание программы

Номер раздела	Содержание раздела
1. Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда	
1.1. Профессиональные стандарты и квалификационные требования к работникам (особенности разработки и применения на современном этапе). Основные задачи и проблемные вопросы в сфере экономики труда при переходе на новую систему профессиональных квалификаций (с учетом требований цифровой экономики)	Национальная система квалификаций. Обязательные и рекомендательные профессиональные стандарты. Процедура внедрения на предприятии обязательных и рекомендательных профессиональных стандартов и типичные ошибки работодателей при внедрении (изменение должностных инструкций, судебная практика). Варианты действий работодателя при выявлении несоответствия работника квалификационным требованиям, установленным внедряемым профессиональным стандартом. Применение требований профессиональных стандартов на предприятиях, выстраивающих свою кадровую политику на основе традиционных квалификационных справочников (ЕТКС, ЕКС). Проблемы, связанные с установления соответствия (тождественности) тарифных разрядов оплаты труда, квалификационных категорий и прочих элементов традиционной системы квалификаций (ЕТКС/ЕКС) с системой уровней квалификации в профессиональных стандартах. Иллюстрация на конкретном примере (например, электрогазосварщика – уровни квалификации в профессиональном стандарте и разряды работ по ЕТКС). Особенности внедрения профессиональных стандартов в крупных организациях с широким спектром профессий/должностей. Принципы установления квалификационных требований по штатным единицам, по которым предусмотрено выполнение трудовых действий, подпадающих более чем под один профессиональный стандарт. Установление квалификационных требований по позициям штатного плана, по которым выполняются трудовые действия разных обобщенных трудовых функций. Административная ответственность работодателя за неприменение профессиональных стандартов. Соблюдение требований профессиональных стандартов при приеме на работу. Отказ в заключении трудового договора по причине несоответствия квалификации работника требованиям профессионального стандарта. Обжалование отказа в заключении трудового договора в суде. Независимая оценка квалификации. Разъяснения Минтруда России по вопросам независимой оценки квалификации. Юридические последствия независимой оценки квалификации для работников и работодателей с учетом ее добровольности. Информационные ресурсы национальной системы квалификаций – практика использования для повышения эффективности применения профессиональных стандартов. Изменения в законодательстве в связи с внедрением цифровых технологий в работу подразделений управления персоналом. Поэтапный переход к цифровым технологиям в подразделениях управления персоналом. Обязанности работодателя в условиях применения электронных технологий. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты при переходе к электронному документообороту. Задачи подразделений управления персоналом в связи с переходом страны к цифровой экономике.

