

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 11.08.2023 11:35:02
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. ЯКОВЛЕВА»

«Утверждено»
Решением Ученого Совета УрГЮУ
имени В.Ф. Яковлева
от «26» июня 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Локальное и договорное регулирование заработной платы»
Основная профессиональная образовательная программа высшего
образования – программа магистратуры по направлению подготовки
40.04.01 Юриспруденция
(профиль (магистерская программа): Юрист в сфере управления персоналом)

Заочная форма обучения

РАЗРАБОТЧИК	
КАФЕДРА:	Трудовое право
АВТОР (Ы):	Саликова Наталья Михайловна, профессор, доктор юридических наук

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у студентов целостного представления о значении и соотношении локального и договорного регулирования заработной платы, получение комплексных знаний о системе локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, правилах их разработки и принятия; теоретических знаний и практических умений и навыков по составлению коллективного договора и локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда для разных категорий работодателей, необходимых для грамотного построения стратегии управления персоналом и предупреждения трудовых конфликтов.

Дисциплина относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Темы учебной дисциплины	Виды учебной деятельности и трудоемкость (в часах)			Всего часов
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	
1	Тема 1. Понятие и структура заработной платы. Функции заработной платы	1	1	10	12
2	Тема 2. Методы правового регулирования оплаты труда	1	1	17	19
3	Тема 3. Локальное регулирование оплаты труда	1.5	2	35	38.5
4	Тема 4. Роль социального партнерства в вопросах оплаты труда	1.5	2	35	38.5
ВСЕГО:		5	6	97	108

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Код профессиональной компетенции	Содержание профессиональной компетенции	Код индикатора	Содержание индикатора	Результаты обучения
нормотворческий	Разработка проектов нормативных правовых актов и нормативных договоров	ПК-3	Способен координировать, самостоятельно разрабатывать проекты нормативных правовых актов и нормативных договоров в сфере труда и социального обеспечения	ИПК-3.1	В рамках своих полномочий участвует в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения	<p>Знания: магистрант знает базовые понятия дисциплины (оплата труда, компенсационные и стимулирующие выплаты, оклад (должностной оклад), тарифная ставка, премии, доплаты, надбавки, система оплаты труда);</p> <p>методы правового регулирования оплаты труда;</p> <p>компетенцию работодателя по вопросам регулирования оплаты труда;</p> <p>пределы договорного регулирования заработной платы;</p> <p>соотношение локального и договорного регулирования вопросов оплаты труда;</p> <p>акты социального</p>

						<p>партнерства, которые могут регулировать вопросы оплаты труда, их основное содержание и отличие друг от друга;</p> <p>структуру,</p> <p>обязательные реквизиты актов социального партнерства,</p> <p>этапы коллективных переговоров по поводу заключения коллективных договоров и соглашений.</p> <p>Умения:</p> <p>магистрант устанавливает права и обязанности работников и работодателя в правоотношениях по оплате труда;</p> <p>подбирает нормативные правовые акты, необходимые для определения содержания актов социального партнерства в части оплаты труда;</p> <p>определяет круг вопросов, которые должны найти отражение в коллективных договорах и соглашениях относительно оплаты труда;</p> <p>применяет</p>
--	--	--	--	--	--	--

						<p>необходимые приемы юридической техники при разработке разделов актов социального партнерства;</p> <p>Навыки:</p> <p>подготовки раздела коллективного договора и соглашения относительно оплаты труда</p>
				ИПК-3.2	<p>Координирует либо самостоятельно осуществляет подготовку проектов приказов, инструкций, положений, стандартов и других локальных нормативных актов</p>	<p>Знания: магистрант знает базовые понятия дисциплины (оплата труда, компенсационные и стимулирующие выплаты, оклад (должностной оклад), тарифная ставка, премии, доплаты, надбавки, система оплаты труда);</p> <p>методы правового регулирования оплаты труда;</p> <p>компетенцию работодателя по вопросам регулирования оплаты труда;</p> <p>пределы локального регулирования заработной платы;</p> <p>соотношение локального и договорного регулирования вопросов оплаты труда;</p> <p>виды локальных</p>

					<p>нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, их содержание; знает структуру, обязательные реквизиты и способы принятия локальных нормативных актов, которые могут регулировать вопросы оплаты труда, перечисляет этапы нормотворчества при подготовке локального нормативного акта, приемы юридической техники, применяемые при локальном нормотворчестве.</p> <p>Умения: магистрант устанавливает права и обязанности работников и работодателя в правоотношениях по оплате труда; определяет, какие локальные нормативные акты по оплате труда носят обязательный характер; подбирает нормативные правовые акты, необходимые для принятия локальных нормативных актов; определяет круг</p>
--	--	--	--	--	---

						<p>вопросов, которые должны найти отражение в локальном нормативном акте;</p> <p>применяет приемы юридической техники при разработке локального нормативного акта;</p> <p>определяет способ принятия локального нормативного акта в зависимости от выплат, которые он регулирует.</p> <p>Навыки: разработки проекта локальных нормативных актов, посвященных оплате труда.</p>
				ИПК-3.3	Принимает меры по изменению действующих или отмене утративших силу приказов и других нормативных актов	<p>Знания: особенности действия источников трудового права во времени; порядок внесения изменений в локальные нормативные акты, связанные с оплатой труда; порядок отмены локальных нормативных актов</p> <p>Умения: магистрант может подготовить кадровые документы, необходимые для внесения изменений/ отмены локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда</p>
экспертно-	Правовой	ПК-6	Способен осуществлять	ИПК-	Осуществляет правовую	Знания: магистрант знает:

<p>аналитически й</p>	<p>анализ и экспертиза</p>		<p>правовой анализ и экспертизу в сфере управления персоналом</p>	<p>6.1</p>	<p>экспертизу нормативных (индивидуальных) правовых актов и иных юридических документов в сфере управления персоналом</p>	<p>понятие и характеристику составных частей заработной платы; основные государственные гарантии в сфере оплаты труда; роль представителей работников в регулировании вопросов оплаты труда; порядок установления, изменения заработной платы; характеристику условия об оплате труда как обязательное условие трудового договора; требования к содержанию договорных и локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда и последствия несоблюдения этих требований; виды локальных нормативных актов по оплате труда, требования к их содержанию и характеристику; правовые последствия несоблюдения этих требований; правила подготовки и принятия локальных нормативных актов; виды и значение актов социального партнерства в</p>
---	--------------------------------	--	---	------------	---	---

					<p>регулировании вопросов оплаты труда, порядок их разработки и принятия; правовые последствия несоблюдения этих требований;</p> <p>правила проведения анализа локальных нормативных актов и актов социального партнерства на соответствие требованиям вышестоящих нормативных правовых актов.</p> <p>Умения: магистрант:</p> <p>выделяет этапы разработки и принятия локальных нормативных актов в сфере оплаты труда, актов социального партнерства;</p> <p>определяет структуру и содержание локальных нормативных актов, посвященных оплате труда, актов социального партнерства;</p> <p>определяет гарантии трудовых прав работников по оплате труда,</p> <p>может сформулировать условие об оплате труда в трудовом договоре в зависимости от категории</p>
--	--	--	--	--	--

						<p>работников; выявляет правовые последствия нарушения трудовых прав работников по вопросам оплаты труда; способен сопоставить предложенный преподавателем раздел локального нормативного акта, посвященный оплате труда, раздел акта социального партнерства с правовыми нормами, содержащимися в законодательных актах, и выявить дефекты, аргументировать их; может осуществить анализ конкретной правовой ситуации, связанной с локальным и договорным регулированием оплаты труда, составив список вопросов, требующих разрешения, перечень нормативных актов, необходимых для применения, обосновав собственную правовую позицию со ссылкой на необходимые нормативные акты и судебную практику, а также сделав вывод по анализируемой ситуации.</p>
--	--	--	--	--	--	---

						<p>Навыки:</p> <p>сопоставления положений локального нормативного акта, акта социального партнерства с нормативными правовыми актами, обладающими более высокой юридической силой, в целях установления их взаимосогласованности;</p> <p>определения дефектов локальных нормативных актов, актов социального партнерства применительно к требованиям Трудового кодекса РФ;</p> <p>формулирования обязательного условия об оплате труда в трудовом договоре;</p> <p>подготовки правового заключения по предложенной преподавателем практической ситуации.</p>
--	--	--	--	--	--	---

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Понятие и структура заработной платы. Функции заработной платы.

1. Заработная плата как экономическая и юридическая категория.
2. Структура заработной платы.
3. Функции заработной платы.
4. Заработная плата как обязательное условие трудового договора.

Вопросы для самоконтроля:

1. Опишите заработную плату как экономическую категорию.
2. Как следует понимать заработную плату как юридическую категорию.
3. Что входит в основную и дополнительную части заработной платы
4. Назовите функции заработной платы.

Задания для самостоятельной работы студента по теме:

1. Подберите примеры решений Верховного Суда РФ и Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, в которых судьи, вынося решение, использовали теоретические подходы к пониманию заработной платы как правовой категории. Проанализируйте, какие подходы чаще всего используются судами.

2. Подберите примеры решений судов общей юрисдикции по трудовым спорам, в которых судьи, вынося решение, использовали роль и значение функций заработной платы.

Примерные задания для практических занятий:

1. Определите, какие выплаты не относятся к заработной плате:

А) районный коэффициент;

Б) дивиденды;

В) премия к Новому году;

Г) компенсация в связи с рождением третьего ребенка;

Д) вознаграждение за своевременную сдачу отчета;

Е) 13-я зарплата;

Ж) 5 средних заработных плат в связи с увольнением по достижении пенсионного возраста;

З) премия за существенный вклад в развитие бизнеса.

2. При разработке штатного расписания главный бухгалтер настаивал на закреплении в штатном расписании одинаковых должностных окладов в размере 5 тыс рублей всем менеджерам и вилки надбавок за эффективность в размере от 6 до 12 тыс рублей. Руководитель кадровой службы возражал, аргументируя свою позицию тем, что данный подход нарушает гарантии прав работников, установление такого оклада не соответствует функциям заработной платы и оклады не могут быть ниже МРОТ.

Какой позиции придерживаетесь Вы? Аргументируйте.

3. Тополев работает в ОАО «Сплит» и является почетным инженером ОАО «Сплит». Его заработная плата складывается из оклада, доплаты за работу во вредных и опасных

условиях труда, стимулирующих выплат, предусмотренных Положением о премировании, а также районного коэффициента.

