

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  
«Локальные нормативные акты»  
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

<b>РАЗРАБОТЧИК</b>	
<b>КАФЕДРА:</b>	<b>Трудового права</b>
<b>АВТОР (Ы):</b>	<b>Головина Светлана Юрьевна, профессор, д.ю.н., профессор</b>

**Целью** освоения учебной дисциплины является формирование у магистрантов целостного представления о месте и роли локальных нормативных актов в системе источников трудового права, получение комплексных знаний о системе локальных нормативных актов, правилах их разработки и принятия с целью развития профессиональных компетенций, необходимых для осуществления деятельности в сфере управления персоналом.

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	<b>Тема 1. Правовая характеристика локальных нормативных актов</b>	1	1	30	32
2	<b>Тема 2. Порядок разработки и принятия локальных нормативных актов</b>	2	2	24	26
3	<b>Тема 3. Виды локальных нормативных актов</b>	3	4	79	86
	<b>ВСЕГО:</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>133</b>	<b>144</b>

## РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

Тип 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-3.2	Координирует либо самостоятельно осуществляет подготовку проектов приказов, инструкций, положений, стандартов и других локальных нормативных актов	<p><b>Знания:</b>  <b>Магистрант знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- виды источников трудового права, понятие и значение локальных нормативных актов, их место в системе источников трудового права;</li> <li>- соотношение централизованного и локального регулирования трудовых отношений; трудового договора и локального нормативного акта;</li> <li>- виды локальных нормативных актов, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, их основное содержание в пределах Трудового кодекса;</li> <li>- пределы компетенции работодателей в сфере</li> </ul>

					<p>локального нормотворчества;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- этапы нормотворчества при подготовке локального нормативного акта;</li> <li>-приемы юридической техники, используемые в локальном нормотворчестве;</li> </ul> <p><b>Умения:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять основные признаки локальных нормативных актов, различать их виды;</li> <li>- отличать локальные нормативные акты от иных правовых актов работодателя организационно-распорядительного характера;</li> <li>-применять базовые приемы юридической техники при разработке локального нормативного акта;</li> <li>- определять круг вопросов, которые должны найти отражение в локальном нормативном акте, основываясь на нормах ТК РФ;</li> <li>- определять способ принятия локального нормативного акта в зависимости от его вида;</li> <li>- определять правовые последствия, наступающие в</li> </ul>
--	--	--	--	--	--

					<p>случае отсутствия у работодателя различных видов локальных нормативных актов</p> <p><b>Навыки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- поиска и подбора базовых нормативных правовых актов, необходимых для разработки локального нормативного акта;</li> <li>- составления юридических текстов и формирования содержания различных локальных нормативных актов;</li> <li>- оформления локальных нормативных актов.</li> <li>- сопоставления разрабатываемого локального нормативного акта с вышестоящими нормативными актами в целях выявления локальных норм, нарушающих трудовое законодательство.</li> </ul>
				ИПК-3.3	<p>Принимает меры по изменению действующих или отмене утративших силу приказов и других нормативных актов</p> <p><b>Знания:</b></p> <p><b>Магистрант знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности действия локальных нормативных актов в пространстве, времени и по кругу лиц;</li> <li>- соотношение централизованного и</li> </ul>

						<p>локального регулирования трудовых отношений; трудового договора, актов социального партнерства и локального нормативного акта;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правила разрешения юридических коллизий;</li> <li>- способы преодоления юридических коллизий</li> </ul> <p><b>Умеет:</b> Использовать в практической деятельности различные способы преодоления правовых коллизий ; подготовить документы, необходимые для внесения изменений и признания утратившими силу локальных нормативных актов</p> <p><b>Навыки:</b> - оформления документов, необходимых для внесения изменений и признания утратившими силу локальных нормативных актов.</p>
экспертно-аналитический	Правовой анализ и экспертиза	ПК-6	Способен осуществлять правовой анализ и экспертизу в сфере управления персоналом	ИПК-6.1	Осуществляет правовую экспертизу нормативных (индивидуальных) правовых актов и иных юридических документов в сфере управления	<p><b>Магистрант знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- требования к содержанию локальных нормативных актов, правовые последствия несоблюдения этих требований;</li> </ul>

					<p>персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правила подготовки и принятия локальных нормативных актов;</li> <li>- порядок учета мнения представительного органа работников при принятии локального нормативного акта;</li> <li>- правила проведения оценивания локальных нормативных актов на соответствие требованиям вышестоящих нормативных правовых актов;</li> <li>- коррупциогенные факторы, устанавливающие для правоприменителя необоснованно широкие пределы усмотрения или возможность необоснованного применения исключений из общих правил.</li> </ul> <p><b>Умения:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выделять этапы разработки и принятия локальных нормативных актов, определять требования, предъявляемые к их содержанию и оформлению;</li> <li>- анализировать содержание локальных нормативных актов;</li> <li>- определить способы</li> </ul>
--	--	--	--	--	---



					<p>устранения дефектов локального нормативного акта;</p> <p>-определить последствия, связанные с выявлением несоответствия локального нормативного акта действующему трудовому законодательству, как по содержанию, так и по процедуре принятия;</p> <p>- способен давать консультации по вопросам формирования локальных нормативных актов;</p> <p>- готовить правовые заключения по вопросам соответствия локальных нормативных актов требованиям трудового законодательства, проводя анализ конкретной правовой ситуации, составив список вопросов, требующих разрешения, перечень нормативных актов, необходимых для применения, обосновав собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ и сделав вывод по анализируемой ситуации.</p> <p><b>Навыки:</b></p>
--	--	--	--	--	--

						<p>Магистрант владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- совокупностью приемов и правил, применяемых при разработке локальных нормативных актов;</li> <li>- навыками выявления и устранения дефектов локальных нормативных актов;</li> <li>- навыками сопоставления положений локального нормативного акта с нормативными правовыми актами, обладающими более высокой юридической силой, в целях установления их взаимосогласованности</li> <li>- навыками подготовки правовых заключений по проектам локальных нормативных актов;</li> <li>- навыками выявления необоснованно широких пределов усмотрения или возможности необоснованного применения исключений из общих правил, а также иных положений, создающих условия для проявления коррупции.</li> </ul>
--	--	--	--	--	--	---

## СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Тема 1. Правовая характеристика локальных нормативных актов

1. Понятие и значение локальных нормативных актов
2. Место локальных нормативных актов в системе источников трудового права
3. Действие локальных нормативных актов во времени, в пространстве и по кругу лиц.

#### Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое «локальный нормативный акт»?
2. Определите правовую природу локальных нормативных актов.
3. Каким образом происходит соотношение централизованного и локального регулирования отношений в сфере труда?
4. Как между собой соотносится локальное и индивидуально-договорное регулирование отношений в сфере труда?
5. Назовите пределы локального нормотворчества.
6. По каким вопросам работодатель вправе принимать локальные нормативные акты?
7. Определите роль локальных нормативных актов в механизме правового регулирования труда.
8. Определите место локальных нормативных актов в системе источников российского трудового права
9. Назовите особенности действия локальных нормативных актов в пространстве, по кругу лиц, во времени.
10. Назовите сходства и различия локальных нормативных актов и коллективного договора.

