

Утверждена Ученым советом
факультета права
(протокол от 22.11.2018)

**Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования**

**НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»**

Факультет права

ПРОГРАММА

**подготовки к вступительному испытанию для поступающих на
образовательную программу магистратуры**

**«ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИЕЙ И
ПЕРСОНАЛОМ»**

Москва 2018

Содержание:

1. Пояснительная записка.....	2
2. Описание требований к портфолио.....	2
3. Демонстрационный вариант кейс-задачи.....	4
4. Критерии оценивания кейс-задачи.....	5
5. Дополнительный комментарий к оцениванию кейс-задачи.....	9
6. Список рекомендуемой литературы.....	10

Пояснительная записка

Настоящая программа (далее также «Программа») является программой вступительного испытания на магистерскую программу «Правовое обеспечение управления компанией и персоналом».

Вступительное испытание на данную программу состоит из:

- представления абитуриентом портфолио (максимум – 40 баллов);
- решения абитуриентом кейс-задачи (максимум – 60 баллов).

Настоящая программа описывает требования к портфолио, представляет демонстрационный вариант кейс-задачи, критерии ее оценивания и дополнительный комментарий по ее оцениванию, а также перечень тем и литературы, рекомендуемые для ознакомления и повторения перед поступлением.

Кейс-задача опирается на предположение о наличии у абитуриентов определенных знаний по всем или части дисциплин образовательной программы бакалавриата по профилю данной программы, среди которых: «Гражданское право» и «Трудовое право», «Управление бизнесом», «Управление персоналом», «Менеджмент» или их аналогов.

Описание требований к портфолио и критерии оценивания

Максимальная оценка по портфолио (как элементу вступительного испытания) – 40 баллов. Портфолио оценивается по следующим направлениям и принципам:

- *образование* - макс. 20 баллов:
- * основное образование:
 - по 1 баллу за отличную оценку по каждой дисциплине, профильной для МП (гражданское право, предпринимательское

право, сравнительное правоведение, налоговое право; управление бизнесом/компанией, управление персоналом; спецкурсы, факультативы и др.);

- +3 балла за красный диплом;
- +2 балла за два основных профильных образования (например, {юридическое + управленческое}, {психологическое + юридическое} и т.п.);
- оценки «зачтено» не засчитываются.

* дополнительное образование:

- 2 балла за каждую законченную оффлайновую программу по профилю МП (летние/зимние школы, краткосрочные образовательные программы, повышение квалификации и др.);
- +1 балл за каждый диплом/сертификат с отличием либо отметкой об особых успехах/достижениях.
- +1 балл – за каждую законченную онлайн-программу/курс (при наличии сертификата; онлайн-программы/курсы, пройденные как часть учебного плана и отраженные в приложениях к диплому, учитываются при оценке основного образования – см. выше).

○ *прочие навыки и достижения* – максимум 20 баллов:

- * знание ин. языков (любой сертификат): 1 балл за ступень/уровень (максимум 4 уровня/балла, эквивалентные уровням: «начальный», «средний», «продвинутый», «носитель»); при знании нескольких языков результаты суммируются; образование, полученное на иностранном языке, приравнивается к уровню «носитель» по данному языку (4 балла); языки, изученные в вузе как дисциплина учебного плана, не учитываются (за исключением наличия по ним отдельных сертификатов с указанием уровня владения ими).
- * опыт работы по профилю МП: 3 балла за каждый год работы.
- * практическая деятельность по профилю МП: 3 балла за каждый проект (выполненный самостоятельно или в группе не более 5 человек); по решению жюри учитываются также проекты, выполненные в ходе трудовой деятельности, включая ведение дел в судах, проведение медиационных процедур и пр.; учитывается максимум 3 проекта (или его аналога).
- * научно-исследовательская деятельность (кружки/клубы по профилю МП, исследовательская работа в научных центрах и проектах, участие в конференциях и т.д.): 2 балла за каждый вид деятельности; работа в

кружках, клубах, научных центрах и/или проектах и т.п. учитывается, если ее продолжительность составляет не менее 6 месяцев.