В соответствии с Положением о премировании ОАО «Сплит» работникам, отвечающим условиям премирования, надлежит выплачивать ежемесячные надбавки. Одной из таких надбавок является надбавка за присвоение почетного звания.

Однако за период с января по февраль Тополеву не была выплачена стимулирующая надбавка за присвоение почетного звания. Руководитель ОАО «Сплит» пояснил, что указанная надбавка относится к переменной части заработной платы и может не выплачиваться по усмотрению руководства общества.

1 марта Тополев направил почтовым отправлением в ОАО «Сплит» уведомление о приостановлении работы на весь период до выдачи невыплаченной суммы заработной платы и не вышел на работу. Уведомление в ОАО «Сплит» поступило 5 марта.

В установленные для выплаты заработной платы дни заработная плата Тополеву не была выплачена, в связи с чем он обратился в суд с иском о взыскании невыплаченной надбавки, процентов за просрочку выплаты заработной платы, а также средней заработной платы за время приостановления работы.

В суде представитель работодателя пояснил, что выплата стимулирующих надбавок не является в силу трудового законодательства обязательной, поэтому может не производиться по решению руководства; в период с 1 марта по 4 марта Тополевым совершен прогул, так как работник отсутствовал на работе без уважительной причины, а срок приостановления работы исчисляется с момента, когда работодатель был уведомлен, т.е. с 5 марта. Также представитель работодателя указал, что с 5 марта Тополевым приостановлена работа, в указанный период он по своей инициативе не выполнял трудовые обязанности, в связи с чем нет оснований для выплаты ему средней заработной платы.

Правомерны ли действия сторон трудового договора? Какие стимулирующие надбавки вы знаете? Обязан ли работодатель их устанавливать и выплачивать?

3. Алтайская была принята в ООО «Парнас» на должность менеджера по продажам. С ней был заключен срочный трудовой договор на три года. При подписании трудового договора у нее возникли вопросы по поводу корректности и правомерности следующих пунктов трудового договора об оплате труда:

1) работнику гарантируется выплата зарплаты в размере 7000 руб. (согласно штатному расписанию 7000 руб. — это должностной оклад);

2) зарплата выплачивается два раза в месяц: аванс 25 числа текущего месяца, окончательный расчет 8 числа следующего месяца;

3) надбавка составляет 10 000 руб. (в ООО отсутствует Положение о надбавках);

4) премии выплачиваются по результатам работы на усмотрение директора и по его приказу;

5) при досрочном расторжении трудового договора по инициативе работника работодатель удерживает с работника денежную сумму в размере одного оклада в счет возмещения вреда, причиняемого увольнением.

Определите структуру заработной платы и дайте оценку содержания трудового договора.

4. В коммерческом банке при заключении трудового договора с президентом банка и его заместителями одним из условий оплаты труда являются специальные бонусы. Они могут выплачиваться по итогам заверченного финансового года в форме изначально фиксированного процента от чистой прибыли. Указан процент, а также форма и срок его выплаты в трудовых договорах. Это вознаграждение используется в качестве единственной формы дополнительной оплаты труда данной категории персонала. Эта форма вознаграждения выплачивается как в денежной форме, так и с использованием акций данного банка, в том числе на приобретение акций очередной эмиссии. Разглашение

банковской тайны, ставшее достоянием общественности и нанесшее прямой финансовый ущерб в форме потери выгодных клиентов, служит основанием уменьшения причитающегося по договору процента или полном снятии бонуса за расчетный год.

Соответствует ли данное условие трудового договора формам оплаты труда, стимулирующим выплатам, предусмотренным ТК РФ? Имеются ли особенности в оплате труда у руководства кредитных организаций?

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // СЗ РФ.2002.№ 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Кодекс об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года // СЗ РФ.2002. N 1 (ч. 1), ст. 1.
4. Постановление Конституционного Суда от 7 декабря 2017 г. № 38-П город Санкт-Петербург "по делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш.
5. Постановление Конституционного Суда от 28 июня 2018 г. № 26-П «по делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина, К.К. Багирова и других.
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2004. 8 апреля.

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержден Президиумом ВС РФ от 09.12.2020
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 14 апреля 2016 г. N 13 «О судебной практике применения законодательства, регулирующего вопросы дисциплинарной ответственности судей»

Тема 2. Методы правового регулирования оплаты труда

1. Государственное (централизованное) регулирование оплаты труда.
2. Договорный метод регулирования оплаты труда.
3. Локальное регулирование оплаты труда.
4. Государственные гарантии по оплате труда.
5. МРОТ.
6. Полномочия работодателя в регулировании вопросов оплаты труда.
7. Локальные нормативные акты по оплате труда.
8. Установление условий оплаты труда в трудовом договоре.

Вопросы для самоконтроля:

1. В чем заключается государственное регулирование вопросов оплаты труда?
2. Назовите основные принципы оплаты труда, закрепленные в законодательстве.
3. Охарактеризуйте роль международных стандартов в сфере оплаты труда.

4. Каковы уровни договорного регулирования заработной платы. Какие вопросы оплаты труда решаются на региональном уровне.
5. В чем специфика оплаты труда работников бюджетной сферы.
6. Порядок и сроки выплаты заработной платы: кто устанавливает?
7. Можно ли выплачивать заработную плату в натуральной форме?

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Охарактеризуйте основные международные стандарты по вопросам оплаты труда.
2. Охарактеризуйте отличия МРОТ и МЗП. Приведите примеры МЗП в различных субъектах РФ.
3. Составьте таблицу принципов оплаты труда, устанавливаемых международными стандартами и российским трудовым законодательством;
4. Проведите сравнительный анализ премий, обусловленных системой оплаты труда, и премий, применяемых в качестве поощрения за труд.
5. Составьте пошаговую рекомендацию действий для бывшего работника, уволенного работодателем и недовольного выплаченной при увольнении заработной платой. Опираясь на какие принципы и гарантии он может защитить свои права.
6. Необходимо проанализировать перечень требований, закрепленных трудовым законодательством, при которых допускается выплата заработной платы в натуральной форме.

Примерные задания для практических занятий:

1. Составьте таблицу уровней договорного регулирования вопросов оплаты (определите круг регулируемых вопросов, полномочия субъектов).

2. Работники завода обратились в Федеральную инспекцию труда с жалобой, что согласно положению об оплате труда часть заработной платы им выплачивается путем выдачи талонов на питание в заводской столовой.

Соблюдены ли в данном случае гарантии, предусмотренные ст. 130 ТК РФ? Какие обстоятельства должен установить государственный инспектор для правильного разрешения спора? Подготовьте правовое заключение.

3. В коллективном договоре и типовой форме трудового договора, который заключался с каждым из работников организации при поступлении на работу, предусмотрена выплата заработной платы продукцией организации (молоко и другие молочные продукты) в размере 20%. Некоторые работники организации не согласны с получением заработной платы в натуральной форме, однако руководитель организации отказался удовлетворить их заявление о выплате заработной платы в денежной форме.

Какие юридически значимые обстоятельства должны быть доказаны для признания законным решения о выплате заработной платы работнику в неденежной форме? Какими способами защиты может воспользоваться работник, если его трудовой договор содержит условия, ухудшающие его положение?

4. Несколько работников обратились в суд с исками к ООО «Утес» о взыскании выходного пособия и денежной компенсации за его невыплату в срок. В обоснование всех исков было указано, что 04.06.2017 года между истцами и работодателем были подписаны соглашения о расторжении трудовых договоров 31.08.2017 года, с выплатой каждому из работников выходного пособия в размере четырех средних месячных заработков. 31.08.2017

г. работники были уволены по п. 1 части 1 статьи 77 ТФ., однако обязательства по выплате выходного пособия при увольнении работодателем не исполнены.

Какое решение должен принять суд? Может ли соглашением о прекращении трудового договора предусматриваться выплата работнику выходного пособия при увольнении? Все ли гарантии соблюдены?

5. Трошкин устроился на работу по совместительству в ООО «Леон». В соответствии с заключенным трудовым договором ему был установлен испытательный срок три месяца. В соответствии с Положением об оплате труда в ООО «Леон» на период испытания оклад работникам выплачивается в размере, не превышающем 80% оклада по занимаемой должности. Кроме того, Положением об оплате труда предусмотрено, что работникам в период испытательного срока выплачиваются только доплаты и надбавки, предусмотренные нормативными правовыми актами, а стимулирующие надбавки, принятые локальными нормативными актами, не выплачиваются.

До истечения испытательного срока Трошкин был уволен в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Работодатель выплатил Трошкину причитающуюся ему на день увольнения заработную плату, однако из периода, за который рассчитывалась заработная плата, был исключен период нахождения Трошкина в командировке. Не согласившись с расчетом выплаченной заработной платы, Трошкин спустя три месяца обратился в суд с иском о взыскании невыплаченной заработной платы, а также процентов за просрочку выплаты заработной платы. В суде Трошкин пояснил, что Положение об оплате труда, на основании которого производился расчет его заработной платы, противоречит требованиям трудового законодательства и не подлежит применению. Просил суд взыскать с работодателя разницу между заработной платой, которую он получил фактически, и той заработной платой, которую он получил бы, работая без испытательного срока. Также Трошкин просил взыскать заработную плату за период нахождения в командировке, поскольку за данный период он получил только суточные. Проценты за просрочку выплаты заработной платы он просил взыскать в размере 0,1% ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки.

Какое решение должен принять суд? Оцените законность норм Положения об оплате труда.

6. В Федеральную инспекцию труда поступила жалоба от работников магазина на то, что приказом директора работники переводятся на сделную систему оплаты труда – процент в зависимости от выручки. Государственный инспектор при проверке установил, что с работниками были заключены трудовые договоры с условием повременной оплаты труда. Приказом директора в связи с выявленной недостачей и убыточностью работа магазина для работников был установлен план по выручке магазина в месяц. При выполнении данного плана согласно приказу должна производиться оплата в виде процента от выручки, при невыполнении – выплачиваться установленная законом минимальная заработная плата. Директор магазина пояснил, что перевод на сделную систему оплаты был произведен по истечении двух месяцев после ознакомления работников с приказом.

Правомерны ли действия директора? Какие гарантии по оплате труда закрепляет ТК РФ? Нарушены ли они в данном случае? Какая ответственность возможна в случае нарушения законодательства об оплате труда?

7. Работодатель издал приказ о лишении премии за август месяц всех работников, отказавшихся вакцинироваться. Кроме того, с 1 октября они должны будут отстранены от работы без сохранения заработной платы.