#### Задания для самостоятельной работы студента по теме:

1. Подберите акты судебной практики, в которых суд при рассмотрении трудового спора разрешал коллизию между локальными нормативными актами и иными источниками российского трудового права.
2. Подберите акты судебной практики, в которых суд при рассмотрении трудового спора разрешал коллизию между локальными нормативными актами и трудовым договором.
3. Составьте таблицу, отражающую основные различия между коллективным договором и локальными нормативными актами работодателя.

#### Примерные задания для практических занятий:

1. Директор ООО «Самоцветы» издал два приказа:
  - 1) приказ, устанавливающий, что секретарь Иванова выполняет свои обязанности по представлению директору текущих документов для рассмотрения каждый рабочий день в период с 10.00 до 10.30;
  - 2) приказ, устанавливающий, что секретари общества выполняют свои обязанности по рассылке текущих документов исполнителям каждый рабочий день в период с 10.30 до 11.00.

*Являются ли данные приказы источниками трудового права? Если да, то назовите вид источника права.*

2. При разработке графика отпусков, графиков сменности и штатного расписания у начальника отдела кадров возник вопрос: являются ли указанные документы локальными нормативными актами. Он обратился за разъяснением к юристконсульту.

*Вы — юристконсульт. Подготовьте аргументированный ответ.*

3. В апреле 2018 г. работодателем был издан приказ об увольнении бухгалтера ЗАО «Авант» Монеткина по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В день увольнения работник потребовал выплатить ему компенсацию, предусмотренную п. 8.4 его трудового договора от 15 ноября 2012 г., согласно которому в случае прекращения трудового договора по любым основаниям работнику выплачивается денежная компенсация в размере шести среднемесячных заработных плат. Работодатель в выплате Монеткину отказал, обосновав это тем, что в случае увольнения работника за совершенный им дисциплинарный проступок никакая компенсация ему полагаться не может исходя из смысла понятия «компенсация», предусмотренного ст. 164 ТК РФ. Кроме того, согласно Положению об оплате труда АО «Авант» максимальный размер компенсации может составлять только три средних месячных заработка работника.

Работник обратился в суд с иском. Работодатель выступил со встречным иском о признании недействительным п. 8.4 трудового договора.

*Решите дело.*

4. Работодатель издал локальный нормативный акт, в котором установил порядок предоставления работникам ежегодного оплачиваемого отпуска. В одном из разделов было указано, что по просьбе работника отпуск может предоставляться частями, одна из которых должна быть не менее 14 дней, а остальные – не менее 7 дней. *Соответствует ли такое условие ст. 125 ТК РФ?*

*Вариант: Изменится ли ваше решение, если норма о предоставлении отпуска частями (одна из которых должна быть не менее 14 дней, а остальные – не менее 7 дней) предусмотрена коллективным договором? Возможно ли регулирование порядка предоставления отпусков локальным нормативным актом или коллективным договором?*

5. Директор ФГУП «Оружейный завод» утвердил Положение об антикоррупционной политике предприятия, в котором закреплены обязанности работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции: воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Предприятия; воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Предприятия; незамедлительно информировать непосредственного руководителя или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений; незамедлительно информировать непосредственного начальника или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами; сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

*Является ли Положение об антикоррупционной политике локальным нормативным актом, содержащим нормы трудового права?*

6. Для борьбы с курильщиками на территории предприятия, директор ООО «Топливные системы» издал приказ о поощрении некурящих работников в виде разовой премии. Дайте правовую оценку изложенной ситуации. Правомерно ли установление условий оплаты труда приказом работодателя?

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

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.

2. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда РФ. 2004. № 56.

3.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

4. 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. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 50 "О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов и актов, содержащих разъяснения законодательства и обладающих нормативными свойствами"

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров»

**Тема 2. Порядок разработки и принятия локальных нормативных актов**

1. Субъекты и участники локального нормотворчества.
2. Общий порядок разработки и принятия локальных нормативных актов.
3. Последствия включения в локальные нормативные акты норм, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
4. Определение структуры и содержания локального нормативного акта.
5. Совокупность приемов и правил, применяемых при разработке локальных нормативных актов.
6. Участие представительных органов работников в принятии локальных нормативных актов
7. Ознакомление работников с локальными нормативными актами.
8. Дефекты локальных нормативных актов.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Какие работодатели не должны принимать ЛНА и почему?
2. Какие существуют способы принятия локальных нормативных актов и от чего зависит выбор определенного способа?
3. Чем учет мнения при принятии локального нормативного акта отличается от процедуры его согласования с представительным органом работников?
4. Приведите примеры ЛНА, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников
5. Приведите примеры ЛНА, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
6. Приведите примеры ЛНА, которые могут быть приложением к коллективному договору.
7. В каком порядке подлежат оспариванию нормы локальных нормативных актов?
8. Может ли ЛНА быть признан недействительным по требованию работника/ профсоюза?
9. Какие последствия имеет для локального нормативного акта признание его в целом или в части не соответствующим законодательству?
10. От чего зависит содержание локального нормативного акта?
11. Какие правила юридической техники применяются при разработке ЛНА?
12. Как часто работников необходимо знакомить с ЛНА? Какими способами работника можно ознакомить с локальными нормативными актами?
13. Назовите наиболее распространенные дефекты ЛНА

### **Задания для самостоятельной работы студента по теме**

1. Сделайте блок-схему порядка разработки и принятия локального нормативного акта в соответствии со ст. 372 ТК РФ.
2. В каком порядке, согласно ТК РФ, принимается: а) положение, закрепляющее перечень сведений, составляющих коммерческую тайну; б) кодекс этики и служебного поведения работников; в) положение о порядке обработки персональных данных работников; г) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
3. У работодателя действуют две первичные профсоюзных организации. В каком порядке он должен запрашивать мотивированное мнение при принятии локального нормативного акта?
4. Опишите порядок внесения изменений в график сменности, который был утвержден с учетом мнения первичной профсоюзной организации. В каком случае локальные нормативные акты должны в обязательном порядке согласовывать с профкомом?
5. На основе анализа ТК РФ назовите не менее пяти ЛНА, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
6. На основе анализа ТК РФ назовите не менее пяти ЛНА, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников.
7. На основе анализа ТК РФ назовите не менее пяти ЛНА, принимаемых работодателем единолично.
8. В организации осуществляется реорганизация путем присоединения. Нужно ли принимать новые локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, положение о защите персональных данных, положение о коммерческой тайне) или можно пользоваться имеющимися? Как это оформить? Как поступить с должностными инструкциями и книгой учета движения трудовых книжек? Продолжит ли действовать график работы водителей с суммированным учетом рабочего времени, утвержденный за месяц до введения в действие?

### **Примерные задания для практических занятий:**

1. Преподаватель представляет студентам реальные локальные нормативные акты, содержащие дефекты, и предлагает провести их экспертизу. При подготовке к работе студенты должны изучить требования, предъявляемые к составлению локальных нормативных актов, выявить задачи, которые выполняет данный юридический документ, определить его значение для юридической практики.