- * научные и научно-практические публикации: по 2 балла за каждую публикацию объемом не менее 0.5 п.л.; публикации, текстуально совпадающие более чем на 30%, учитываются как одна публикация; публикации, изданные более 10 лет назад, не учитываются (за исключением особо значимых, по решению жюри).
- * рекомендация: учитываются только рекомендации от организации-представителя профильной отрасли либо члена Академического совета программы, выданные абитуриенту как работнику данной отрасли либо стажеру конкретного предприятия; учитываются только при приеме на платные места, обеспечивая гарантии зачисления при недоборе баллов; могут предполагать беседу жюри с рекомендуемым лицом.
- * не учитываются: мотивационные письма; сертификаты, полученные по результатам посещения конференций и аналогичных им мероприятий; сертификаты, выданные как условие приобретения/установки программного обеспечения и т.п.

Демонстрационный вариант кейс-задачи

Время выполнения задания - 120 мин.

Решите кейс-задачу, подробно ответив на поставленные в нем вопросы и аргументировав свои ответы. При необходимости дайте ссылки на Трудовой кодекс РФ.

В одном из отелей гостиничного комплекса в субботу вечером на дискотеке произошла драка. По вызову одного из охранников отеля приехал полицейский патруль, а через некоторое время - представители прессы. На следующий день (в воскресенье) информация о происшествии была опубликована в местной газете. При этом генеральный директор узнал о случившемся в понедельник утром, когда вышел на работу.

Совладельцы бизнеса были крайне недовольны подорванной репутацией гостиницы и несвоевременным информированием.

В ходе проведенного совещания было принято решение о введении в отеле «дежурств», т.е. ежедневной работы отдельных сотрудников в будние дни с 18.00 до 23.00 часов (со времени окончания работы офисных работников до времени закрытия ресторана и дискотеки), а в выходные дни (суббота и воскресенье) с 15.00 до 23.00. К дежурству были привлечены все руководители структурных подразделений и их первые заместители. В круг обязанностей таких дежурных было решено включить: контроль за порядком во всех помещениях (в том числе на дискотеке, в ресторане, в

столовой), проверку состояния свободных номеров, качества их уборки, качества работы службы размещения, решение спорных вопросов, взаимодействие с органами власти, информирование в случае крайней необходимости руководства о происшествиях и т.д.

Структурные подразделения организации: 1) плановый отдел; 2) отдел снабжения; 3) бухгалтерия; 4) служба безопасности; 5) отдел маркетинга; 6) отдел организации питания; 7) отдел обслуживания номеров; 8) юридический отдел; 9) хозяйственный отдел; 10) отдел кадров; 11) служба размещения.

Работники приступили к работе по новым правилам, но через 2 недели первичная профсоюзная организация подняла вопрос о законности подобной практики. Ведь такой график никого не устраивал, а дополнительная оплата также не производилась.

- 1) Являются ли описанные выше «дежурства» работников законным с точки зрения трудового законодательства? Аргументируйте свой ответ, в т.ч. со ссылками на законодательство.
- 2) Предложите альтернативные управленческие решения для описанной в статье проблемы, направленные на работу с персоналом отеля. Обоснуйте их легальность (соответствие законодательству). Для каждого предлагаемого решения перечислите дополнительные меры, которые законодательство требует от работодателя предпринять, и ограничения, налагаемые законодательством.
- 3) Как трудовое законодательство регулирует дежурства?

Критерии оценивания кейс-задачи

- 1) Являются ли описанные выше «дежурства» работников законным с точки зрения трудового законодательства? Аргументируйте свой ответ, в т.ч. со ссылками на законодательство – максимум 25 баллов.

Данные «дежурства» незаконны по следующим причинам:

1.1. (максимум 7 баллов) Данные «дежурства» осуществлялись за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Подобную работу следует квалифицировать как сверхурочную работу и привлечение к работе в выходные дни. В соответствии со статьями 99 и 113 ТК РФ при привлечении к сверхурочным работам и работам в выходные дни работодателю необходимо соблюсти следующие условия:

- а) получить письменное согласие самих работников, привлекаемых к «дежурствам»;
- б) учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной

организации (при его наличии – статьи 8, 196 и 372 ТК РФ).