Проанализируйте государственные гарантии по оплате труда, предусмотренные ст. 130 ТК РФ на предмет соответствия действий директора требованиям трудового

законодательства. Предоставляет ли закон «Об иммунопрофилактике» такую возможность?

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Конвенция МОТ № 95 (1949) «Относительно защиты заработной платы»
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. //СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.
3. Генеральное соглашение между Общероссийским объединением профсоюзов, Общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 годы»
4. Определение Конституционного Суда РФ от 28 ноября 2019 г. № 3163-О
5. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержден Президиумом ВС РФ от 09.12.2020
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»// Российская газета. 2004. 8 апреля
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Решение Верховного Суда РФ от 18.11.18 № 89-КГ18-14 по делу ою индексации заработной платы
2. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 18 марта 2021 г. N ПГ/04981-6-1
3. Письмо Минтруда России от 20.03.2015 № 14-1/ООГ-1830 о безналичной оплате.

Тема 3. Локальное регулирование оплаты труда

1. Виды локальных нормативных актов по оплате труда
2. Штатное расписание
3. Положение об оплате труда
4. Положения о премировании
5. Иные виды локальных актов по оплате труда

Вопросы для самоконтроля:

1. Какие классификации ЛНА вам известны? Какие из них связаны с вопросами оплаты труда?
2. Обязан ли работодатель принимать ЛНА по вопросам оплаты труда?
3. Каков порядок принятия ЛНА по вопросам оплаты труда? Может ли руководитель единолично утверждать ЛНА?
4. Какую роль играет штатное расписание? Является ли оно обязательным?
5. Обязан ли работодатель знакомить работников со штатным расписанием?
6. Определите соотношение ЛНА по оплате труда и разделов коллективного договора по вопросам оплаты труда.
7. Какими полномочиями обладает работодатель во вопросам оплаты труда.

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Определите содержание, обязательность и порядок принятия таких ЛНА, как:

- Штатное расписание
- Положение об оплате труда работников
- Положение о премировании работников
- Положение о выплате вознаграждения по итогам работы за год
- Положение о выплате вознаграждения за выслугу лет
- Положение о выплате бонусов
- Положение о поощрительных выплатах

2. Проанализируйте один ЛНА по вопросам оплаты труда (можно на примере ЛНА работодателя, с которым состоите в трудовых отношениях) на предмет соответствия требованиям законодательства; круга регулируемых вопросов; дополнительных преимуществ для работников; учета отраслевой специфики.

Примерные задания для практических занятий:

1. Пользуясь Рекомендациями Минтруда по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта сформируйте раздел трудового договора об оплате труда с педагогом детской музыкальной школы, врачом областной клинической больницы, библиотекарем городской библиотеки, доцентом университета (на выбор);

2. Подготовьте пакет документов, необходимых для внесения в трудовой договор изменений по оплате труда;

3. Подготовьте пакет документов, необходимых для внесения изменений в Положение об оплате труда (меняется система оплаты труда);

4. Подготовьте пакет документов, необходимых для установления работнику совмещения профессий (должностей).

5. В ООО «Кактус» был назначен новый директор, который потребовал отменить все ЛНА по вопросам оплаты труда, действующие на тот момент в данном ООО и представить проекты новых. *В каком порядке могут быть отменены действующие ЛНА, кто занимается разработкой их проектов, в каком порядке будут утверждаться и когда могут быть введены в действие? Как это отразится на условиях трудовых договоров работников?*

6. Магистрантам необходимо разработать предложенный преподавателем локальный нормативный акт по вопросам оплаты труда с учетом требований действующего законодательства, правового статуса работодателя, особенностей хозяйственной деятельности работодателя, должностного положения работника, иных обстоятельств, имеющих значение для содержания локального нормативного акта. Следует надлежащим образом структурировать локальный нормативный акт, исходя из его целей и задач, оформить титульный лист в соответствии с требованиями, предъявляемыми ГОСТ к оформлению документов.

Примерная тематика заданий.

1) Разработать проект штатного расписания (на примере той организации, где работает магистрант)

2) Разработать Положение об оплате труда медицинской организации

3) Разработать Положение о стимулирующих выплатах работникам супермаркета «Перекресток»

4) Разработать Положение о премировании филиала РЖД

5) Разработать Положение о выплате 13-й зарплаты работникам «Детского мира»

6) Разработать Положение об индексации заработной платы.

7. В проект Положения об оплате труда ООО «Ромашка» главный бухгалтер включил положения, согласно которым за совершение дисциплинарного проступка (опоздание на работу, преждевременный уход с работы, отказ выполнять поручение руководителя отдела, нецензурная речь, грубость в общении с клиентами, отказ вакцинироваться) к работнику могут быть применены меры ответственности в виде удержания из заработной платы штрафа в размере до 50%.

Профсоюзный комитет выразил письменные возражения по поводу данного проекта Положения, поскольку подобные меры взыскания работников не предусмотрены в ТК РФ. Кроме того, не все указанные действия можно отнести к дисциплинарным проступкам. Однако, ознакомившись с мнением профсоюза, директор ООО своим приказом данный локальный нормативный акт утвердил и ввел в действие.

Какова роль профсоюза при принятии локальных актов в организации? Какие действия может предпринять профсоюз в данном случае?

Какими документами опосредуется процедура учета мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов?

Какие требования предъявляются к их оформлению?

Каковы сроки составления и направления соответствующих документов?

Подготовьте правовое заключение.

8. В юридический отдел ООО «Хлебокомбинат» представлен проект Положения об оплате труда, в котором содержатся следующие положения: работодатель выплачивает заработную плату два раза в месяц - 25 числа текущего месяца и 15 числа месяца, следующего за расчетным; доплата за работу в ночное время осуществляется в размерах от 20 до 50 процентов в зависимости от категории работников; за нарушение трудовой дисциплины работодатель имеет право снижать работникам заработную плату до 30 процентов; премия за результаты труда в случае нарушения дисциплины не начисляется; в период испытательного срока премия работникам не начисляется; часть заработной платы работодатель может выдавать продукцией хлебокомбината.

Определите, соответствуют ли названные пункты локального нормативного акта положениям трудового законодательства.

9. Директор ООО «Тритон» поручил разработать Положение о премировании на основании показателей качества, результативности и эффективности. Размер премии должен зависеть от достижения не только индивидуальных, но и коллективных результатов; шкала премирования 10-50 процентов от оклада (определить критерии шкалы); периодичность премирования – ежемесячная.

Разработать проект Положения о премировании (в качестве основы можно использовать ЛНА работодателя, с которым магистрант состоит в трудовых отношениях).

10. При разработке и утверждении штатного расписания в организации возникли следующие вопросы:

а) кто утверждает штатное расписание; может ли оно утверждаться по структурным подразделениям?

б) является ли штатное расписание локальным нормативным актом и соответственно требуется ли учет мотивированного мнения представительного органа работников при его принятии;

в) в какой форме должно быть составлено штатное расписание (возможна ли произвольная форма);

г) возможно ли установление разных окладов по одинаковым должностям; возможно ли установление вилки окладов по должностям;

д) в какие сроки после утверждения штатное расписание вступает в силу;

е) как часто могут вноситься изменения в штатное расписание;

ж) может ли в штатном расписании оклад быть ниже МРОТ;

з) может ли работник требовать ознакомления со штатным расписанием.

Подготовьте ответы на данные вопросы с учетом требований трудового законодательства и разъяснений Роструда. Помогите работодателю принять правильное управленческое решение.

11. Руководителем организации было утверждено положение об оплате труда. Данное положение содержало условия, отличающиеся от тех, которые были указаны в коллективном договоре, в частности, снижен размер премиальной части заработной платы. Председатель профкома обратился к работодателю с требованием привести положение об оплате труда в соответствие с коллективным договором, а также соблюсти процедуру принятия данного акта, предусмотренную законом. В противном случае он намерен был обратиться в суд. Руководитель направил письмо председателя профкома в юридический отдел с просьбой подготовить ему правовое заключение по этой ситуации.

Нарушил ли работодатель закон, приняв такое положение об оплате труда?

Подготовьте письменное правовое заключение.

12. Руководитель организации в соответствии с приказом отраслевого министерства дал поручение о разработке Положения об оплате труда в связи с переходом на систему «эффективный контракт». В связи с этим изменились виды и размеры доплат и надбавок к заработной плате, некоторые виды стимулирующих надбавок оказались исключенными из проекта Положения. После утверждения Положения директором, некоторые работники отказались от подписания такого варианта Положения, считая, что тем самым ухудшаются их права.

Может ли работодатель менять условия оплаты труда в одностороннем порядке? Как можно поменять в организации систему оплаты труда? Является ли пересмотр работодателем условий организации труда, направленных на эффективное функционирование и управление предприятием, минимизацию производственных затрат, изменением организационного характера, допускающим изменение условия трудового договора об оплате труда в одностороннем порядке?

13. Инженер Самойлов 5 марта не вышел на работу по неуважительной причине. При получении зарплаты за март он обнаружил, что ему не начислена премия за март месяц, надбавка за стаж работы и не оплачен сам день отсутствия на работе. Самойлов обратился за разъяснениями в бухгалтерию. Как пояснили в бухгалтерии, премия не была начислена в связи с нарушением трудовой дисциплины (хотя по Положению о премировании она установлена за выполнение производственных показателей в течение месяца); надбавка за стаж работы носит стимулирующий характер, следовательно, Самойлов не имеет на нее права в связи с прогулом, а день прогула не оплачен, потому что он не отработал этот день и не выполнил норму рабочего времени. Самойлов возражал, так как по его мнению, за нарушение трудовой дисциплины к нему могли применить только меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные ст. 192 ТК РФ.

Каково Ваше мнение по поводу сложившейся ситуации?

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001.
2. Постановление Правительства РФ от 27.08.2016 N 858 "О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем - некоммерческой организацией"

3. Приказ Минтруда России от 14.05.2020 N 240н "Об утверждении Положения о порядке проведения эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой"

4. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Письмо Роструда от 21 января 2014 г. № ПГ/13229-6-1 «штатное расписание является локальным нормативным актом»

2. Письмо Роструда от 27 апреля 2011 г. № 1111-6-1 «о разных окладах в штатном расписании»

Тема 4. Вопросы оплаты труда в актах социального партнерства

1. Субъекты и стороны социального партнерства.
2. Виды актов социального партнерства.
3. Вопросы оплаты труда в актах социального партнерства.
4. Отражение вопросов оплаты труда в Генеральном соглашении и в отраслевых соглашениях.
5. Возможности Региональных соглашений в решении вопросов оплаты труда.
6. Раздел «Оплата труда» в коллективном договоре.