	«Электронный надзор»: взаимодействие между работодателями и инспекциями по труду.
1.2. Трудовые и гражданско-правовые отношения (принципиальные различия, правовые ограничения). Оформление, изменение и прекращение трудовых отношений	Отличия трудового договора от гражданско-правового. Недопустимость подмены трудового договора гражданско-правовым, штрафные санкции. Признание гражданско-правового договора в суде трудовым. Трудовые и гражданско-правовые договоры с самозанятыми. Судебная практика по вопросам признания отношений, возникших на основании договора гражданско-правового характера трудовыми. Налоговые последствия переквалификации. Персональные данные работников, их получение и передача, ответственность за разглашение, штрафные санкции. Переименование должности, изменение объема работ, заработной платы. Изменение трудовой функции, ошибки работодателя при отказе работника от изменений в трудовом договоре. Прекращение трудового договора. Особенности увольнения работников по собственному желанию и по инициативе работодателя. Выплаты при увольнении, компенсация за неиспользованные отпуска.
1.3. Рабочее время и время отдыха: виды, порядок планирования и учета. Особенности регулирования трудовых отношений при вахтовом методе работы	Понятие режима рабочего времени, виды и особенности применения. Продолжительность рабочего времени. Табельный учет рабочего времени. Ежедневный и еженедельный отдых. Особенности предоставления целевых отпусков. Продолжительность вахты. Режим работы. График работы. Учет рабочего времени. Оплачиваемые дни междувахтового отдыха. Особенности оплаты труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: районный коэффициент, процентные надбавки. Дополнительные отпуска, особенности исчисления стажа работы, дающего право на отпуск. Гарантии и компенсации для лиц, работающих вахтовым методом.
1.4. Суммированный учет рабочего времени. Особенности применения, преимущества, ограничения и риски Служебные поездки и командировки. Особенности разъездного (подвижного и т.п.) характера работы	Виды учета рабочего времени: поденный и суммированный учет. Как вести суммированный учет, учетный период, сверхурочная работа при суммированном учете, ее оплата, правовые позиции Минтруда России и Верховного Суда РФ. Суммированный учет при вредных условиях труда. Табель учета рабочего времени. Методы учета. Ошибки при заполнении табеля учета рабочего времени. Служебные поездки работников: командировки, разъездной характер работы – различия, особенности. Особенности учета рабочего времени, приходящегося на время командировки (служебной поездки); оплата времени нахождения в командировке (порядок и сроки); оплата выполняемых работ в период служебной поездки. Выезд в командировку и возвращение из командировки: в рабочий день, в выходной день. Режим работы во время командировки. Нестандартные ситуации в командировках. Подтверждающие документы, в том числе в электронной форме. Разъездной характер работы (отличие от командировки, особенности установления, оплата труда, предоставляемые гарантии и компенсации). Анализ правовой практики. Гарантии и компенсации работникам в связи со служебными поездками, предусмотренные Трудовым кодексом и установленные локальным нормативным актом организации.
1.5. Заработная плата (МРОТ, порядок выплаты, виды удержаний, расчет среднего заработка и т.п.) Порядок расчетов с персоналом при работе в условиях,	Гарантированные выплаты и выплаты социального характера: особенности установления и налоговые последствия. Компенсации. Социальное страхование работников. Выплаты в пользу работников. Требования Трудового кодекса РФ и положения локальных нормативных актов к оплате труда в условиях, отклоняющихся от нормальных. Размеры доплат за работу в условиях, отнесенных к

отклоняющихся от нормальных (вахтовый метод, суммированный учет, вредные и/или опасные условия труда, ночное время и т.д.)	вредным (опасным) на основании специальной оценки условий труда. Способы привлечения работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ненормированный рабочий день, сверхурочная работа, работа в выходной день. Оплата за работу вне графика. Особенности оплаты переработок при вахтовом методе работы. Доплаты за совмещение профессий и должностей. Специфика расчетов с работниками Крайнего Севера и приравненных к ним местностей (КС).
1.6. 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	Особый порядок расторжения договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата. Увольнение за неправомерные действия работника как вид дисциплинарной ответственности (порядок применения, обязательные условия, ограничения по срокам). Особенности прекращения трудового договора с отдельными категориями работников: руководителем организации, совместителем, работником, который несет материальную ответственность, и т.д. Основания и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности. Материальная ответственность сторон трудового договора. Анализ судебной практики по делам о взыскании материального ущерба с работника и об отмене дисциплинарного взыскания. Риск-ориентированный подход при проведении проверок. Штрафные санкции. Замена штрафа предупреждением. Обжалование решений проверяющих органов, судебная практика. Требования надзорных органов, обжалование результатов проверки. Анализ судебной практики по делам: о дисциплинарных взысканиях, об увольнениях работников (в том числе при сокращении численности или штата работников, в связи с ликвидацией или реорганизацией организации), о взыскании материального ущерба с работника и др. Спорные судебные решения, правовые позиции высших судебных органов.
2. Организация и нормирование труда в условиях инновационного и технологического развития *(включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)*	
2.1. 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).	Организация и нормирование труда и организационно-функциональная структура управления предприятием. Организационные структуры подразделений по организации и нормированию труда. Нормативно-правовое обеспечение организации и нормирования труда. Нормирование труда в условиях современных способов организации производства. Практика разработки внутрифирменных (отраслевых) систем организации и нормирования труда. Особенности системы организации и нормирования труда в организациях системы «Транснефть».
2.2. 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.	Классификация затрат рабочего времени исполнителя и времени использования оборудования. Индексация затрат рабочего времени. Хронометраж, фотография рабочего времени, их разновидности, порядок организации и проведения. Обработка и анализ результатов изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. Сопроводительная документация, технические средства для проведения и обработки результатов наблюдений. Анализ практики проведения хронометражных наблюдений и фотографии рабочего времени в организациях системы «Транснефть». Практикум. Выбор и экономическое обоснование варианта проведения мероприятий по совершенствованию организации производственной и трудовой деятельности.