В процессе обсуждения необходимо:

- исследовать технологию работы с юридическим документом и определить основные ее этапы;
- дать характеристику средств и приемов юридической техники, используемых при подготовке юридического документа;
- установить, какие дефекты содержатся в представленных локальных нормативных актах, и какие негативные последствия они могут иметь;
- определить возможные причины и условия появления дефектов;
- сформулировать выводы, рекомендации и предложения по устранению выявленных дефектов.

2. Деловая игра по теме «Учет мнения профсоюза при принятии локального нормативного акта»:

Магистранты делятся на две группы. Первая группа представляет интересы работодателя, вторая – выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы работников.

Представители работодателя направляют в выборный орган первичной профсоюзной организации проект ПВТР. Данный локальный нормативный акт содержит

виды дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (предупреждение, перенос отпуска на неблагоприятный сезон). Выборный орган первичной профсоюзной организации анализирует этот акт и направляет свои разногласия представителям работодателя. Представители работодателя: 1) проводят консультации с представителями работников; 2) принимают локальный нормативный акт в своей редакции.

В ходе игры необходимо выяснить следующие вопросы:

1. Какие документы работодатель должен предоставить представительному органу работников?

2. Каковы сроки проведения процедуры учета мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов?

3. Каковы правовые последствия нарушения данных сроков?

4. Каковы правовые последствия включения в локальный нормативный акт условий, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями?

5. Каковы действия сторон в обеих ситуациях?

6. Кто может опротестовать в порядке надзора данный локальный нормативный акт?

3. В НПО «Омское» каждый из сотрудников обязан ежегодно не позднее 25-го января представлять в отдел кадров анкету с актуальными на данный год паспортными данными, местом регистрации и семейным положением. *Правомерно ли включение подобных условий в локальные нормативные акты? Может ли работодатель привлечь работников к ответственности в случае невыполнения указанных требований?*

4. ООО «СуперФитнес» предоставляет спортивно-оздоровительные услуги в собственном фитнес-клубе, предоставляя для тренировок клиентов тренажерный зал и зал групповых тренировок. *Правомерно ли в локальном нормативном акте "Правила клуба" закрепить положение о том, что в тренажерном зале одновременно дежурство должны нести тренеры обоих полов (и мужчина, и женщина)? Будет ли данное положение свидетельствовать о дискриминации?*

5. 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 предупредить бывших работников, имеющих право на указанную выплату, о ее отмене? Если обязан, то за какой срок до прекращения выплаты?*

6. При разработке графика отпусков, графиков сменности и штатного расписания у начальника отдела кадров возник вопрос: являются ли указанные документы локальными нормативными актами и нужно ли их согласовывать с действующим в организации производственным советом? Он обратился за разъяснением к юрисконсульту.

*Вы — юрисконсульт. Подготовьте аргументированный ответ.*

7. Какие акты являются локальными нормативными актами работодателя? Какие из перечисленных актов работодатель принимает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- 1) приказ о введении неполного рабочего времени;
- 2) приказ об утверждении порядка применения вахтового метода;
- 3) положение об оплате за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
- 4) положение о коммерческой тайне;
- 5) ПВТР;
- 6) должностная инструкция главного бухгалтера;
- 7) приказ об утверждении графика отпусков;
- 8) приказ об утверждении формы расчетного листка;

- 9) положение об оплате труда;
- 10) приказ о привлечении работника к сверхурочной работе.

*Охарактеризуйте порядок учета работодателем мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов.*

9. После окончания техникума Петров заключил ученический договор с АО «Агрегатный завод» (направление переподготовки - инженер). По окончании обучения работодатель обязался трудоустроить Петрова. По условиям ученического договора, после окончания обучения Петров принимался на соответствующую должность в один из цехов завода. При этом, более половины периода обучения составляла производственная практика по освоению навыков работы на станках. У сотрудника отдела кадров возник вопрос: *необходимо ли знакомить Петрова с локальными нормативными актами организации, которые содержат, в том числе правила техники безопасности работы на станках? Достаточно ли в данном случае проведения вводного инструктажа при прохождении производственной практики? Дайте юридическую оценку описанной ситуации.*

**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. Федеральный закон от 17.07.2009 № 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов»
4. Постановление Правительства РФ от 26.02.2010 № 96 "Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов"
5. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»
6. 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»
7. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"
9. 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. Письмо Минтруда России от 09.12.2020 N 14-2/ООГ-17849 О форме и содержании графика отпусков, а также порядке оформления предоставления работнику отпуска.
3. Письмо Минтруда России от 08.12.2020 N 14-2/ООГ-17800 Об оформлении графика отпусков.



4. Письмо Минтруда России от 17.06.2020 N 14-1/В-727 Об оплате труда работников, необходимости издания ЛНА 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.

### **Тема 3. Виды локальных нормативных актов**

1. Классификация локальных нормативных актов
2. Необходимые (обязательные) локальные нормативные акты
3. Рекомендуемые (факультативные) локальные нормативные акты

#### **Вопросы для самоконтроля:**

1. Какие классификации ЛНА вам известны?
2. Назовите необходимые (обязательные) локальные нормативные акты
3. Приведите примеры рекомендуемых (факультативных) локальных нормативных актов
4. Назовите последствия отсутствия у работодателя обязательных ЛНА
5. Возможно ли содержание всех ЛНА включить в коллективный договор?
6. Приведите примеры ЛНА, определяющих численный и квалификационный состав работников.
7. Приведите примеры ЛНА, регулирующих режим труда и отдыха работников.
8. Приведите примеры ЛНА, регулирующих вопросы оплаты труда работников.
9. Приведите примеры ЛНА, регулирующих вопросы охраны труда.

#### **Задания для самостоятельной работы студента по теме**

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

- Должностная инструкция;
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Инструкция по охране труда
- Правила по охране труда
- Положение об оплате труда работников
- Положение о премировании работников
- Положение о персональных данных работников
- Положение об аттестации работников
- Положение о комиссии по охране труда
- Положение об антикоррупционной политике
- График отпусков
- График сменности

#### **Примерные задания для практических занятий:**

1. В ООО «Гигант» штат сотрудников состоит из трех человек: главного бухгалтера, помощника руководителя и генерального директора. *Какие локальные нормативные акты должны быть в данной организации? Может ли предприятие отказаться от их ведения и в каком случае?*

2. Магистрантам необходимо разработать предложенный преподавателем локальный нормативный акт 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 на основе профессионального стандарта должностную инструкцию начальника управления кадров университета
- 2) Разработать должностную инструкцию продавца магазина электротоваров
- 3) Разработать должностную инструкцию юрисконсульта ГУП
- 4) Разработать Правила внутреннего трудового распорядка краеведческого музея
- 5) Разработать Правила внутреннего трудового распорядка атомной электростанции
- 6) Разработать Правила внутреннего трудового распорядка супермаркета
- 7) Разработать инструкцию по охране труда бортпроводника авиакомпании
- 8) Разработать инструкцию по охране труда грузчика мясокомбината
- 9) Разработать инструкцию по охране труда для офисного работника
- 10) Разработать правила по охране труда железнодорожного депо
- 11) Разработать Положение об оплате труда работников детского дошкольного учреждения с учетом внедрения «эффективного контракта»
- 12) Разработать Положение о премировании работников туристической фирмы
- 13) Разработать Положение о вознаграждении за выслугу лет работников хлебокомбината
- 14) Разработать Положение об индексации заработной платы
- 15) Разработать Положение о персональных данных работников
- 16) Разработать Положение о командировках и служебных поездках
- 17) Разработать Положение об аттестации работников строительной фирмы
- 18) Разработать Положение о комиссии по охране труда металлургического завода
- 19) Разработать Положение об антикоррупционной политике муниципального учреждения здравоохранения
- 20) Разработать положение о комиссии по трудовым спорам

3. В должностной инструкции продавца супермаркета содержится обязанность носить принятую в организации униформу и требование вежливо обращаться с покупателями.