Вопросы для самоконтроля:

1. Могут ли в рамках одной организации действовать и коллективный договор, содержащий раздел «Оплата труда», и ЛНА «Положение об оплате труда»?

2. В каком порядке принимается коллективный договор?

3. Может ли коллективный договор содержать положения об оплате труда, отличающиеся от отраслевого соглашения? А отличающиеся от территориального соглашения?

4. Может ли коллективный договор не закреплять вопросы оплаты труда, содержащиеся в отраслевом соглашении? Должен ли тогда работодатель будет выполнять условия отраслевого соглашения?

5. Чем руководствоваться работодателю в случае противоречий между коллективным договором и соглашениями?

6. Может ли в коллективном договоре быть закреплён минимальный оклад ниже по размеру, чем установлено Региональным соглашением?

7. Является ли раздел «Оплата труда» обязательной частью коллективного договора?

8. Приведите примеры наиболее часто встречающихся нарушений в коллективных договорах по вопросам оплаты труда.

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Опишите порядок обсуждения и принятия решения по вопросам оплаты труда при заключении коллективного договора?

2. Какая процедура предусмотрена трудовым законодательством на случай не достижения согласия между сторонами социального партнерства по вопросам оплаты труда?

3. При наличии действующего коллективного договора Руководитель утвердил Положение об оплате труда. Чем руководствоваться бухгалтеру при начислении заработной платы?

4. Коллективным договором предусмотрена 25-типроцентная надбавка за стаж работы. В связи с трудным финансовым положением руководителем принимается решение не начислять надбавку с 1 января следующего года? Законно ли это?

5. В организации осуществляется реорганизация путем присоединения. Действует ли в этот период коллективный договор? Имеют ли право работники требовать начисления всех частей заработной платы в этот период?

Примерные задания для практических занятий:

1. Руководителем организации было утверждено положение об оплате труда. Данное положение содержало условия, отличающиеся от тех, которые были указаны в коллективном договоре, в частности, снижен размер премиальной части заработной платы. Председатель профкома обратился к работодателю с требованием привести положение об оплате труда в соответствие с коллективным договором, а также соблюсти процедуру принятия данного акта, предусмотренную законом. В противном случае он намерен был обратиться в суд. Руководитель направил письмо председателя профкома в юридический отдел с просьбой подготовить ему правовое заключение по этой ситуации.

Нарушил ли работодатель закон, приняв такое положение об оплате труда?

Подготовьте письменное правовое заключение.

2. При обсуждении проекта коллективного договора между членами комиссии по его подготовке возникли разногласия по пункту, предусматривающему гарантированный минимум оплаты труда работников. Представители работодателя настаивали на том, чтобы он был равен минимуму, определенному законодательством. Представители работников утверждали, что он должен быть не ниже полуторного МРОТ, установленного федеральным законом, поскольку именно такая гарантия была предусмотрена соглашением между правительством области, федерацией профсоюзов и объединением работодателей области, принятом в прошлом году. Представители работодателя в ответ заявили, что начался другой год, нового соглашения нет, а у бывшего истек срок.

Помогите членам комиссии разрешить возникшее разногласие.

3. В ОАО «Новостройка» сменился генеральный директор. Новый руководитель, будучи юристом по образованию, попросил работников юридического отдела предоставить ему социально-партнерские акты, действующие в отношении данного ОАО. В предоставленных документах он обнаружил следующее. В отношении организации действует отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов, которое содержит раздел «Оплата труда», предусматривающий тарифную систему с более высокой ставкой первого разряда и более высокими тарифными коэффициентами, чем это предусмотрено коллективным договором, заключенным данным работодателем с профкомом выборной первичной профсоюзной организации ОАО. Главный бухгалтер пояснил, что работникам заработная плата выплачивается, исходя из условий коллективного договора.

Какие риски несет работодатель в случае обращения работников данной организации в суд?

4. При заключении коллективного договора в ООО «Ротор» между представителями работодателя и представителями работников возникли разногласия. Представители работников, ссылаясь на ТК РФ, настаивали на обязательном включении в коллективный договор следующих положений:

1) установить минимальный размер тарифной ставки и окладов на уровне 6500 руб., как это предусмотрено Отраслевым соглашением;

- 2) включить отдельным разделом в договор Положение о премировании, закрепив в нем производственные показатели премирования;
- 3) в соответствии со ст. 134 ТК РФ ежеквартально индексировать тарифные ставки и оклады;
- 4) установить доплату за работу в ночное время в размере 60% тарифной ставки или оклада.

Представители работодателя, ссылаясь на позицию директора, возражали против этих положений. Во-первых, по их мнению, ни в одной статье ТК РФ не закрепляется обязанность установления в коллективном договоре гарантий и льгот в соответствии с Отраслевым соглашением. Во-вторых, финансовое положение организации не позволяет гарантировать ежемесячную выплату таких зарплат. Что касается премирования, то, по мнению представителей работодателя, это вообще право директора. Относительно ст. 134 ТК РФ работодатель обратил внимание представителей работников на то, что статья не закрепляет индексацию как обязанность работодателя. Доплату за работу в ночное время следует установить в размере 20%, как это предусмотрено постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Помогите разрешить разногласия

5. Чехов работал в филиале ОАО «Иволга» в должности программиста. В связи с длительной болезнью директора филиала с Чеховым было заключено дополнительное соглашение о совмещении должностей на период болезни работника, замещавшего указанную должность. Дополнительным соглашением о совмещении должностей ему была установлена ежемесячная доплата в размере 10 000 руб.

Спустя три недели после начала совмещения должностей работодатель узнал о том, что в отношении Чехова имеется вступившее в законную силу решение суда о запрете замещать руководящие должности. На основании полученной информации Чехову не была выплачена доплата за совмещение должностей. Работник возражал против такого решения и требовал выплатить причитающуюся ему доплату, поясняя при этом, что в связи с отсутствием руководителя филиала он был вынужден выполнять его обязанности (подписывать документы, проводить рабочие совещания, вести переговоры с контрагентами). Кроме того, Чехов разъяснял, что запрет касается именно замещения должности, а он эту должность не замещает, а только выполняет отдельные функции.

Не добившись выплаты от работодателя, Чехов обратился в суд с требованием взыскать с работодателя доплату за совмещение должностей за весь период отсутствия директора филиала с учетом начисленного районного коэффициента, проценты за просрочку выплаты заработной платы, а также премию за высокую интенсивность труда, возможность выплаты которой определена Положением о премировании работников общества.

Могут ли вопросы о доплате за совмещение решаться в коллективно-договорном порядке? Какое решение должен принять суд?

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.
2. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"
3. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»
4. Приказ Росстандарта от 08.12.2016 № 2004-ст «ГОСТ Р 7.0.97-2016. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов»

5. Письмо Минтруда России от 29.04.2021 № 14-2/ООГ-3868 О предоставлении работнику копий локальных нормативных актов, которые содержат требования к его работе и устанавливают его права и обязанности.

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Определение Конституционного Суда РФ от 26.09.2019 N 2183-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб гражданина Рязанова Игоря Владимировича на нарушение его конституционных прав статьями 8 и 72, частью первой статьи 74 и пунктом 10 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации"

2. Приказ Роструда от 19 апреля 2016 г. № 130 «о системах оплаты труда в коллективном договоре»

3. Письмо Роструда от 14 декабря 2016 г. № 1313-ПР «рекомендации органам государственной власти по решению вопросов о погашении задолженности по зарплате»

4. Письмо Минтруда России от 17.06.2020 N 14-1/В-727 Об оплате труда работников, необходимости издания локальных нормативных актов и заполнении табеля учета рабочего времени в связи с объявлением 24.06.2020 и 01.07.2020 нерабочими днями.

5. Письмо Роструда от 03.03.2014 N ПГ/1310-3-7 О возможности включения в коллективный договор при его разработке и заключении пункта о том, что работодатель разрабатывает и принимает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации локальные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения в области охраны труда.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Локальное и договорное регулирование заработной платы» дает возможность магистрантам акцентировать внимание на проблемах, возникающих у специалистов в сфере управления персоналом при решении вопросов установления заработной платы, закрепления в локальных нормативных актах, начисления заработной платы, оформления условий оплаты труда в трудовом договоре.

Изучение дисциплины происходит в ходе лекционных и практических занятий, а также в процессе самостоятельной работы магистрантов.

Количество академических часов, отведенных на все формы работы магистрантов, содержится в тематическом плане курса. Если на изучение той или иной темы планом отводится минимальное число часов аудиторной работы, то в этом случае магистрант должен больше уделять самостоятельной работе над данной темой.

Тематическим планом предусмотрено два вида контроля за работой студентов: текущий и промежуточный. В качестве текущего контроля предусмотрено оценивание работы магистрантов в ходе практических занятий, а также выполнение контрольной работы, тестирование. Промежуточная аттестация происходит в форме экзамена.

Формами аудиторной работы магистрантов являются лекционные и практические занятия, текущие консультации.

В ходе лекционного курса преподавателем освещаются проблемные вопросы, связанные с локальным и договорным регулированием вопросов оплаты труда.

Изучение дисциплины начинается с вводной лекции, в которой преподаватель знакомит студентов с целью и назначением курса, его ролью и местом в системе учебных дисциплин. Далее дается общий обзор курса, определяется его значение для практической будущей работы студентов. Затем преподаватель знакомит слушателей с общей методикой работы над курсом, дает характеристику учебников и учебных пособий, знакомит слушателей с обязательным списком литературы, рассказывает об экзаменационных

требованиях. Кроме того, в ходе вводной лекции преподаватель знакомит магистрантов со структурной дальнейшего лекционного курса (для заочной формы).

Практические занятия состоят в решении ситуационных задач, выполнении заданий, предложенных преподавателем для организации самостоятельной работы, а также заданий, связанных с юридической квалификацией документов, связанных с установлением заработной платы. При очной форме обучения задания на каждое практическое занятие размещаются на учебном портале еженедельно. При заочной форме обучения задания размещаются преподавателем на учебном портале сразу же на все часы практических занятий не позднее, чем за месяц до начала практических занятий по дисциплине.

При решении задач очень важно выяснить предмет трудового спора и определить круг вопросов, которые необходимо разрешить. Полезно в письменном виде сформулировать эти вопросы, чтобы выявить порядок решения задачи и максимально подробно разобрать ситуацию.