п.)	
2.3. Порядок установления и пересмотра технически обоснованных норм труда. Проектирование рациональных приемов и методов выполнения трудовых процессов и технологических операций (включая автоматизацию и роботизацию).	Последовательность обоснования величины нормы труда. Аналитические и суммарные методы установления норм. Микроэлементное нормирование трудовых процессов. Методы нормирования труда, применяемые в организациях системы «Транснефть». Современные информационные технологии в нормировании труда.
2.4. 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 (технологических операций, работ и т.п.). Анализ состояния нормирования труда на предприятии. Составление и внедрение планов НОТ	Методика разработки нормативных материалов по труду. Порядок организации нормативно-исследовательской работы на предприятии. Характеристика нормативной базы организаций системы «Транснефть». Нормирование труда как инструмент управления численностью персонала. Методы определения численности персонала на основе научно обоснованных норм труда. Особенности нормирования труда руководителей, специалистов и служащих. Классификация норм труда, методика определения норм для различных производственных процессов. Особенности разработки норм труда в организациях системы «Транснефть». Факторы, обуславливающие систематический пересмотр норм. Локальные нормативные акты (в том числе нормативные акты ОСТ), предусматривающие разработку, введение, замену и пересмотр норм труда. Показатели, характеризующие уровень нормирования труда на предприятиях и их связь с общими показателями эффективности работы предприятия. Оценка состояния системы организации и нормирования труда на предприятии. Оптимизация затрат на проведение работ по организации и нормированию труда. Нормирование труда и организационные нововведения на предприятии. Направления применения информационных технологий в организации и нормировании труда. Практикум. Примеры применения данных нормирования труда в анализе производственных ситуаций. Расчет конкретных норм для различных категорий работников на примере организаций системы «Транснефть». Компьютерные программы, применяемые в нормировании труда.
2.5. Формирование системы управления производительностью труда. Методы контроля и планирования производительности труда для различных видов производства (выполняемых работ, технологических процессов).	Производительность труда как ключевой показатель эффективности деятельности. Значение и основные подходы к измерению производительности труда в организации. Методы измерения производительности труда и их сравнительная характеристика (Методика расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта российской федерации, Методика расчета отдельных показателей Национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» приказ Минэкономразвития РФ от 28 декабря 2018 г. № 748 и др.). Система управления производительностью труда в организации. Элементы системы управления производительностью труда. Условия и предпосылки создания системы управления производительностью труда. Построение системы управления производительностью труда в организациях системы «Транснефть». Особенности расчета показателя производительности труда в организациях системы «Транснефть». Основные требования к показателю производительности труда. Выбор методики расчета и оценки. Классификация факторов и резервов роста производительности