*Являются ли данные положения трудовыми обязанностями работника?*

*Вправе ли работодатель применить меры дисциплинарного взыскания за неисполнение указанных требований должностной инструкции, например, в случае поступления от покупателей жалоб на грубость продавца? Дайте характеристику должностной инструкции, назовите особенности разработки и принятия этого документа. Охарактеризуйте значение должностной инструкции.*

4. В проект ПВТР ООО «Парус» главный бухгалтер включил положения, согласно которым за совершение дисциплинарного проступка к работнику могут быть применены меры ответственности в виде удержания из заработной платы штрафа в размере до 50%. Заведующий здравпунктом предложил в целях мотивации работников к здоровому образу жизни закрепить в ПВТР положение, согласно которому некурящим работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

Профсоюзный комитет выразил письменные возражения по поводу данного проекта Правил, поскольку подобные меры взыскания и меры поощрения работников не предусмотрены в ТК РФ. 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.*

5. В юридический департамент ООО «Хлебокомбинат» представлен проект Положения об оплате труда, в котором содержатся следующие положения: работодатель выплачивает заработную плату два раза в месяц - 20 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным; доплата за работу в ночное время осуществляется в размерах от 20 до 40 процентов в зависимости от категории работников; за нарушение трудовой дисциплины работодатель имеет право снижать работникам заработную плату до 30 процентов; 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. Подготовьте правовое заключение по проекту данного локального нормативного акта.*

6. В разделе «Квалификационные требования» должностной инструкции главного бухгалтера ПАО «Инвестбанк» содержатся следующие требования: высшее экономическое образование (диплом одного из ведущих государственных вузов); стаж работы по данной специальности не менее 5 лет; предыдущее место работы – крупная кредитная организация; увольнение с прежнего места работы по уважительной причине (не по виновным обстоятельствам); наличие сертификата аттестованного бухгалтера; знание иностранного языка; владение компьютером; инициативность, коммуникабельность; отсутствие вредных привычек; наличие автомобиля и водительских прав; отсутствие судимости..

*Оцените правомерность включения данных требований в должностную инструкцию. Все ли из них являются квалификационными требованиями?*

*Может ли гражданин обжаловать отказ в заключении трудового договора, мотивированный отсутствием одного или нескольких требований должностной инструкции?*

7. Государственный инспектор труда, проводя по жалобе работника проверку соблюдения трудового законодательства у ИП Варшавяна, обнаружил, что у него отсутствуют Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции и графики отпусков. За нарушение требований трудового законодательства ИП Варшавян был оштрафован по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Варшавян обжаловал решение инспектора в суд. В суде он пояснил, что у него небольшой цех по выпечке лавашей, небольшой коллектив численностью 12 человек, и работают, в основном, родственники. Поэтому нет необходимости разрабатывать и принимать локальные нормативные акты.

*Какое решение должен принять суд? Обязаны ли работодатели принимать локальные нормативные акты?*

8. Необходимо разработать систему выплат стимулирующего характера для Положения о премировании работников бюджетной организации. Подобрать критерии эффективности работы различных категорий работников (управленческого персонала, специалистов, рабочих) на основании измеримых показателей качества, результативности и эффективности. Показатели и критерии эффективности работы следует установить с учетом следующих принципов:

а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Рекомендуется руководствоваться действующим трудовым законодательством, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, утв. Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

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

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

в) возможно ли установление разных окладов по одинаковым должностям;

г) относится ли информация, содержащаяся в штатном расписании, к коммерческой тайне или персональным данным работников;

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

е) может ли в штатном расписании оклад быть ниже МРОТ

ж) нужно ли работников знакомить со штатным расписанием.

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

10. Директор ООО «Полет» (основной вид деятельности – приготовление бортового питания для пассажирских самолетов) предложил внести в Правила внутреннего трудового распорядка организации правило о представлении работником дополнительных документов, требуемых для приема на работу, - справки от нарколога и психиатра по месту жительства. Данное требование объясняется необходимостью оформления для сотрудников пропуска на объект строгого режима (аэропорта), так как эти справки требует арендодатель (администрация аэропорта).

Председатель профсоюзного комитета заявил, что не даст согласия на утверждение ПВТР в новой редакции.

*Является ли это препятствием для введения в действие нового правила? Какие действия следует предпринять работодателю, чтобы исключить конфликт с представительным органом работников?*

11. В ООО «Завод стальных конструкций» принято Положение о командировках, в котором установлены различные размеры компенсационных выплат разным категориям работников. Так, генеральному директору и его заместителям предусмотрена оплата проезда вагоном категории СВ, при использовании самолета оплата билета бизнес-класса, размер суточных 3000 руб. Остальным работникам оплачиваются купе поезда или эконом-класс самолета, суточные установлены в размере 500 руб.

Председатель профсоюзного комитета предприятия, возмущенный такими различиями, заявил, что данный локальный нормативный акт нелегитимен, поскольку, во-первых, он содержит дискриминационные нормы, а во-вторых, принят без согласования с профсоюзным комитетом.

Генеральный директор поручил начальнику юридического департамента подготовить заключение по данному вопросу, обосновывающее возможность установления различного уровня компенсаций.

*Составьте такое заключение. Отрадите в нем вопрос о правомерности дифференциации размеров компенсационных выплат при командировках. Оцените обоснованность аргументов председателя профсоюзного комитета.*

12. Генеральный директор ПАО «Белая металлургия» поставил перед кадровой и юридической службой задачу – разработать новое инновационное Положение об оплате труда, цель которого – изменить отношение работников к выполнению их трудовых функций, добиться существенного роста производительности труда и улучшения результатов деятельности каждого работника, повышения заинтересованности коллектива в достижении плановых экономических показателей работы предприятия. Служба персонала разработала локальный нормативный акт, существенным образом изменяющий систему оплаты труда (переход на «эффективный контракт»). Юристы возражали против таких изменений, аргументируя тем, что для изменения условий трудового договора понадобится согласие работников, которое сложно будет получить. Кроме того, Положение об оплате труда является приложением к коллективному договору, следовательно, изменить его можно только с согласия профсоюзного комитета, являющегося представителем работников.

*Может ли работодатель менять условия оплаты труда в одностороннем порядке? Как можно поменять в организации систему оплаты труда? Можно ли исключить из коллективного договора приложение "Положение об оплате труда" и утвердить его как самостоятельный локальный акт? 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. Директор туристической фирмы «Мир своими глазами», чтобы поддержать имидж организации и установить принадлежность персонала к ней, принял решение о введении требования о ношении сотрудниками форменной одежды. В этой связи юрист-консультант было поручено юридически оформить новую обязанность работников.