В данном случае ни при введении дежурств, ни в составе процедуры их последующей реализации не производилось ни получение письменного согласия работников, привлекаемых к «дежурствам», ни учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.2. *(максимум 4 балла)* Функции дежурных явно не совпадают с теми функциями, которые соответствуют занимаемым ими должностям. Соответственно, работодатель был не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной их трудовыми договорами (статья 60 ТК РФ).

1.3. *(максимум 7 баллов)* Не производится оплата сверхурочной работы (после окончания рабочего дня) и работы в выходной день.

Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 ТК РФ оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работа в выходной день в общем случае оплачивается не менее чем в двойном размере (статья 153 ТК РФ).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением соответствующего дополнительного времени отдыха, а работа в выходной день в таком случае оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

1.4. *(максимум 7 баллов)* В любом случае, даже если есть согласие работников, и дежурства должным образом оплачиваются или привлеченным к ним работникам предоставляются дополнительные выходные дни, трудовое законодательство устанавливает определенные ограничения на объем сверхурочных работ: они не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (статья 99 ТК РФ).

В данном случае работник в будний день привлекается к работе с 18.00 до 23.00, т.е. в течение 5 часов подряд, что является явным нарушением ТК РФ.

Таким образом, в данном случае подобные «дежурства» введены с нарушением норм ТК РФ, т.е. незаконны.

2) Предложите легальные управленческие решения описанной в статье проблемы, направленные на работу с персоналом отеля. Обоснуйте их легальность (соответствие законодательству) – максимум 25 баллов.

2.1. *(максимум 15 баллов суммарно за все юридически обоснованные управленческие решения)* Для предотвращения агрессивного поведения и драк можно организовать прохождение тренинга/семинара по

психологической подготовке сотрудников, обслуживающих дискотеки и другие подобные мероприятия, и методам организационно-психологической профилактики подобных ситуаций. Такой тренинг/семинар можно оформить как повышение квалификации с выдачей соответствующего сертификата и провести его в рабочее время либо предложить работникам пройти его по желанию (работники могут рассматривать такой сертификат как инструмент повышения своей привлекательности для работодателя и на рынке труда в целом). Обязывать работников проходить такое обучение в нерабочее время можно только на условиях, установленных для работы в нерабочее время (статьи 113 и 153 ТК РФ).

В остальных условиях и порядок обучения могут определяться трудовым или коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом (статья 196 ТК РФ), а также дополнительным договором к трудовому договору (например, ученическим или о повышении квалификации и др. – статья 197 ТК РФ).

Если профессиональное обучение производится без отрыва от работы, то труд работника оплачивается в обычном порядке. При этом работодатель должен создать необходимые условия для совмещения работы с обучением (статья 196 ТК РФ). При прохождении работником профессионального обучения с отрывом от работы ему предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 187 ТК РФ.

2.2. *(максимум 10 баллов суммарно за все юридические корректные обоснования решения, предложенного, но не обоснованного в условии задачи, при условии его легальности)* Кроме того, при необходимости организации подобных дежурств их можно оформить как внутреннее совместительство. Законодательство допускает его введение при соблюдении работодателем следующих условий:

2.2.1. Необходимо предусмотреть соответствующую должность, например, «дежурный администратор», включить эту должность в штатное расписание, разработать соответствующую должностную инструкцию (или прописать обязанности в тексте трудового договора) и установить размер заработной платы.

2.2.2. Необходимо заключить с работниками, привлекаемыми к «дежурствам», договоры о внутреннем совместительстве, в которых будет оговорено, что работники будут работать дежурными администраторами с оплатой пропорционально отработанному времени.

В соответствии со статьей 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной

нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

В связи с этим целесообразно, если это возможно, для работника в день его дежурства предусмотреть график работы по основной работе с 10.00 до 19.00 (а не с 09.00 до 18.00).

Таким образом, суммарно «дежурить» в неделю необходимо приблизительно 36 часов (5 будних дней по 4 часа (с 19.00 до 23.00) и 2 выходных по 8 часов (с 15.00 до 23.00)). Таким образом, 2 дежурных может быть достаточно.