Затем необходимо изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к задаче, письма Минтруда и Роструда, и дать их толкование применительно к данному случаю.

При ответе на вопросы необходимо дать точные ответы и конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты, назвав полное наименование нормативных актов, статью, пункт. При этом нужно не только излагать содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными. В заключение на основе анализа нормативного материала и правоприменительной практики необходимо сделать четкие выводы. Оценить полноту решения можно с помощью критериев оценивания задач контрольной работы, приведенных в следующем разделе методических рекомендаций.

Важно обратить внимание на то, что условия отдельных задач рассчитаны на несколько вариантов решений, каждый из которых необходимо проанализировать. В ряде случаев магистрантам можно самим ввести дополнительные условия задачи, чтобы выявить, как будет трансформироваться ее решение в зависимости от конкретных обстоятельств дела.

Объем нормативного и учебного материала по отдельным темам не позволяет студентам проработать и обсудить с преподавателем за время аудиторных занятий на достаточно глубоком уровне весь курс в целом. Большой объем материала студенты должны освоить самостоятельно. *Внеаудиторная самостоятельная работа студентов* – планируемая учебная деятельность студентов, выполняемая ими вне аудиторных занятий, самостоятельно, по заданию преподавателя без его непосредственного участия, - включает следующие формы:

- подготовка к практическим занятиям;
- выполнение внеаудиторной контрольной работы;
- работа с электронными ресурсами;
- чтение учебной литературы, текстов лекций;
- подготовка к экзамену.

Для того, чтобы магистрант смог подготовиться к лекционным и практическим занятиям, в данных методических рекомендациях дисциплина разбита на темы, в рамках каждой из которой магистрантам предложены структурные единицы темы, вопросы для самоконтроля, перечень обязательных для изучения нормативных актов и судебной практики. Для углублённого изучения темы предложены рекомендуемые нормативные и правоприменительные источники. В РПД по дисциплине содержится перечень учебной литературы, обязательной для изучения, а в настоящих рекомендациях – дополнительные источники, более полно раскрывающие тематику дисциплины. Все из рекомендованных преподавателем источников находятся в ЭБС. Кроме того, магистрантам предложены задания для самостоятельной работы, с помощью которых магистрант сможет сопоставить на первый взгляд сходные правовые конструкции, проанализирует нетипичные источники трудового права в отношении отдельных категорий работников, сможет изучить составы

преступлений, дисциплинарных проступков и административных правонарушений, оценив требуемые для квалификации деяния доказательства, ознакомиться с судебной практикой по вопросам ответственности в сфере трудового права (отдельные задания преподаватель может проверить в ходе практических занятий) .

Эффективность внеаудиторной самостоятельной работы также обеспечивается за счет *консультаций с преподавателем*, ведущим учебный курс. Консультирование магистрантов в процессе изучения дисциплины осуществляется преподавателем в форме контактной работы со студентами с применением дистанционных образовательных технологий. Консультирование студентов очной формы обучения производится в соответствии с расписанием текущих консультаций; консультация студентов заочной формы обучения назначается преподавателем до начала сессии и проводится в формате видеоконференции.

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

№	Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия	Учебная неделя, на которой проводится, иное указание на срок/период выполнения	Балловая стоимость контрольного мероприятия (максимальное значение)
1	Выполнение внеаудиторной контрольной работы	Задание выдается на первой установочной лекции, сдать необходимо до начала сессии в срок, указанный в курсе по дисциплине на учебном портале	40 баллов
2	Аудиторная работа магистрантов на практических занятиях	На каждом практическом занятии	8 баллов (максимально за все практические занятия)
3	Тестирование	На практическом занятии	12 баллов

Описание контрольных мероприятий:

1. Внеаудиторная контрольная работа

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля

Выполнение внеаудиторной контрольной работы по теме «Локальное и договорное регулирование заработной платы» предполагает подготовку проекта ЛНА по вопросам оплаты труда, подготовку правового заключения по 2 проблемным практическим ситуациям и освещение одного теоретического вопроса.

Правила организации и проведения мероприятия

На первой установочной лекции студент получает свой вариант контрольной работы; сдать выполненную работу необходимо до начала сессии в срок, указанный в курсе по дисциплине на учебном портале.

Выполнение контрольной работы следует начинать с изучения учебной литературы (учебников, текстов лекций, статей, комментариев), ознакомления с нормативными актами и судебной практикой. При выполнении задания на анализ конкретной ситуации сначала следует выяснить суть проблемы, определить обстоятельства, подлежащие установлению, для правильного решения конкретной ситуации, определить круг вопросов, которые нужно разрешить, и в письменном виде сформулировать их. Необходимо научиться ставить перед собой промежуточные вопросы, отвечая на которые, можно сделать вывод по задаче в целом. Затем изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику,

относящиеся к проблематике, изложенной в задаче, подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному казусу. Отвечая на поставленные в казусе вопросы, необходимо дать точные ответы и сделать конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты с указанием статей и их пунктов (частей). При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. При необходимости следует использовать судебную практику как высших судов, так и судов общей юрисдикции. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными, логичными (каждый из доводов должен отталкиваться от предыдущего (базироваться на нем, быть связанным с ним и т.п.));

В заключении на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать итоговое решение задачи и сделать четкие выводы.

Решение практической задачи должно основываться на полном анализе обстоятельств, изложенных в условии. Оно должно быть развернутым, аргументированным и сопровождаться ссылками на конкретные статьи, части, пункты и подпункты частей нормативных актов. Если решение допускает вариативность, должны быть изложены все варианты. При наличии судебной практики по вопросам задачи, необходимо ее использовать (привести судебные решения, подтверждающие сделанные выводы). В необходимых случаях (это касается спорных положений законодательства, положений, критикуемых в юридической литературе) следует также высказать существующие в правовой науке точки зрения. Кроме этого, при анализе законодательства необходимо критически оценить положение той или иной правовой нормы и, если это требуется, высказать свое мнение, как можно было бы её изменить.

Теоретический вопрос должен быть освещен подробно, с использованием дополнительной литературы (научных монографий, публикаций, примеров судебной практики). Использование литературы должно быть оформлено соответствующими сносками.

Распределение магистрантов по вариантам происходит после получения преподавателем списка группы. Замена варианта не допускается.

Контрольная работа должна быть выполнена студентом самостоятельно.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

А) Подготовьте проект Положения о премировании.

Б) При получении очередной заработной платы инженер Пустовалов обнаружил, что ему не была начислена надбавка за эффективность, доплата за совмещение, доплата за ночные смены, премия в размере 20 процентов от оклада. На его возмущенный вопрос бухгалтер ответила, что надбавка за эффективность и премия не начислены всем работникам организации, поскольку отрицательно сработал отдел сбыта готовой продукции; доплата за совмещение должна выплачиваться лишь если у работника выполнение дополнительной работы происходит сверх полного объема основной работы, а у Пустовалова в течение последнего месяца происходили простои из-за отсутствия заказов. Ночные же смены не оплачивались в соответствии с соответствующим приказом директора.

Насколько законны действия работодателя? Подготовьте правовое заключение.

В) Руководителем организации было утверждено положение об оплате труда. Данное положение содержало условия, отличающиеся от тех, которые были указаны в коллективном договоре, в частности, снижен размер премиальной части заработной платы. Председатель профкома обратился к работодателю с требованием привести положение об оплате труда в соответствие с коллективным договором, а также соблюсти процедуру принятия данного акта, предусмотренную законом. В противном случае он намерен был обратиться в суд. Руководитель направил письмо председателя профкома в юридический отдел с просьбой подготовить ему правовое заключение по этой ситуации.

Нарушил ли работодатель закон, приняв такое положение об оплате труда?

Подготовьте письменное правовое заключение.

Г) Теоретический вопрос: «Полномочия работодателя по установлению условий оплаты труда»

Критерии оценивания

Критерии начисления баллов за практическое задание на подготовку оригинального локального нормативного акта по оплате труда в соответствии с требованиями действующего законодательства (максимально 10 баллов):

0-3 балла - умение определить перечень нормативных правовых актов (норм права), положения которых должны быть использованы при разработке локального нормативного акта (раздела коллективного договора) (0 баллов - перечень не составлен/в него включены нормативные акты, не относящиеся к разрабатываемому документу; 1 балл - в списке содержится только ТК РФ, 2 балла - в списке содержится ТК РФ и иные нормативные акты, 3 балла - в списке содержатся ТК РФ, иные нормативные акты, включая отраслевые акты, которые следует учесть при составлении локального нормативного акта, раздела коллективного договора);

0-2 балла - умение сформировать структуру и логично выстроить содержание локального нормативного акта /раздела коллективного договора (0 баллов – структура не выстроена, содержание нелогично, 1 балл – структура выстроена, но содержание не всегда ей соответствует, 2 балла – структура и содержание позволяют логично и последовательно сформировать локальный нормативный акт);

0-3 балла - умение подробно осветить в локальном нормативном акте/разделе коллективного договора необходимые правила, положения, условия и т.п. (0 баллов - ошибочное изложение большинства норм; 1 балл - поверхностное изложение нормативного материала, основанное только на нормах ТК РФ, 2 балла - формирование содержания локального нормативного акта/ раздела коллективного договора строится на нормах ТК РФ, иных нормативных актах, 3 балла - формирование содержания локального нормативного акта/раздела коллективного договора строится на нормах ТК РФ, иных нормативных актах, включая отраслевые источники, с учетом судебной практики);

0-2 балла - способность предложить собственную оригинальную редакцию локального нормативного акта/раздела коллективного договора с учетом особенности деятельности работодателя и его потребностей (0 баллов - собственная редакция не предложена; 1 балл – собственная редакция не отличается оригинальностью/выявлены ошибки в предложенной редакции, 2 балла – предложена собственная редакция, ошибки в предложенной редакции отсутствуют).