*Допустимо ли установление подобной обязанности? Возможно ли локальное регулирование по данному вопросу?*

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

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.
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. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 N 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»
6. 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 24.11.2008 N 6234-ТЗ О применении должностных инструкций к работникам рабочих профессий.

2. Письмо Роструда от 31.10.2007 N 4412-6 О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников.

3. Письмо Роструда от 09.08.2007 N 3042-6-0 О необходимости разработки должностной инструкции, а также последствиях ее отсутствия для работодателя.

4. "Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции"

## **РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

При изучении дисциплины «Локальные нормативные акты» необходимо учитывать современную тенденцию к увеличению доли локального и договорного регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Начинать изучение дисциплины следует с определения роли и места локальных нормативных актов в системе источников трудового права, их соотношения с актами социального партнерства.

Следует иметь в виду, что законодатель не закрепляет перечня локальных нормативных актов, поэтому у каждого работодателя может быть свой набор. Важно уяснить, какие локальные нормативные акты являются обязательными для каждого работодателя, и каково их предназначение. Изучая общие правила о локальном регулировании, следует иметь в виду, что работодатели-микропредприятия могут отказаться от принятия локальных нормативных актов, подробно регламентируя трудовые отношения в трудовых договорах с работниками.

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 лекционных и 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 аспекты правоприменительной практики относительно заключения, изменения и прекращения трудового договора.

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.

В дальнейшем проводятся проблемные лекции-визуализации – форма проведения лекционного занятия, в ходе которой активизация процесса обучения происходит за счет наглядности и проблемности изложения изучаемого материала, когда перед аудиторией ставятся различные проблемные задачи, вопросы, раскрываются противоречия, побуждающие совместно искать подходы к их решению. В лекции-визуализации передача информации сопровождается презентацией. В начале каждой лекции преподаватель проводит 10-15 минутный опрос магистрантов по базовым категориям тематики лекции (возможно использование тестов с одним/несколькими правильными вариантами ответов, а также с вопросами открытой формы), что дает возможность проверить готовность аудитории к восприятию проблемных аспектов изучаемой темы, а также заработать баллы в рамках текущего контроля.

*Практические занятия* состоят в решении ситуационных задач, выполнении заданий, предложенных преподавателем для организации самостоятельной работы, а также заданий, связанных с составлением конкретных локальных нормативных актов по заданию преподавателя, проведении деловых игр, использовании «мозговых штурмов» и групповых дискуссий по спорным вопросам локального нормотворчества. 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 казусу.

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.

Также на практическом занятии магистрантам заочной формы обучения предлагается пройти тест, состоящий из заданий открытой формы, а также заданий с одним/несколькими правильными ответами.

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;
- подготовка к лекциям;
- 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 кз которых 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, разобраться с понятийным аппаратом дисциплины, изучить судебную практику и мнения Минтруда и Роструда (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. 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	6 баллов (максимально за все практические занятия)
3	Входной контроль на лекционных занятиях	На каждом лекционном занятии	4 балла (максимально за все лекционные занятия)
4	Тестирование	На последнем практическом занятии	10 баллов



## **Описание контрольных мероприятий:**

### **1. Внеаудиторная контрольная работа**

***Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля***

Выполнение внеаудиторной контрольной работы по теме «Локальные нормативные акты», в рамках которой проверяется умение подготовить правовое заключение о законности положений локального нормативного акта, а также разработать собственный оригинальный проект локального нормативного акта по определенной преподавателем тематике.

#### ***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.

При выполнении контрольной работы необходимо применение знаний, касающихся законодательных требований к содержанию локальных нормативных актов и порядку их разработки и принятия. Прежде чем приступить к выполнению заданий, необходимо изучить теоретический материал в учебниках и учебных пособиях, указанных в рабочей программе дисциплины, и соответствующие нормативные правовые акты, а также судебную практику. Практическое задание на разработку локального нормативного акта: студентам необходимо разработать предложенный в соответствии с номером варианта контрольной работы локальный нормативный акт 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. В решении задач нужно дать обоснованный, исчерпывающий ответ (ответы) со ссылкой на действующее законодательство. Однако приводить текст нормативного акта необходимо только в объеме, достаточном для аргументации выводов.

Решение задач 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.

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) Разработать на основе профессионального стандарта должностную инструкцию начальника управления кадров университета.

Б). В проект ПВТР ООО «Парус» главный бухгалтер включил положения, согласно которым за совершение дисциплинарного проступка к работнику могут быть применены меры ответственности в виде удержания из заработной платы штрафа в размере до 50%. Заведующий здравпунктом предложил в целях мотивации работников к здоровому образу

жизни закрепить в ПВТР положение, согласно которому некурящим работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня. Профсоюзный комитет выразил письменные возражения по поводу данного проекта Правил, поскольку подобные меры взыскания и меры поощрения работников не предусмотрены в ТК РФ. 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.

В) В должностной инструкции продавца супермаркета содержится обязанность носить принятую в организации униформу и требование вежливо обращаться с покупателями. Являются ли данные положения трудовыми обязанностями работника? Вправе ли работодатель применить меры дисциплинарного взыскания за неисполнение указанных требований должностной инструкции, например, в случае поступления от покупателей жалоб на грубость продавца? Дайте характеристику должностной инструкции, назовите особенности разработки и принятия этого документа. Охарактеризуйте значение должностной инструкции.

#### ***Критерии оценивания***

*Критерии начисления баллов за практическое задание на подготовку оригинального локального нормативного акта в соответствии с требованиями действующего законодательства:*

0-3 балла - умение определить перечень нормативных правовых актов (норм права), положения которых должны быть использованы при разработке локального нормативного акта (0 баллов - перечень не составлен/в него включены нормативные акты, не относящиеся к разрабатываемому локальному нормативному акту; 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);

0-2 балла - умение сформировать структуру и логично выстроить содержание локального нормативного акта (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 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 строится на нормах ТК РФ, иных нормативных актах, 3 балла - формирование содержания локального нормативного акта строится на нормах ТК РФ, иных нормативных актах, включая отраслевые источники, с учетом интересов работодателя и судебной практики);

0-3 балла - способность предложить собственную оригинальную редакцию локального нормативного акта с учетом особенности деятельности работодателя и его потребностей (0 баллов - собственная редакция не предложена; 1 балл – собственная редакция не отличается оригинальностью; 2 балла – предложена собственная редакция; 3 балла – собственная редакция отличается высокой степенью оригинальности).

0-3 балла - отсутствие фактических ошибок в тексте локального нормативного акта (0 баллов – выявлено 3 и более ошибок; 1 балл – выявлено 2 ошибки; 2 балла – выявлена одна ошибка, 3 балла – ошибок не выявлено).

0-3 балла – использование правил юридической техники (0 баллов – наличие 3 и более пробелов, противоречий, иных дефектов юридического текста; 1 балл – наличие двух дефектов; 2 балла – наличие 1 дефекта; № балла – отсутствие дефектов юридического текста).

