

АНО ДПО «Образовательный центр ГАРАНТ»

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
АНО ДПО «Образовательный центр ГАРАНТ»



/Самойлова И.А./

«31» мая 2023 г.

Дополнительная профессиональная программа
повышения квалификации
**«Регулирование трудовых отношений: изменения и практика в
2023 году»,**
длительность **16 академических часов**

Москва, 2023 г.

Содержание

1. Цели и задачи реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации « Регулирование трудовых отношений: изменения и практика в 2023 году » ...	3
2. Планируемые результаты обучения.....	3
3. Содержание дополнительной профессиональной программы повышения квалификации « Регулирование трудовых отношений: изменения и практика в 2023 году ».....	5
3.1. Учебный план.....	5
3.2. Календарный учебный график.....	5
3.3. Содержание модулей и разделов.....	5
4. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.....	6
4.1 Учебно-методическое обеспечение Программы.....	6
4.2 Организационно-сопроводительное обеспечение.....	6
4.3. Материально-технические условия реализации Программы.....	7
4.4. Список литературы.....	7
4.5. Оценка качества освоения Программы. Формы аттестации и оценочные материалы	8

1. Цели и задачи реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Регулирование трудовых отношений: изменения и практика в 2023 году»

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Регулирование трудовых отношений: изменения и практика в 2023 году» длительностью 16 академических часов (далее – «Программа»), разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 1.07.2013 №499 «Об утверждении порядка организации и осуществления деятельности по дополнительным профессиональным программам»,
- Методическими рекомендациями Министерства образования и науки РФ (в т.ч. Письмо Министерства образования и науки РФ от 21.04.15 г. №ВК-1013/06, Методические рекомендации, утвержденные Министерством образования и науки РФ 22.01.15 №ДЛ-1/05вн),
- прочими законодательными актами, регламентирующими работу в сфере образования, а также реализации дополнительных профессиональных программ.

Программа предназначена для руководителей организаций, руководителей и сотрудников кадровых служб организаций, бакалавров и магистров профильных вузов.

К освоению Программы повышения квалификации допускаются:

- 1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- 2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Целью Программы является актуализация имеющихся знаний и совершенствование профессиональных и общекультурных компетенций слушателей для выполнения следующих видов профессиональной деятельности в рамках имеющейся квалификации:

- решать возникающие в профессиональной деятельности ситуации с учетом последних изменений в действующем законодательстве;
- вести деятельность в порядке, минимизирующим риск возникновения претензий со стороны надзорных органов.

Реализация указанной цели достигается выполнением следующих основных задач:

- обновление и систематизация знаний слушателей в области трудового права и кадрового делопроизводства;
- совершенствование профессионального уровня подготовки обучающихся в сфере трудового права и кадрового делопроизводства;
- изучение практики применения последних изменений законодательства в области трудового права и кадрового делопроизводства;
- формирование устойчивой мотивации личностного развития слушателей.

При изучении программы применяются дистанционные технологии, что позволяет слушателю обучаться без отрыва от производственной деятельности, в удобное для себя время и сроки. Дистанционное обучение осуществляется с использованием интернет-ресурса «Электронный университет» (<http://training.garant.ru/>).

2. Планируемые результаты обучения

В результате изучения программы происходит качественное изменение компетенций слушателей:

Компетенции слушателей, которые подвергаются качественному изменению

Вид профессиональной (трудовой) деятельности (ВПД)	Профессиональные компетенции (ПК) / готовность к выполнению трудовых действий в разрезе видов профессиональной (трудовой) деятельности (образовательный результат)
Деятельность в сфере кадрового делопроизводства в организациях	<p>Способность принимать решения и выполнять профессиональные обязанности в точном соответствии с законом (ПК-1).</p> <p>Способность квалифицированно толковать нормативные правовые акты (ПК-2).</p> <p>Способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы законодательства в своей профессиональной деятельности (ПК-3).</p> <p>Способность строить работу с персоналом и кадровое делопроизводство в порядке, минимизирующем риск возникновения претензий со стороны надзорных органов (ПК-4).</p>
Дополнительные компетенции (ДПК)	<p>Способность участвовать в построении и совершенствовании работы системы операционного и стратегического управления персоналом в организации (ДПК-1).</p> <p>Способность разрабатывать внутренние организационно-распорядительные документы, регламентирующие работу с персоналом, в соответствии с актуальными требованиями законодательства (ДПК-2).</p>
Общекультурные компетенции (ОК):	<p>Осознание социальной значимости своей профессии, проявление нетерпимости к коррупционному поведению, уважительное отношение к праву и закону, обладание достаточным уровнем профессионального правосознания (ОК-1).</p> <p>Способность добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы профессиональной этики (ОК-2).</p>