Критерии начисления баллов за практическое задание на анализ конкретной ситуации (задачу):

Решение каждой практической задачи оценивается от 0 до 10 баллов:

0- 2 балла - Умение сформулировать список вопросов, требующих разрешения (0 баллов- дополнительные вопросы магистрантом не составлены, 1 балл- составлено дополнительно 1-3 вопроса, 2 балла- составлено более трех вопросов);

0- 2 балла - Умение сформулировать перечень нормативных актов и примеров судебной практики, необходимых для верного решения практической ситуации (0 баллов- в списке источников- только ТК РФ (иной кодифицированный акт), 1 балл- в списке источников- ТК РФ и иные нормативные акты, 2 балла- в списке источников- ТК РФ , иные нормативные акты, судебная практика);

0-2-умение осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения требований трудового законодательства при анализе содержания локальных нормативных актов, разделов актов социального партнерства, трудового договора, посвященных оплате труда (0 баллов – магистрант неправильно применил нормы трудового права (не применил нормы трудового права, подлежащие применению в конкретной ситуации и/или применил нормы трудового права, не подлежащие применению в конкретной ситуации и/или

неправильно истолковал норму трудового права), 1 балл – при выполнении практического задания магистрантом выявлены не все нарушения трудового законодательства; 2 балла- при выполнении практического задания выявлены все нарушения трудового законодательства);

0-1-Умение определить правовые последствия нарушения нормативных актов, посвященных локальному и договорному регулированию оплаты труда;

0-2-умение определить способы защиты нарушенного права, оценив их эффективность (0 баллов- способы защиты не определены, 1 балл- способы защиты определены, без обоснования их эффективности, 2 балла- способы защиты определены, оценена их эффективность).

0-1- умение сделать вывод по анализируемой ситуации, соответствующий решению

Баллы внутри каждого критерия выставляются в зависимости от полноты и правильности ответа.

Критерии начисления баллов за теоретический вопрос (максимально 10 баллов):

8-10 баллов- используя основную и дополнительную литературу, Трудовой кодекс и иные нормативные правовые акты магистрант воспроизводит понятие и правовую характеристику заработной платы; структуру заработной платы, характеристику составных частей заработной платы; методы ее правового регулирования и их характеристику; перечисляет основные государственные гарантии в сфере оплаты труда; знает соотношение централизованного и локального регулирования заработной платы; соотношение и взаимосвязь локального и договорного регулирования заработной платы; виды локальных нормативных актов, посвященных оплате труда, порядок их разработки и принятия; значение актов социального партнерства в регулировании вопросов оплаты труда, порядок их разработки и принятия; роль представителей работников в регулировании вопросов оплаты труда; порядок установления, изменения заработной платы; требования к содержанию договорных и локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда и последствия несоблюдения этих требований; характеризует условие об оплате труда как обязательное условие трудового договора.

5-7 баллов по вопросу – используя основную литературу, Трудовой кодекс и иные нормативные правовые акты магистрант воспроизводит понятие и правовую характеристику заработной платы; структуру заработной платы, характеристику составных частей заработной платы, методы ее правового регулирования; перечисляет основные государственные гарантии в сфере оплаты труда; знает соотношение централизованного и локального регулирования заработной платы; соотношение и взаимосвязь локального и договорного регулирования заработной платы; виды локальных нормативных актов, посвященных оплате труда, порядок их разработки и принятия; значение актов социального партнерства в регулировании вопросов оплаты труда, порядок их разработки и принятия; роль представителей работников в регулировании вопросов оплаты труда; порядок установления, изменения заработной платы; требования к содержанию договорных и локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда и последствия несоблюдения этих требований; характеризует условие об оплате труда как обязательное условие трудового договора;

1-4 балла по вопросу – используя основную литературу и Трудовой кодекс магистрант воспроизводит понятие и правовую характеристику заработной платы; структуру заработной платы, характеристику составных частей заработной платы, методы ее правового регулирования; перечисляет основные государственные гарантии в сфере оплаты труда; знает соотношение централизованного и локального регулирования заработной платы; соотношение и взаимосвязь локального и договорного регулирования заработной платы; виды локальных нормативных актов, посвященных оплате труда, порядок их разработки и принятия; значение актов социального партнерства в регулировании вопросов оплаты труда,

порядок их разработки и принятия; роль представителей работников в регулировании вопросов оплаты труда; порядок установления, изменения заработной платы; требования к содержанию договорных и локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда и последствия несоблюдения этих требований; характеризует условие об оплате труда как обязательное условие трудового договора; в конкретной правовой ситуации выделяет фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соответствия поведения сторон трудового отношения трудовому праву, посвященному установлению, изменению и выплате (прекращению выплаты) заработной платы;

0 баллов – ответ магистранта полностью не соответствует нормам Трудового кодекса РФ/ответ дан самостоятельно

Если контрольная работа направлена после установленного преподавателем срока ее представления, она не учитывается при наборе баллов.

2. Аудиторная работа магистрантов на практических занятиях

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля

Контрольное мероприятие осуществляется в следующих формах:

- решение практического задания (разбор конкретных ситуаций, анализ правовых актов, иные практические задания) по результатам выполнения домашнего задания и на практическом занятии;

- уточнения и дополнения к ответам других магистрантов;

- работа в малых группах;

- участие в дискуссии.

В рамках данного контрольного мероприятия проверяется, как магистрант умеет определять проблемы конкретной ситуации; определять круг нормативных актов, необходимых для ее разрешения; анализировать положения трудового законодательства и судебную практику.

Правила организации и проведения мероприятия:

До начала практического занятия преподаватель размещает на учебном портале задания, необходимые для выполнения. На практическом занятии каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане заданиям, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста). Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

1. Преподаватель предлагает магистрантам проанализировать конкретную ситуацию. В ОАО «Экспресс» было принято новое Положение об оплате труда, в котором предусматривалось две системы оплаты труда в зависимости от срока трудового договора. Работникам, согласившимся на заключение срочного трудового договора на срок до трех лет, оклад устанавливался в размере, увеличенном вдвое по сравнению с работниками, с которыми был заключен трудовой договор на неопределенный срок. Указанные работники принимались на работу без испытательного срока. Работникам, принятым по трудовому договору на неопределенный срок, всем без исключения устанавливался испытательный срок с уменьшением оклада на этот период на 30%. Система премирования по результатам работы была предусмотрена только для работников, заключивших срочный трудовой договор.

Оцените соответствие Положения об оплате труда ОАО «Экспресс» требованиям трудового законодательства.

2. Дискуссия

Темы для проведения дискуссии:

Тема дискуссии «Соотношение размера оплаты труда, установленного в трудовом договоре и Положении об оплате труда».

Предлагаемые точки зрения:

- Размер оплаты труда конкретного работника, установленный в трудовом договоре, не может быть выше размера оплаты труда, установленного в Положении об оплате труда;
- Размер оплаты труда конкретного работника, установленный в трудовом договоре, может быть выше размера оплаты труда, установленного в Положении об оплате труда.

При подготовке к дискуссии требуется изучить судебную практику.

3. Работа в малых группах

Тематика заданий для организации работы в малых группах:

А) «Особенности разделов отраслевых соглашений об оплате труда»

Примечание: Магистранты делятся на 3 малых группы. В каждой малой группе магистранты должны установить специфику норм отраслевых соглашений по оплате труда (структура соответствующего раздела соглашения; выплаты, им регулируемые; размер выплат, входящих в состав заработной платы; какие «зарплатные» вопросы предлагается решать в коллективном договоре):

- 1) отраслевые соглашения бюджетной сферы (образование, здравоохранение и др);
- 2) отраслевые соглашения, распространяющиеся на работодателей, у которых многие работники заняты на работах с вредными и(или) опасными условиями труда;;
- 3) отраслевые соглашения, распространяющиеся на госкомпании;

Б) «Особенности региональных соглашений о минимальной заработной плате»

Примечание: Магистранты делятся на несколько малых группы. В каждой малой группе магистранты должны установить размер МЗП в одном субъекте РФ; выплаты, включающиеся в его размер; категории работодателей, на которых не распространяется соглашение; периодичность изменения МЗП и обстоятельства, вызывающие соответствующие изменения. Преподаватель вправе определить субъекты РФ, информация по которым должна быть проанализирована магистрантами.

4. В локальном нормативном акте организации предусмотрена ежемесячная дополнительная выплата бывшим работникам, которые проработали в организации более 15 лет и вышли на пенсию. При очередном пересмотре локального нормативного акта эта выплата была отменена. *Обязан ли работодатель предупреждать бывших работников, имеющих право на указанную выплату, о ее отмене? Если обязан, то за какой срок до прекращения выплаты?*

Критерии оценивания:

Максимальная оценка за работу на одном практическом занятии –2 балла.

Критерии начисления баллов:

полный правильное решение практического задания (по содержанию ответ студента соответствует действующему трудовому законодательству, поставленным в задании/сформулированным самостоятельно вопросам, ответ не содержит ошибок, является исчерпывающим (магистрант ответил на все поставленные в задании/сформулированные самостоятельно вопросы) и не требует каких-либо дополнений; при подготовке использован весь необходимый нормативный материал, судебная практика (при ее наличии); магистрант оперирует трудово-правовой терминологией; все элементы ответа логично взаимосвязаны друг с другом; ответ соответствует правилам русского языка) — 2 балла;

неполное решение практического задания (преподаватель задает наводящие вопросы; студент не может самостоятельно полностью ответить на вопросы задачи; при подготовке не

использован в полном объеме нормативный материал, судебная практика (при ее наличии), заданы не все вопросы к задаче/не всегда даны верные ответы; ответ содержит повторы, не всегда логичен) — 1 балл;

неправильное решение практического задания — 0 баллов.

Уточнения и дополнения к ответам других студентов-1 балл за несколько уточнений и дополнений.

3.Тестирование

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля

Контрольное мероприятие осуществляется в форме тестирования.

В рамках данного контрольного мероприятия проверяются знания магистранта по вопросам оплаты труда.

Правила организации и проведения мероприятия:

Состоит из 10 тестовых заданий с одним/ несколькими правильными ответами.

Критерии начисления баллов:

1 правильный ответ- 1 балл. Если тестовое задание предполагает несколько правильных ответов, а магистрант указал только один из них, ставится 0 баллов за тестовое задание. Если тестовое задание предполагает только один правильный ответ, а магистрант указал несколько, ставится 0 баллов.

Шкала выставления баллов пропорциональная.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет заработную плату как:

а) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;

б) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

в) систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2. Минимальный размер оплаты труда на территории Российской Федерации устанавливается:

а) федеральным законом;

б) постановлением Правительства РФ;

в) локальным нормативным актом;

г) коллективным договором;

д) трудовым договором.