0-3 балла – грамотность (0 баллов – 3 и более орфографических, пунктуационных, стилистических и иных ошибок; 1 балл – 2 орфографических, пунктуационных, стилистических и иных ошибки; 2 балла – 1 орфографическая, пунктуационная, стилистическая или иная ошибка; 3 балла – полное отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических и иных ошибок).

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

Решение каждой практической задачи оценивается от 0 до 10 баллов:

0-1 балл - умение определить полномочие работодателя по принятию конкретного локального нормативного акта;

0-1 балл - умение выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соблюдения трудового законодательства;

0-1 балл - умение сформулировать список вопросов, требующих разрешения;

0-1 балл - умение подобрать нормативные акты и конкретные правовые нормы, а при необходимости - акты судебной практики, необходимые для правильного решения практической ситуации;

0-1 балл - умение обнаружить дефекты локального нормативного акта или нарушение процедуры его принятия;

0-1 балл - умение осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения требований трудового законодательства;

0-1 балл - умение обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, подзаконные нормативные акты, судебную практику;

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

0-1 балл - умение определить способы защиты нарушенного права, оценив их эффективность;

0-1 балл - отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических, иных ошибок. 0 баллов студент получает за неправильное решение практического задания или при отказе его решать/выполнении задания самостоятельно.

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

**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 определяет вид локального нормативного акта, необходимого для принятия, его структуру

и содержание, ориентируясь на ТК РФ, иные нормативные акты, включая отраслевые акты, которые следует учесть при составлении локального нормативного акта, с учетом интересов работодателя и судебной практики, применяет основные приемы юридической техники, безошибочно использует юридическую терминологию, лаконично и недвусмысленно излагает правовые нормы, собственная редакция локального нормативного акта отличается оригинальностью, в ней отсутствуют дефекты; называет все способы принятия локального нормативного акта в зависимости от его вида, прогнозирует последствия реализации каждого способа принятия локального нормативного акта, а также называет все негативные правовые последствия, наступающие в случае отсутствия определенного локального нормативного акта у работодателя.

***Правила организации и проведения мероприятия:***

До начала сессии 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 представляет студентам реальные локальные нормативные акты, содержащие дефекты, и предлагает провести их экспертизу. При подготовке к работе студенты должны изучить требования, предъявляемые к составлению локальных нормативных актов, выявить задачи, которые выполняет данный юридический документ, определить его значение для юридической практики.

В процессе обсуждения необходимо:

- исследовать технологию работы с юридическим документом и определить основные ее этапы;
- дать характеристику средств и приемов юридической техники, используемых при подготовке юридического документа;
- установить, какие дефекты содержатся в представленных локальных нормативных актах, и какие негативные последствия они могут иметь;
- определить возможные причины и условия появления дефектов;
- сформулировать выводы, рекомендации и предложения по устранению выявленных дефектов.

2. В НПО «Омское» каждый из сотрудников обязан ежегодно не позднее 25-го января представлять в отдел кадров анкету с актуальными на данный год паспортными данными, местом регистрации и семейным положением.

*Правомерно ли включение подобных условий в локальные нормативные акты? Может ли работодатель привлечь работников к ответственности в случае невыполнения указанных требований?*

3. ООО «СуперФитнес» предоставляет спортивно-оздоровительные услуги в собственном фитнес-клубе, предоставляя для тренировок клиентов тренажерный зал и зал групповых тренировок. *Правомерно ли в локальном нормативном акте "Правила клуба" закрепить положение о том, что в тренажерном зале одновременно дежурство должны нести тренеры обоих полов (и мужчина, и женщина)? Будет ли данное положение свидетельствовать о дискриминации?*

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 предупредить 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.Входной контроль на лекционных занятиях:**

***Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля:***

Контрольное мероприятие осуществляется в следующих формах:

- устный опрос студентов по вопросам для самопроверки;
- тестирование.

С помощью данного мероприятия проверяются знания магистрантов об истории локального регулирования трудовых отношений, учении о нормативной власти работодателя; нормативном и научном понятии локального нормативного акта; значении локальных нормативных актов и их месте в системе источников трудового права; классификации локальных нормативных актов и особенностях большинства из них; пределах нормативной власти работодателя.

***Правила организации и проведения мероприятия:***

Контроль проводится в начале каждого лекционного занятия в течение 10-15 минут. Форма проведения мероприятия на следующем лекционном занятии выбирается преподавателем самостоятельно и сообщается магистрантам в конце текущей лекции.

***Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:***

1. Можно ли с помощью локальных нормативных правовых актов, учитывающих специфику организации, устанавливать дополнительные основания расторжения трудового договора?
2. Какие классификации ЛНА вам известны?
3. Назовите необходимые (обязательные) локальные нормативные акты
4. Приведите примеры рекомендуемых (факультативных) локальных нормативных актов
5. Назовите последствия отсутствия у работодателя обязательных ЛНА
6. Возможно ли содержание всех ЛНА включить в коллективный договор?
7. Приведите примеры ЛНА, определяющих численный и квалификационный состав работников.
- 8) С учетом мнения представительного органа работников принимаются:

- А) должностные инструкции;
- Б) правила внутреннего трудового распорядка;
- В) штатное расписание;
- Г) положение о персональных данных;
- Д) положение о переводе работников на дистанционную работу

9). Укажите субъектов, мнение которых учитывается при принятии локальных нормативных актов:

- А) профессиональный союз;
- Б) Государственная инспекция труда;
- В) производственный совет;
- Г) комиссия по социально-трудовым отношениям
- Д) совет трудового коллектива

10). Вставьте пропущенные слова в следующей фразе:

\_\_\_\_\_ - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

***Критерии оценивания:***

А) тестирование- 1 правильное тестовое задание - 1 балл. Если тестовое задание предполагает несколько правильных ответов, а студент указал только один из них, за тестовое задание ставится 0 баллов. Если тестовое задание предполагает один правильный ответ, а магистрант выбрал несколько, ставится 0 баллов. При выполнении заданий открытой формы магистрант получает 1 балл при правильном ответе с соблюдением норм русского языка.

Б) Ответы на теоретические вопросы - полный правильный ответ (по содержанию ответ магистранта соответствует действующему трудовому законодательству) - 1 балл.

**4. Тестирование**

***Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля:***

Контрольное мероприятие осуществляется в форме выполнения магистрантами тестовых заданий с одним/ несколькими правильными ответами.

С помощью данного мероприятия проверяются знания магистрантов об истории локального регулирования трудовых отношений, учении о нормативной власти работодателя; нормативном и научном понятии локального нормативного акта; значении локальных нормативных актов и их месте в системе источников трудового права; классификации локальных нормативных актов и особенностях большинства из них; пределах нормативной власти работодателя.

***Правила организации и проведения мероприятия:***

Контроль проводится на последнем практическом занятии. Время написания теста- 10 минут.

***Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:***

1) Кто из перечисленных работодателей может не принимать локальные нормативные акты:

- а) работодатели – бюджетные организации;
- б) работодатели – юридические лица;
- в) работодатели – физические лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- г) работодатели - субъекты малого предпринимательства, которые в соответствии с федеральным законом отнесены к микропредприятиям.

2). Работодатель обязан учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии:

а) локального нормативного акта, предусматривающего разделение рабочего дня на части;

б) штатного расписания;

в) должностных инструкций;

г) инструкций по охране труда.

3) Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с \_\_\_\_\_.

**Критерии оценивания:**

1 правильное тестовое задание- 1 балл. Если тестовое задание предполагает несколько правильных ответов, а студент указал только один из них, за тестовое задание ставится 0 баллов. Если тестовое задание предполагает один правильный ответ, а магистрант выбрал несколько, ставится 0 баллов. При выполнении заданий открытой формы магистрант получает 1 балл при правильном ответе с соблюдением норм русского языка.

## ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Форма промежуточной аттестации	экзамен
Формат проведения мероприятий промежуточной аттестации	Экзамен проводится в форме устного опроса.
Структура мероприятий и балловая стоимость элементов	Для опроса студенту предоставляется два теоретических и два практических задания. До начала ответа студенту предоставляется время, необходимое для ознакомления с содержанием заданий. В одном билете 2 теоретических и 2 практических задания 1 теоретическое задание – максимально 10 баллов 1 практическое задание – максимально 10 баллов

Примерные задания для мероприятий промежуточной аттестации:

**Теоретические задания:**

1. Понятие и общая характеристика локальных нормативных актов.
2. Значение локальных нормативных актов.
3. Субъекты и участники локального нормотворчества.
4. Пределы полномочий работодателей в сфере локального нормотворчества.
5. Место локальных нормативных актов в системе источников трудового права.
6. Соотношение централизованного и локального регулирования трудовых отношений как черта метода трудового права.
7. Виды локальных нормативных актов, их классификация.
8. Требования, предъявляемые к локальным нормативным актам.
9. Порядок разработки и принятия локальных нормативных актов.
10. Применение правил юридической техники при разработке локальных нормативных актов.
11. Участие представительных органов работников в принятии локальных нормативных актов.

12. Соотношение локальных нормативных актов и коллективного договора.
13. Дефекты локальных нормативных актов и способы их преодоления
14. Должностные инструкции.
15. Правила внутреннего трудового распорядка.
16. Положение об аттестации работников.
17. Положение о персональных данных работников.
18. Положение о коммерческой тайне.
19. Графики отпусков.
20. Графики сменности.
21. Штатное расписание.
22. Положение о премировании.
23. Положение о вознаграждении по итогам работы за год.
24. Положение о вознаграждении за выслугу лет.
25. Правила и инструкции по охране труда.
26. Положение о порядке осуществления электронного документооборота
27. Положение о об электронном взаимодействии сторон трудового договора при дистанционной работе.
28. Правовые последствия нарушения требований, предъявляемых к локальным нормативным актам.

#### **Примеры практических заданий:**

1. Григорьева после окончания педагогического института была принята с 1 февраля 2017 г. в ООО «Интерлес» на должность бухгалтера с испытательным сроком 3 месяца. В соответствии с трудовым договором оплата труда на период испытательного срока составляла 50% оклада, установленного штатным расписанием по данной должности.

Спустя два с половиной месяца Григорьева была уволена в связи с неудовлетворительным результатом работы без выплаты каких-либо денежных сумм.

Григорьева обратилась в суд с требованием доплаты разницы в должностном окладе по штатному расписанию и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

Работодатель в суде пояснил, что правило об установлении должностного оклада на период испытания в половинном размере предусмотрено Положением об оплате труда работников ООО «Интерлес». А компенсация за неиспользованный отпуск Григорьевой не положена, поскольку она не включена в график отпусков в связи с тем, что была принята на работу уже после его утверждения.

*Нарушены ли права Григорьевой? Какое решение должен принять суд?*

*Обязан ли работодатель корректировать график отпусков после его утверждения, если на работу поступают новые работники?*

2. Индивидуальный предприниматель Седов обратился в юридическую консультацию с вопросом: может ли он ввиду небольшого объема бизнеса и отсутствия свободных денежных средств записать в Правилах внутреннего трудового распорядка следующие нормы: при увольнении работников по сокращению штатов работодатель обязуется уведомлять их о предстоящем увольнении не позднее чем за две недели до предстоящего увольнения и выплачивать выходное пособие в размере трехдневного заработка. Кроме того, Седов хотел бы в данном локальном нормативном акте предусмотреть дополнительные основания расторжения трудового договора – достижение пенсионного возраста и длительная нетрудоспособность свыше двух месяцев.

*Осуществимы ли желания работодателя? Подготовьте развернутую консультацию по вопросам индивидуального предпринимателя.*

3. В ООО «Трезвый водитель» директор издал приказ «Об антиалкогольной политике компании», в котором установлены следующие правила:



- работник обязан по требованию администрации пройти медицинское освидетельствование на состояние опьянения за свой счет;
- в случае появления работника на работе в состоянии алкогольного опьянения он не допускается к работе (отстраняется от работы) без сохранения среднего заработка;
- за распитие спиртных напитков на территории ООО как в рабочее, так и в нерабочее время, а также за появление в состоянии алкогольного опьянения как в рабочее, так и в нерабочее время, работник может быть уволен;
- руководители структурных подразделений несут персональную дисциплинарную ответственность за появление в состоянии алкогольного опьянения их подчиненных.

*Оцените правомерность данного приказа.*

*Является ли приказ руководителя организации локальным нормативным актом?*

*Каким требованиям должны соответствовать нормы локальных актов?*

4. Дворник Петров, ссылаясь на ст. 62 ТК РФ, потребовал у работодателя предоставить ему (выдать на руки) копии всех локальных нормативных актов, имеющих у работодателя.

*Правомерно ли требование Петрова?*

*Каковы обязанности работодателя в сфере информирования работников о содержании локальных нормативных актов?*

5. В хозяйственном обществе действуют одновременно совет трудового коллектива, профком выборной первичной профсоюзной организации, объединяющей менее 50 процентов работников, и производственный совет. Генеральный директор организации попросил юридический отдел разъяснить ему ряд вопросов:

1) в какой из вышеназванных органов генеральный директор должен направить локальные нормативные акты для учета мнения?

2) в каких случаях необходимо согласовывать локальные нормативные акты?

3) можно ли в коллективном договоре установить процедуру учета мнения представительного органа работников?

*Подготовьте юридическую консультацию по заданным вопросам.*

6. В областной клинической больнице «Родильный дом № 1» действует Положение о премировании, которое предусматривает правило о лишении медицинских работников премии за факты получения от пациентов и их родственников денежных средств, подарков, услуг и иных выгод. Там же предусмотрено право работника на вознаграждение за предоставление работодателю информации о подобных фактах.

Несколько медсестер написали жалобу в ГИТ о том, что их лишают премии «за всякие мелочи» - «за подаренную шоколадку», «за цветы при выписке», «за торт, подаренный пациенткой на день рождения». При этом никаких дисциплинарных проступков они не совершают, добросовестно исполняют свои обязанности, за что благодарные пациенты их благодарят таким образом.

Главный врач больницы в ответ на жалобу пояснил, что правила о депремировании включены в локальный нормативный акт в целях профилактики коррупции в медицинском учреждении в рамках антикоррупционной политики государства.