Слушатели, прошедшие обучение по программе,
должны знать:

- последние изменения законодательства в области трудовых отношений;

должны понимать:

- специальные понятия, используемые в трудовом праве и кадровом делопроизводстве;
- основные тенденции развития законодательства в сфере трудового права и кадрового делопроизводства и практики его применения;

должны уметь:

- правомерно использовать законодательные акты по трудовому праву;
- осуществлять должностные обязанности с учетом актуальных требований законодательства;
- выработать стратегию для предотвращения ошибок, моделировать поведение сторон в случае конфликтных ситуаций и спорных вопросов;
- защищать интересы компании при проведении проверок.

3. Содержание дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Регулирование трудовых отношений: изменения и практика в 2023 году»

3.1. Учебный план

Срок обучения (продолжительность программы): 16 академических часов.

Режим занятий: 4 академических часа в день.

Длительность обучения: 4 рабочих дня.

Форма обучения: заочное.

№ п/п	Наименование разделов	Всего (час.)	В том числе:			Форма контроля
			Лекции	Самостоятельная работа	Практические занятия	
1.	Регулирование трудовых отношений: изменения и практика в 2023 году	15	3	12	-	-
2.	Итоговая аттестация	1	-	-	1	Зачет (дистанционное тестирование)
ИТОГО ПО ПРОГРАММЕ		16	3	12	1	

3.2. Календарный учебный график

Режим занятий: 4 академических часа в день, по рабочим дням

№ п/п	Наименование разделов	Календарный период	Кол-во часов
1.	Регулирование трудовых отношений: изменения и практика в 2023 году	01.XX.YY* - 04.XX.YY	15
2.	Итоговая аттестация	04.XX.YY	1

* 01- номер дня обучения (число месяца), XX- месяц, YY- год

3.3. Содержание модулей и разделов

Раздел 1. Регулирование трудовых отношений: изменения и практика в 2023 году (15 часов)

Цель обучения

Дать слушателям знания о последних изменениях законодательства в сфере регулирования трудовых отношений. На основе анализа действующих нормативно-правовых актов, судебной практики и экспертных мнений рассказать слушателям о реализации на практике наиболее сложных вопросов в регулировании трудовых отношений.

Структура раздела и содержание занятий

Регулирование трудовых отношений: изменения и практика в 2023 году	Лекция	3 часа
	Самостоятельное обучение с применением дистанционных технологий	12 часов

Регулирование трудовых отношений: изменения и практика в 2023 году:

1. Изменения трудового законодательства, вступившие в силу в 2023 году.
2. Государственная экспертиза условий труда.
3. Инструктаж по охране труда как вид обучения по охране труда.

4. Как проводит проверки инспекция труда в 2023 году.
5. Отдельные вопросы увольнения дистанционных работников.
6. Зарплатные вопросы в 2023 году.

Знания и умения слушателей

- знание изменений трудового законодательства,
- знание особенностей регулирования труда дистанционных работников,
- знание нового порядка обучения и проверки знаний по охране труда,
- умение грамотно выстраивать свои действия при проведении проверок инспекцией труда.

Раздел 2. Итоговая аттестация по Программе.

Контрольное мероприятие (1 час): проводится в форме тестирования посредством системы дистанционного обучения.

Вопросы тестирования проверяют следующие ЗУН:

- знания новых форм отчетности в Социальный фонд России,
- знание положений об охране труда,
- знание особенностей регулирования труда дистанционных работников.

4. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы

4.1 Учебно-методическое обеспечение Программы

Программа обеспечена учебно-методической документацией и материалами по всем учебным разделам. Для обеспечения слушателей учебно-методической литературой создана электронная библиотека, укомплектованная электронными экземплярами учебно-методической литературы, доступ к библиотеке возможен в любое удобное для слушателя время в течение периода обучения.

При реализации программы повышения квалификации предусматриваются следующие виды внеаудиторной (самостоятельной) работы слушателей:

- работа с учебно-методическими пособиями (конспектом лекций);
- работа с рекомендованной литературой, нормативно-правовыми документами, документами административной и судебной практики;
- просмотр обучающего видео / прослушивание обучающего аудио;
- подготовка к итоговой аттестации.