3. К стимулирующим относятся доплаты и надбавки за:

а) особые достижения в труде;

б) высокое качество труда;

в) совмещение профессий;

г) работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Форма промежуточной аттестации

Экзамен

Формат проведения мероприятий промежуточной аттестации	Экзамен проводится в форме устного опроса и письменного теста
Структура мероприятий и балловая стоимость элементов	Студенту предоставляется тест, один теоретический вопрос и два практических задания. Тест выполняется в течение 10 минут. До начала ответа студенту предоставляется время, необходимое для ознакомления с содержанием заданий. В одном билете 1 теоретический и 2 практических задания 1 теоретическое задание – максимально 10 баллов 1 практическое задание – максимально 10 баллов Тест- максимально 10 баллов

Теоретические вопросы:

1. Зарботная плата как экономическая и правовая категория.
2. Структура зарботной платы, характеристика выплат, входящих в состав зарботной платы
3. Методы правового регулирования оплаты труда.
4. Роль государства в регулировании оплаты труда.
5. Государственные гарантии по оплате труда работников.
6. Правовые возможности работодателя по вопросам установления зарботной платы.
7. Участие представительных органов работников в регулировании вопросов оплаты труда.
8. Минимальный размер оплаты труда: функции, порядок установления.
9. Полномочия субъектов Российской Федерации в регулировании вопросов оплаты труда.
10. Общая характеристика договорного регулирования зарботной платы.
11. Соотношение договорного и централизованного регулирования оплаты труда.
12. Роль коллективного договора и соглашений в регулировании вопросов оплаты труда.
13. Порядок ведения переговоров по разработке и принятию коллективного договора и соглашений. Урегулирование разногласий при обсуждении вопросов оплаты труда.
14. Виды локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда.
15. Порядок разработки и принятия локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда.
16. Соотношение локальных нормативных актов и коллективного договора в области регулирования вопросов оплаты труда.
17. Штатное расписание как организационно-распорядительный документ работодателя.
18. Положение о премировании.
19. Положение о надбавках и доплатах.
20. Положение о вознаграждении по итогам работы за год.
21. Положение о вознаграждении за выслугу лет.
22. Положение об оплате труда
23. Характеристика условия об оплате труда в трудовом договоре
24. Соотношение индивидуально-договорного и коллективно-договорного регулирования отношений по оплате труда

Примеры практических заданий:

1. Решением администрации спортивного клуба в Положение об оплате труда было включено условие, согласно которому администрация имела право к спортсменам, допустившим два опоздания на тренировку в течение месяца, применять наряду с другими

мерами, штраф. Одновременно было предусмотрено, что спортсменам, приходившим на тренировку вовремя в течение 3 месяцев, должна выдаваться премия.

Законны ли указанные дополнения к Положению об оплате труда? Подготовьте правовое заключение, в том числе укажите, какие причины вызвали противоправное поведение субъекта, и определите способ (-ы) его предотвращения в дальнейшем.

2. Руководитель организации не включил работника в приказ о премировании. Работник обратился в КТС с заявлением о выплате премии, указывая, что лишение премии нарушает принцип равной оплаты за труд равной ценности, так как другие работники, выполнившие тот же объем работ, премию получили. КТС в удовлетворении заявления работника отказала, мотивируя свое решение тем, что приказ о лишении работника премии не издавался, а в соответствии с учредительными документами руководитель организации вправе распоряжаться самостоятельно премиальным фондом.

Оцените законность решения КТС. Какие виды премий вы знаете?

3. В коллективном договоре и типовой форме трудового договора, который заключался с каждым из работников организации при поступлении на работу, предусмотрена выплата заработной платы продукцией организации (молоко и другие молочные продукты) в размере 20%. Некоторые работники организации не согласны с получением заработной платы в натуральной форме, однако руководитель организации отказался удовлетворить их заявление о выплате заработной платы в денежной форме.

Какие юридически значимые обстоятельства должны быть доказаны для признания законным решения о выплате заработной платы работнику в неденежной форме? Какими способами защиты может воспользоваться работник, если его трудовой договор содержит условия, ухудшающие его положение?

4. В трудовом договоре с Прошкиным, инженером по снабжению, предусмотрено условие о выплате ему 10% средств, сэкономленных при закупке материалов. Однако с момента начала работы данные суммы Прошкину выплачены не были, в связи с чем работник обратился с заявлением о взыскании заработной платы в суд. Работодатель требования Прошкина не признал и пояснил, что закупка материалов – непосредственная обязанность данного работника, за которую он получает заработную плату. Кроме того, работодатель ссылался на то, что после приема на работу Прошкина в компании был заключен коллективный договор, которым оговорены условия премирования работников, выплаты от сэкономленных сумм там не предусмотрены. Коллективный договор (как акт более высокой юридической силы) отменяет действие ранее заключенных трудовых договоров, в том числе заключенного с Прошкиным. Дополнительным аргументом, по мнению работодателя, является тот факт, что Прошкин непосредственно участвовал в разработке и принятии коллективного договора как представитель работников.

Подготовьте правовое заключение по возникшему спору. Как соотносятся между собой условия трудового и коллективного договоров?

5. Несколько работников обратились в суд с исками к ООО «Утес» о взыскании выходного пособия и денежной компенсации за его невыплату в срок. В обоснование всех исков было указано, что 04.06.2017 года между истцами и работодателем были подписаны соглашения о расторжении трудовых договоров 31.08.2017 года, с выплатой каждому из работников выходного пособия в размере четырех средних месячных заработков. 31.08.2017 г. работники были уволены по п. 1 части 1 статьи 77 ТФ., однако обязательства по выплате выходного пособия при увольнении работодателем не исполнены.

Какое решение должен принять суд? Может ли соглашением о прекращении трудового договора предусматриваться выплата работнику выходного пособия при увольнении? Как соотносятся между собой соглашение о прекращении трудового договора и трудовой договор?

6. В ООО «Фрегат» по согласованию с профкомом было принято Положение о выплате вознаграждения по итогам работы за год. В соответствии с этим Положением

слесарю Павлову, проработавшему в компании более 10 лет, полагается вознаграждение по итогам работы за год в размере 40 % его среднемесячного заработка, однако за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения руководитель лишил Павлова этого вознаграждения полностью.

Имел ли директор фабрики право лишить Павлова вознаграждения по итогам работы за год? Подготовьте правовое заключение.

7. В коммерческом банке при заключении трудового договора с президентом банка и его заместителями одним из условий оплаты труда являются специальные бонусы. Они могут выплачиваться по итогам завершеного финансового года в форме изначально фиксированного процента от чистой прибыли. Указан процент, а также форма и срок его выплаты в трудовых договорах. Это вознаграждение используется в качестве единственной формы дополнительной оплаты труда данной категории персонала. Эта форма вознаграждения выплачивается как в денежной форме, так и с использованием акций данного банка, в том числе на приобретение акций очередной эмиссии. Разглашение банковской тайны, ставшее достоянием общественности и нанесшее прямой финансовый ущерб в форме потери выгодных клиентов, служит основанием уменьшения причитающегося по договору процента или полном снятии бонуса за расчетный год.

Соответствует ли данное условие трудового договора формам оплаты труда, стимулирующим выплатам, предусмотренным ТК РФ? Имеются ли особенности в оплате труда у руководства кредитных организаций?

8. Оцените законность следующих норм Положения об оплате труда:

- по заявлению работника ему может выплачиваться заработная плата 1 раз в месяц;
- размер доплаты за замещение временно отсутствующего работника составляет 30-60 %;
- вознаграждение по итогам работы за год выплачивается только тем лицам, которые на 31.12 состоят в трудовых отношениях с работодателем;
- в течение испытания работнику не выплачивается премия;
- если работнику установлено неполное рабочее время, то оплачиваться по нормам сверхурочной работы будет занятость за пределами 40 часов в неделю.

9. Руководителем организации было утверждено положение об оплате труда. Данное положение содержало условия, отличающиеся от тех, которые были указаны в коллективном договоре, в частности, снижен размер премиальной части заработной платы. Председатель профкома обратился к работодателю с требованием привести положение об оплате труда в соответствие с коллективным договором, а также соблюсти процедуру принятия данного акта, предусмотренную законом. В противном случае он намерен был обратиться в суд. Руководитель направил письмо председателя профкома в юридический отдел с просьбой подготовить ему правовое заключение по этой ситуации.

Нарушил ли работодатель закон, приняв такое положение об оплате труда?

Подготовьте письменное правовое заключение.

10. В Федеральную инспекцию труда поступила жалоба от работников магазина на то, что приказом директора работники переводятся на сдельную систему оплаты труда – процент в зависимости от выручки. Государственный инспектор при проверке установил, что с работниками были заключены трудовые договоры с условием повременной оплаты труда. Приказом директора в связи с выявленной неадекватностью и убыточностью работа магазина для работников был установлен план по выручке магазина в месяц. При выполнении данного плана согласно приказу должна производиться оплата в виде процента от выручки, при невыполнении – выплачиваться установленная законом минимальная заработная плата. Директор магазина пояснил, что перевод на сдельную систему оплаты был произведен по истечении двух месяцев после ознакомления работников с приказом.

Правомерны ли действия директора? Какая ответственность возможна в случае нарушения законодательства об оплате труда?

Тестирование:

✓ Тарифная ставка – это:

А) фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

Б) фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

В) минимальный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени;

Г) размер заработной платы работников организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней.

✓ День выплаты заработной платы может устанавливаться:

А) правилами внутреннего трудового распорядка;

Б) коллективным договором;

В) трудовым договором;

Г) региональным соглашением;

Д) федеральным законом;

Е) постановлением Правительства РФ.

✓ Минимальный размер заработной платы устанавливается:

А) на всей территории Российской Федерации;

Б) на территории федеральных округов;

В) на территории каждого субъекта Российской Федерации;

Г) на территории муниципального образования;

Д) на локальном уровне.

✓ Штатное расписание принимается работодателем:

А) единолично;

Б) с учетом мнения представительного органа работников;

В) с согласия мнения представительного органа работников;

Г) с согласия общего собрания работников;

Д) с учетом мнения комиссии по трудовым спорам.

✓ Включение в коллективный договор раздела по оплате труда является:

А) обязательным в любом случае;

Б) рекомендательным;

В) обязательным при отсутствии у работодателя Положения об оплате труда

✓ Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ устанавливается:

А) Трудовым кодексом РФ;

Б) федеральным законом;

В) законом субъекта РФ;

Г) региональным соглашением.

✓ К стимулирующим относятся доплаты и надбавки за:

а) особые достижения в труде;

б) высокое качество труда;

в) совмещение профессий;

г) работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

✓ Трудовой кодекс Российской Федерации определяет заработную плату как:

а) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;

б) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

в) систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

✓ Минимальный размер оплаты труда на территории Российской Федерации устанавливается:

- а) федеральным законом;
- б) постановлением Правительства РФ;
- в) локальным нормативным актом;
- г) коллективным договором;
- д) трудовым договором.