	труда в организациях системы «Транснефть». Выявление и оценка факторов динамики и резервов роста производительности труда. Корреляционно-регрессионный метод исследования факторов динамики и резервов роста производительности труда. Порядок пофакторного планирования производительности труда в организациях системы «Транснефть». Уровни планирования. Применение уравнений детерминированной связи и регрессионных моделей для планирования производительности труда. Проведение сравнительного и сопоставительного анализа уровня и динамики производительности труда в организациях системы «Транснефть». Методы анализа и их особенности. Влияние производительности труда на итоговые показатели деятельности компании. Формирование внутрикорпоративных методов воздействия на увеличение производительности труда. Механизмы стимулирования роста производительности труда.
3. Цифровые навыки в управлении персоналом	
	Цифровые навыки в управлении персоналом. Аналитика и визуализация данных (HR-аналитика). Применение искусственного интеллекта в управлении персоналом. Виды цифровых навыков. Вычисления. Коммуникации. Постановка и мониторинг выполнения задач. Управление процессами и проектами. Ведение ИТ-проектов. Навыки использования систем электронного кадрового документооборота (ЭКДО). Информационная безопасность. Цифровая грамотность и цифровой этикет. Навыки использования информационных систем и программных продуктов в процессах подбора, обучения и развития персонала, кадрового и социального обеспечения, наставничества, управления кадровым резервом и в других процессах управления персоналом. Навыки работы в программных системах бизнес-моделирования и организационного проектирования. Аналитика и визуализация данных (HR-аналитика) в управлении персоналом. Анализ данных о рабочем времени, текучести кадров, эффективности сотрудников и результатах аттестаций. Анализ показателей сотрудников, сравнение плановых и фактических показателей, оценка эффективности рабочих процессов. Учет отработанных часов, переработок, прогулов, отпусков и больничных. Выявление причин увольнений, анализ стабилизации штата и вовлеченности сотрудников. Оценка успешности найма, адаптации, обучения и развития персонала. Учет расходов на персонал и зарплатных фондов. Контроль соблюдения трудового законодательства и внутренних регламентов компании. Применение искусственного интеллекта (ИИ) в управлении персоналом. Что такое искусственный интеллект? Классификации искусственного интеллекта. Слабый и сильный ИИ. Возможности и преимущества использования инструментов на основе ИИ. Применение ИИ в автоматизации процессов управления персоналом: подбор/отбор, прием и адаптации персонала, обучение и развитие персонала, формирование кадрового резерва и наставничество, управление загрузкой и численностью персонала, обеспечение производственной безопасности и охраны труда, оплата труда и материальное стимулирование, проведение опросов и анализ вовлеченности персонала, анализ и прогнозирование показателей работы сотрудников, создание сервисов для сотрудников, поддержка эффективной работы HR-специалистов. Международный и российский опыт применения ИИ в управлении персоналом.

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	Дополнительная/ые квалификация/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 по данной программе
						Всего	В том числе по преподаваемой дисциплине	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Кутарова Мария Александровна	Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, квалификация: юрист.	-	РАНХиГС, юридический факультет им. М.М. Сперанского, доцент кафедры предпринимательского, трудового и корпоративного права. Почасовая оплата труда.	к.ю.н.	15	15	12	1. Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда
Андреева Валентина Ивановна	Российский государственный университет правосудия. Специальность: юриспруденция,	-	Российская академия правосудия при Верховном Суде РФ и Высшем Арбитражном	к.и.н.	44	44	38	1. Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда

	квалификация: юрист.		Суде РФ, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения. Почасовая оплата труда.					
Воробьева Елена Вячеславовна	Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. Специальность: бухгалтерский учет, квалификация: бухгалтер.	-	Налоговый консультант. Почасовая оплата труда.	к.э.н.	39	30	30	2. Организация и нормирование труда в условиях инновационного и технологического развития *(включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)*
Малинин Сергей Викторович	Московский институт народного хозяйства им. Г.В. Плеханова. Специальность: экономика труда, квалификация: экономист.	-	Заведующий сектором разработки нормативов по труду отдела процессно-функционального моделирования и разработки нормативов по труду центра инновационных программ, НИОКР и отраслевой стандартизаци и «НИИ транспорта нефти и нефтепродукто	к.э.н., доцент	28	28	28	2. Организация и нормирование труда в условиях инновационного и технологического развития *(включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)*

			в» ПАО «Транснефть». Почасовая оплата труда.					
Ковалев Сергей Михайлович	Московский физико-технический институт (государственный университет) – МФТИ, специальность: системы управления, квалификация: специалист в области управления	Повышение квалификации «Использование СДО в образовательном процессе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (ЭО и ДОТ)», 2020 г	Руководитель консалтинговой компании БИТЕК. Почасовая оплата труда					3. Цифровые навыки в управлении персоналом