Оснащенность учебно-лабораторным оборудованием достаточная.

4.2 Организационно-сопроводительное обеспечение

При организации и проведении учебных занятий со слушателями по данной дополнительной программе повышения квалификации преподавателям необходимо:

- ознакомиться с составом учебной группы и должностным положением слушателей;
- излагая материал по теме, находить разумное сочетание его теоретических и практических аспектов, при этом приоритет следует отдавать практическим вопросам;
- давать слушателям по окончании учебных занятий методические рекомендации по самостоятельному изучению обсуждаемых проблем, использованию необходимой для этого литературы;
- использовать инновационные технологии в обучении;

- готовить информационно-справочный и раздаточный материал по раскрываемой теме, который может быть использован слушателями в практической работе.

При организации учебных занятий по данной дополнительной программе повышения квалификации работникам образовательной организации необходимо:

- при подборе преподавателей учитывать их теоретическую подготовку и наличие практических знаний по преподаваемым дисциплинам,
- выдавать слушателям расписание учебных занятий,
- помогать преподавателям и специалистам-практикам в подготовке информационно-справочного и раздаточного материала по Программе.

4.3. Материально-технические условия реализации Программы

Образовательный процесс осуществляется в аудитории по адресу: г. Москва, ул. Ленинские горы, д. 1, стр. 77.

Аудитория оборудована для проведения лекционных и семинарских занятий.

Во время самостоятельной работы слушатели используют личные компьютеры. Требования к личным компьютерам: ОС Windows XP и выше, Internet Explorer ver 6 и выше.

4.4. Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (действующая редакция).
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ
3. Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда".
4. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ N 5 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27 декабря 2017 г.)
5. Шкатулла В.И., Краснов Ю.К., Суетина Л.М., Надвикова В.В., Маркин Н.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под общ. ред. проф., к.ю.н. В.И. Шкатуллы; восемнадцатое издание, дополненное). - Специально для системы ГАРАНТ, 2020 г.
6. Трудовые отношения: вопросы и ответы (под редакцией А.В. Брызгалина). - "Налоги и финансовое право", 2021 г.
7. От приёма до увольнения. Что нужно знать кадровику - 2020 (под общ. ред. д.э.н. Васильева Ю.А.). - Специально для Системы ГАРАНТ, 2020 г.
8. Пузаков С.Я. Справочник кадровика: в 2-х томах. - "Прометей", 2018 г.
9. Проверочные листы по теме "Увольнение" (С.В. Манохова, журнал "Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения", N 6, июнь 2018 г.)
10. Путеводитель по кадровому делу (подготовлен экспертами компании "Гарант")
11. Сборник памяток. Памятки по трудовым правам и обязанностям работника и работодателя, разъясняющие требования трудового законодательства Российской Федерации: для работника (информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", апрель 2021 г.)

Источники в Интернете

12. Сайт Министерства экономического развития Российской Федерации. <http://www.economy.gov.ru>
13. Сайт Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации www.rostrud.ru
14. Официальный портал поиска нормативной информации <http://pravo.gov.ru/>

15. Информационные каналы Государственной Думы, Совета Федерации, Конституционного Суда России: <http://www.akdi.ru>

4.5. Оценка качества освоения Программы. Формы аттестации и оценочные материалы

Для оценки качества освоения Программы слушателями проводится итоговая аттестация.

Целью итоговой аттестации является установление соответствия уровня подготовки слушателей планируемым результатам обучения.

Формой итогового контроля по Программе является итоговое тестирование.

Примеры заданий итогового тестирования:

1. *Какие формы отчетов объединила в себе форма отчета ЕФС-1 с 01 января 2023 года?*

- А. 4-ФСС, СЗВ-СТАЖ, СЗВ-ТД
- Б.. 4-ФСС, ДСВ-3, СЗВ-ТД
- В. 4-ФСС, СЗВ-СТАЖ, СЗВ-ТД, СЗВ-ТД

2. *С какой даты работодатель обязан оплатить проезд вахтовиков к месту работы?*

- А. С 01 апреля 2023 года
- Б. С 01 января 2023 года
- В. С 01 марта 2023 года

3. *По каким основаниям возможно увольнение дистанционного работника?*

- А. По общим основаниям, определенным ТК РФ (ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ)
- 2. По основаниям, предусмотренным трудовым договором с работником
- 3. По общим и дополнительным основаниям, определенным ст. 312.8 ТК РФ