✓ Размер заработной платы работнику устанавливается:

- А) трудовым договором;
- Б) коллективным договором;
- В) локальным нормативным актом;
- Г) ежемесячно приказом работодателя.

Критерии оценивания:

На экзамене студент может максимально набрать 40 баллов, которые складываются из выполнения теста (10 баллов), ответа на один теоретический вопрос (10 баллов), выполнения двух практических заданий (20 баллов).

С помощью выполнения тестовых заданий и ответа на теоретический вопрос проверяется знание специфики локального и договорного регулирования оплаты труда; практические задания на анализ конкретной ситуации позволяют оценить умение магистранта выявить ошибки в правоприменении, определить способы защиты нарушенного права, составить письменное заключение по практической ситуации.

Тест оценивается от 0 до 10 баллов:

Состоит из 10 тестовых заданий с одним/ несколькими правильными ответами.

Критерии начисления баллов:

1 правильный ответ- 1 балл. Если тестовое задание предполагает несколько правильных ответов, а магистрант указал только один из них, ставится 0 баллов за тестовое задание. Если тестовое задание предполагает только один правильный ответ, а магистрант указал несколько, ставится 0 баллов.

Шкала выставления баллов пропорциональная.

Теоретический вопрос оценивается от 0 до 10 баллов.

8-10 баллов- в пределах основной и дополнительной литературы, Трудового кодекса и иных нормативных правовых актов магистрант воспроизводит понятие и правовую характеристику заработной платы; структуру заработной платы, характеристику составных частей заработной платы; методы ее правового регулирования и их характеристику; перечисляет основные государственные гарантии в сфере оплаты труда; знает соотношение централизованного и локального регулирования заработной платы; соотношение и взаимосвязь локального и договорного регулирования заработной платы; виды локальных нормативных актов, посвященных оплате труда, порядок их разработки и принятия; значение актов социального партнерства в регулировании вопросов оплаты труда, порядок их разработки и принятия; роль представителей работников в регулировании вопросов оплаты труда; порядок установления, изменения заработной платы; требования к содержанию договорных и локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда и последствия несоблюдения этих требований; характеризует условие об оплате труда как обязательное условие трудового договора.

5-7 баллов по вопросу – в пределах основной литературы, Трудового кодекса и иных нормативных правовых актов магистрант воспроизводит понятие и правовую характеристику заработной платы; структуру заработной платы, характеристику составных частей заработной платы, методы ее правового регулирования; перечисляет основные государственные гарантии в сфере оплаты труда; знает соотношение централизованного и локального регулирования заработной платы; соотношение и взаимосвязь локального и договорного регулирования заработной платы; виды

локальных нормативных актов, посвященных оплате труда, порядок из разработки и принятия; значение актов социального партнерства в регулировании вопросов оплаты труда, порядок их разработки и принятия; роль представителей работников в регулировании вопросов оплаты труда; порядок установления, изменения заработной платы; требования к содержанию договорных и локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда и последствия несоблюдения этих требований; характеризует условие об оплате труда как обязательное условие трудового договора;

1-4 балла по вопросу – в пределах основной литературы и Трудового кодекса магистрант воспроизводит понятие и правовую характеристику заработной платы; структуру заработной платы, характеристику составных частей заработной платы, методы ее правового регулирования; перечисляет основные государственные гарантии в сфере оплаты труда; знает соотношение централизованного и локального регулирования заработной платы; соотношение и взаимосвязь локального и договорного регулирования заработной платы; виды локальных нормативных актов, посвященных оплате труда, порядок из разработки и принятия; значение актов социального партнерства в регулировании вопросов оплаты труда, порядок их разработки и принятия; роль представителей работников в регулировании вопросов оплаты труда; порядок установления, изменения заработной платы; требования к содержанию договорных и локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда и последствия несоблюдения этих требований; характеризует условие об оплате труда как обязательное условие трудового договора; в конкретной правовой ситуации выделяет фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соответствия поведения сторон трудового отношения трудовому праву, посвященному установлению, изменению и выплате (прекращению выплаты) заработной платы;

0 баллов – магистрант отказывается отвечать на вопрос/ответ полностью не соответствует нормам Трудового кодекса РФ/выявлена несамостоятельность подготовки ответа на вопрос.

Баллы внутри каждого критерия выставляются в зависимости от полноты и правильности ответа.

Практическое задание на анализ конкретной ситуации оценивается от 0 до 10 баллов.

Критерии начисления баллов:

0- 2 балла - Умение сформулировать список вопросов, требующих разрешения (0 баллов- дополнительные вопросы магистрантом не составлены, 1 балл- составлено дополнительно 1-3 вопроса, 2 балла- составлено более трех вопросов);

0- 2 балла - Умение сформулировать перечень нормативных актов и примеров судебной практики, необходимых для верного решения практической ситуации (0 баллов- в списке источников- только ТК РФ (иной кодифицированный акт), 1 балл- в списке источников- ТК РФ и иные нормативные акты, 2 балла- в списке источников- ТК РФ , иные нормативные акты, судебная практика;

0-2-умение осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения требований трудового законодательства при анализе содержания локальных нормативных актов, разделов актов социального партнерства, трудового договора, посвященных оплате труда (0 баллов – магистрант неправильно применил нормы трудового права (не применил нормы трудового права, подлежащие применению в конкретной ситуации и/или применил нормы трудового права, не подлежащие применению в конкретной ситуации и/или неправильно истолковал норму трудового права), 1 балл – при выполнении практического задания магистрантом выявлены не все нарушения трудового законодательства; 2 балла- при выполнении практического задания выявлены все нарушения трудового законодательства);

0-1- Умение определить правовые последствия нарушения нормативных актов, посвященных локальному и договорному регулированию оплаты труда;

0-2-умение определить способы защиты нарушенного права, оценив их эффективность (0 баллов- способы защиты не определены, 1 балл- способы защиты определены, без обоснования их эффективности, 2 балла- способы защиты определены, оценена их эффективность).

0-1- умение сделать вывод по анализируемой ситуации, соответствующий решению

В случае выявления несамостоятельного выполнения задания оно оценивается неудовлетворительно (0 баллов).

БИБЛИОГРАФИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1) Абузярова Н. А. Заработная плата: правовое регулирование [Электронный ресурс] / Н. А. Абузярова. – Москва : РГ-Пресс, 2016. – 216 с. – URL: <http://ebs.prospekt.org/book/29332>

Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / А. А. Андреев, М. И. Акатнова и др. ; отв. ред. Н. Л. Лютов. – Москва : Проспект, 2017. – 688 с. - ISBN 978-5-392-21797-7 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://ebs.prospekt.org/book/34557>

Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт [Электронный ресурс]: монография / отв. ред. Орловский Ю.П. - М.: Контракт, ИНФРА-М, 2016. - 128 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=703699>

2) Саликова Н.М. Оплата труда в Российской Федерации. Екатеринбург. 2003 г.

3) Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда [Электронный ресурс]: учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 506 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/E7CA90F8-E7FB-493B-9867-4BB9ADF9A546

Перечень электронных учебных изданий

1. Буянова А. В., Приженникова А. Н. Оплата труда : учебное пособие / А. В. Буянова, А. Н. Приженникова — Москва : Оригинал-макет, 2017. — 80 с. - ISBN 978-5-9909505-5-9 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://ebs.prospekt.org/book/35242>

2. Правовое регулирование управления персоналом : учебно-практическое пособие для магистров / О. А. Шевченко, П. Е. Морозов, Н. В. Черных и др. — Москва : Проспект, 2018. — 208 с. - ISBN 978-5-392-21908-7 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://ebs.prospekt.org/book/38570>

3. Роик, В. Д. Заработная плата, оплата труда и пенсионное страхование в России : учебник для вузов / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 692 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14195-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496915>

4. Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 475 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14990-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490659>

Электронные учебные издания доступны для зарегистрированных в Электронной информационно-образовательной среде университета пользователей.

Оснащение помещений для учебных занятий

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: рабочие места для обучающихся, рабочее место преподавателя, экран проекционный, проектор, доска магнитно-меловая, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации,

	видеонаблюдение
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: рабочие места для обучающихся, рабочее место преподавателя, доска магнитно-меловая, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, моноблок, интерактивная доска
Помещение для самостоятельной работы	Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, проектор, экран, многофункциональное устройство

Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

1. Microsoft WINEDUperDVC ALNG UpgrdSAPk OLV E 1Y AcdmemicEdition Enterprise;
2. Linux (Альт, Астра);
3. Kaspersky Endpoint Security 11 для Windows;
4. Libre Office (свободно распространяемое программное обеспечение).

Перечень электронно-библиотечных систем:

1. «Электронно-библиотечная система ZNANIUM»;
2. «Образовательная платформа ЮРАЙТ»;
3. Электронно-библиотечная система «BOOK.ru»;
4. Электронно-библиотечная система «ЛАНЬ»;
5. Электронно-библиотечная система Издательства «Перспект».

Перечень современных профессиональных баз данных

1. Электронная библиотека диссертаций (ЭБД);
2. Единая межведомственная информационно – статистическая система (ЕМИСС) - Режим доступа: <https://fedstat.ru/>;
3. База данных показателей муниципальных образований - Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm>;
4. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СВЕДЕНИЙ ИЗ ЕГРЮЛ/ЕГРИП В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ - Режим доступа: <https://egrul.nalog.ru/index.html>;
5. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» - Режим доступа: <https://bsr.sudrf.ru/big5/portal.html>;
6. Банк решений арбитражных судов - Режим доступа: <https://ras.arbitr.ru/>;
7. База данных судебных актов - Режим доступа: <http://bdsa.minjust.ru/>;

8. База решений и правовых актов Федеральной антимонопольной службы - Режим доступа:
<https://br.fas.gov.ru/>;
9. Банк решений Конституционного Суда Российской Федерации - Режим доступа:
<http://www.ksrf.ru/ru/Decision/Pages/default.aspx>;
10. Государственная система правовой информации – Режим доступа:
<http://www.pravo.gov.ru/>;
11. Федеральный портал проектов нормативных актов - Режим доступа:
<https://regulation.gov.ru/>;
12. Система обеспечения законодательной деятельности - Режим доступа:
<https://sozd.duma.gov.ru/>.

Перечень информационных справочных систем

1. Информационно-правовой портал «Система Гарант»;
2. Справочная правовая система «КонсультантПлюс»;
3. Информационно-правовая система «Кодекс»;
4. Информационно-правовая система (ИПС) «Законодательство стран СНГ».