3.2.Материально-техническое программное обеспечение реализации программы

Для проведения лекционных и практических занятий, промежуточной аттестации слушателей используется 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)

Примерные задания для практических занятий

I. Разработаны и реализованы мероприятия по устранению потерь рабочего времени.
В результате оперативное время в расчете на одного рабочего возрастет с 360 до 417 мин. в смену.
Численность рабочих – 21 человек.
Средний объем выполняемых работ на одного рабочего до проведения мероприятий 1350 000 руб. в год.
Затраты на рубль объема выполняемых работ 89 коп.
Удельный вес условно-постоянных расходов в себестоимости выполняемых работ 21%.
Сумма единовременных затрат на проведение мероприятий 2150 000 руб.
Нормативный срок окупаемости 2,7 года.
Рассчитать условно-годовую экономическую эффективность мероприятий и плановую прибыль от дополнительного объема выполненных работ.

Нормативно-правовые документы:

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025).

Основная литература:

1. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда: учебник / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2025. — 380 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-018653-5. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2033560
2. 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
3. Бычин В. Б. Нормирование труда: учебник / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Новикова. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 348 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/13666. - ISBN 978-5-16-010966-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1894741

Дополнительная литература

1. Цифровые технологии в системе профессиональных квалификаций: компетентностно-ориентированный подход/ Лямкин И.В. - Ж. Науки и технологии трубопроводного транспорта нефти и нефтепродуктов, М:2019, № 5.
2. Современные подходы к моделированию управления интеллектуальными системами. Часть 1. От аналоговых процессов к нейронному синтезу/ Лямкин И.В. – Наука & Технологии, Нефть и Нефтепродукты, М: 2021 г.

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

Справочные системы (информационные технологии, программное обеспечение):

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

4. Оценка качества освоения программы

Итоговая аттестация проводится в форме итогового зачета (тестирования). Итоговый тест состоит из 40 тестовых заданий.

Примерные тестовые задания для итоговой аттестации

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 табеле 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 табеле, если работнику установлен ненормированный рабочий день?**

1) Приказ и соответствующая отметка в табеле 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 табеле нужна для обоснования дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

3) Приказ не оформляется и поэтому отметка в табеле 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 на 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.

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

Балльно-рейтинговая система оценки знаний слушателей на итоговой аттестации в форме зачета

Таблица 6

Баллы (рейтинговой оценки), %	Итоговая оценка изучения курса
60-100	зачтено
0-59	не зачтено

Таблица 7

Характеристика результатов освоения программы

Компетенция (код, содержание)	Индикатор
ПСК-1. Управление деятельностью по организации и нормированию труда	Знает методы нормирования труда, методики расчета норм для различных производственных процессов и различных категорий персонала, методы определения численности персонала на основе научно-обоснованных норм и нормативов. Умеет выявлять и оценивать факторы динамики и резервы роста производительности труда в организациях системы Транснефть. Разрабатывает практические рекомендации по организации и нормирования труда в условиях инновационного развития (с учетом специфики деятельности организаций системы Транснефть).
ПСК-2. Управление деятельностью по разработке и реализации системы оплаты труда и материального стимулирования	Знает основные нормы трудового законодательства РФ в области регулирования трудовых отношений и установления системы оплаты труда, правовые изменения в основных институтах трудового права: трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплата труда, гарантии и компенсации, специальная оценка условий труда. Налоговые и правовые изменения в учете заработной платы и расчетах с персоналом. Нормы трудового права с учетом требований надзорных (контрольных) органов и судебной практики. Основы цифровой грамотности. Методы аналитики и визуализации данных в области управления персонала. Области применения искусственного интеллекта в управлении персоналом 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. Определять процессы и функции управления персоналом, в которым целесообразно применение искусственного интеллекта. Разрабатывает практические рекомендации по нормативно - правовому регулированию в области организации труда и заработной платы, базовые методы HR-аналитики