*Дайте правовую оценку поведению работников и доводам работодателя. Какое решение должен принять государственный инспектор труда?*

7. В связи с утверждением Минтрудом России профессионального стандарта «Бухгалтер» должностные инструкции бухгалтеров МУП «Водоканал» были пересмотрены, изменены квалификационные требования, добавлены новые функциональные обязанности. Всем бухгалтерам было предложено ознакомиться с актуализированными должностными инструкциями под роспись.

Бухгалтер Забрамная отказалась подписывать новую должностную инструкцию и заявила, что не будет выполнять должностные обязанности, предусмотренные в дополнении к предыдущей инструкции. Свой отказ мотивировала тем, что изменение должностной инструкции – это перевод, требующий согласия работника.

Директор МУП поручил юридической службе и службе персонала проработать вопрос о возможности увольнения Забрамной. Мнения специалистов разошлись. Юристы настаивали на увольнении за нарушение трудовой дисциплины, а кадровики – за отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

*Сформируйте свою точку зрения. Подготовьте юридическое заключение для директора по поводу обоснованности позиций юридической службы и службы персонала.*

8. Директор областного государственного учреждения здравоохранения был привлечен государственным инспектором труда к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП в виде штрафа в размере 1 тыс. руб. Одним из поводов к этому послужил тот факт, что в учреждении отсутствовал локальный нормативный акт, устанавливающий порядок повышения уровня реального содержания заработной платы. По мнению ГИТ, тем самым работодатель нарушил требования ст. 134 Трудового кодекса РФ.

*Правомерны ли действия ГИТ? Обязаны ли работодатели устанавливать порядок индексации заработной платы? Возможен ли иной порядок повышения уровня реального содержания заработной платы?*

9. В ООО «Завод стальных конструкций» принято Положение о командировках, в котором установлены различные размеры компенсационных выплат разным категориям работников. Так, генеральному директору и его заместителям предусмотрена оплата проезда вагоном категории СВ, при использовании самолета оплата билета бизнес-класса, размер суточных 3000 руб. Остальным работникам оплачиваются купе поезда или эконом-класс самолета, суточные установлены в размере 500 руб.

Председатель профсоюзного комитета предприятия, возмущенный такими различиями, заявил, что данный локальный нормативный акт нелегитимен, поскольку, во-первых, он содержит дискриминационные нормы, а во-вторых, принят без согласования с профсоюзным комитетом.

Генеральный директор поручил начальнику юридического департамента подготовить заключение по данному вопросу, обосновывающее возможность установления различного уровня компенсаций.

*Составьте такое заключение. Отрадите в нем вопрос о правомерности дифференциации размеров компенсационных выплат при командировках. Оцените обоснованность аргументов председателя профсоюзного комитета.*

10. Генеральный директор ПАО «Белая металлургия» поставил перед кадровой и юридической службой задачу – разработать новое инновационное Положение об оплате труда, цель которого – изменить отношение работников к выполнению их трудовых функций, добиться существенного роста производительности труда и улучшения результатов деятельности каждого работника, повышения заинтересованности коллектива в достижении плановых экономических показателей работы предприятия. Служба персонала разработала локальный нормативный акт, существенным образом изменяющий систему оплаты труда (переход на «эффективный контракт»). Юристы возражали против таких изменений, аргументируя тем, что для изменения условий трудового договора понадобится согласие работников, которое сложно будет получить. Кроме того, Положение об оплате труда является приложением к коллективному договору, следовательно, изменить его можно только с согласия профсоюзного комитета, являющегося представителем работников.

*Может ли работодатель менять условия оплаты труда в одностороннем порядке? Можно ли исключить из коллективного договора приложение "Положение об оплате труда" и утвердить его как самостоятельный локальный акт?*

**Критерии оценивания:**

Теоретический вопрос оценивается от 0 до 10 баллов.

8-10 баллов по вопросу – студент воспроизводит понятие локального нормативного акта, характеризует его особенности, а также место и роль в системе источников трудового права, описывает структуру и содержание конкретного локального нормативного акта, знает требования к порядку разработки и принятия локальных нормативных актов в рамках Трудового кодекса РФ, подзаконных нормативных актов и судебной практики; перечисляет все дефекты локальных нормативных актов, приемы и способы юридической техники, используемые при разработке локальных нормативных актов, дает им подробную характеристику, приводит не менее 5 примеров;

5-7 баллов по вопросу – студент воспроизводит понятие локального нормативного акта, характеризует его особенности, а также место и роль в системе источников трудового права, описывает структуру и содержание конкретного локального нормативного акта, знает требования к порядку разработки и принятия локальных нормативных актов в рамках основной литературы, Трудового кодекса РФ, подзаконных нормативных актов; называет большинство дефектов локальных нормативных актов и перечисляет основные способы их преодоления, называет большинство приемов и способов юридической техники, используемых при разработке локальных нормативных актов, дает им общую характеристику, приводит не менее 3 примеров;

1-4 балла по вопросу – студент воспроизводит понятие локального нормативного акта, характеризует его особенности, а также место и роль в системе источников трудового права, описывает структуру и содержание конкретного локального нормативного акта, знает требования к порядку разработки и принятия локальных нормативных актов в рамках Трудового кодекса РФ, основной литературы; называет менее половины дефектов локальных нормативных актов, приемов и способов юридической техники, используемых при разработке локальных нормативных актов, приводит не менее двух примеров;

0 баллов – студент отказывается отвечать на вопрос или ответ полностью не соответствует нормам Трудового кодекса РФ.

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

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

8-10 баллов студент получает за умение в конкретной правовой ситуации проанализировать содержание локального нормативного акта и выявить его дефекты, предложить способы их устранения; выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соблюдения трудовых прав работников; сформулировать список вопросов, требующих разрешения, а также перечень нормативных актов, необходимых для применения в конкретном случае; осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения требований трудового законодательства, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, подзаконные нормативные акты, судебную практику; сделать вывод по анализируемой ситуации, предложив решение проблемы с учетом интересов работника и работодателя.

5-7 баллов студент получает за умение в конкретной правовой ситуации проанализировать содержание локального нормативного акта и выявить его дефекты, предложить способы их устранения; выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соблюдения трудовых прав работников; сформулировать список вопросов, требующих разрешения, а также перечень нормативных актов, необходимых для применения в конкретном случае; осуществить анализ практической ситуации на

предмет соблюдения требований трудового законодательства, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ и подзаконные нормативные акты; сделать вывод по анализируемой ситуации, предложив решение проблемы.

1-4 балла студент получает за умение в конкретной правовой ситуации проанализировать содержание локального нормативного акта и выявить его дефекты, предложить способ их устранения; выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соблюдения трудовых прав работников; сформулировать список вопросов, требующих разрешения, а также перечень нормативных актов, необходимых для применения в конкретном случае; осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения требований трудового законодательства, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ; сделать вывод по анализируемой ситуации.

0 баллов студент получает за неправильное решение практического задания или при отказе его решать.

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

## Перечень электронных учебных изданий

1. Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряхина, В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14486-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477699> (дата обращения: 29.08.2021).

2. Курсова, О. А. Правовое регулирование управления персоналом : учебное пособие для вузов / О. А. Курсова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 414 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06470-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474266> (дата обращения: 29.08.2021).

3. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 285 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/421502>

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 «Проспект».

### **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/bigs/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».