Если указанный выше перенос времени начала и окончания основной работы не возможен, то суммарно в неделю необходимо будет «дежурить» 41 час (5 будних дней по 5 часов с 18.00 до 23.00 и 2 выходных по 8 часов с 15 до 23.00). В таком случае может потребоваться до трех дежурных, продолжительность рабочего времени которых необходимо будет согласовывать с ними самими.

3) Как трудовое законодательство регулирует дежурства? - максимум 10 баллов.

Строго говоря, в целом трудовое законодательство никак не регулирует дежурства. Дежурства регулируются лишь применительно к отдельным категориям работников, чья трудовая функция имеет очевидную социальную значимость, связанную с задачами обеспечения сохранения здоровья и жизни людей. Трудовой кодекс РФ упоминает только дежурства на дому для медицинских работников. Существует несколько подзаконных актов о дежурствах для спасателей, врачей и т.д.

(необязательно; дает дополнительно 1 балл): Единственный документ, касающийся организации дежурств в целом, - Постановление Секретариата ВЦСПС № 233 «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях» от 02 апреля 1954 года, который до сих пор не отменен и действует в части, не противоречащей Трудовому кодексу.

Так, в данном акте сказано, что:

- недопустимо специалистам поручать функции сторожа;
- дежурства не могут быть чаще 1 раза в месяц;
- дежурства не могут превышать 8 часов в день с возможностью позже выходить на работу в этот день;
- дежурства компенсируются предоставлением дополнительного дня отдыха не позднее 10 дней после дежурства.

Дополнительный комментарий к оцениванию кейс-задачи

Ответ на поставленные вопросы к задаче предполагает достаточно полное изложение законодательных требований в отношении описываемых процедур. При ответе необходимо подробно изложить процедуры (правовые нормы, правовые механизмы, требования, стандарты и алгоритмы), предусмотренные законодательством. Номера статей соответствующих законодательных актов называть необязательно.

При оценке ответа на вопрос учитываются:

- знание законодательства;
- логическая последовательность изложения;
- разумность, управленческая оправданность и легальность предлагаемых решений, внимание отвечающего к уровню управленческих и юридических рисков в предлагаемых решениях;
- точность и четкость правовых формулировок (понятий, конструкций, определений), понимание их значения при применении на практике.

Абитуриентам следует понимать, что в ходе ответа на поставленные вопросы к кейс-задаче им необходимо сформулировать и предложить законные и по возможности эффективные решения поставленной в условии проблемы. Указание на экономическую нецелесообразность попыток решения данной проблемы не будет расцениваться как надлежащий ответ на поставленный вопрос. Экономическая целесообразность решения презюмируется.

Так, на вопрос 2 к демонстрационной задаче не рекомендуется отвечать «работодателю следует изменить график работы ресторана и дискотеки и закрывать их в 18:00, тогда проблем не возникнет».

За правильный и полный ответ на кейс-задачу начисляется максимально 60 баллов. Кейс-задача носит междисциплинарный управленческо-юридический характер. Комиссия предварительно определяет алгоритм решения задачи и вес каждого элемента процедуры.

За указание в ответе на задачу корректной ссылки на конкретную статью ТК РФ, имеющей прямое отношение к ответу на соответствующий вопрос - если на основании иных характеристик ответа на задачу не достигнута максимальная сумма баллов (60 баллов), - начисляется дополнительно 1 балл за каждую такую ссылку.

За каждое юридически ошибочное утверждение (неправильная трактовка или неуместное/нерелевантное применение юридического понятия, конструкции, категории) в решении задачи снимается 3 балла.

Утверждения, не относящиеся непосредственно к ответу на поставленные вопросы, при выставлении оценки не учитываются.

Список рекомендуемой литературы

Основная литература

1. Трудовое право. В 2 т. Учебник для бакалавриата и магистратуры / Отв. ред.: Ю. П. Орловский. М.: Юрайт, 2016.
2. Трудовое право. Практикум / Под общ. ред.: Ю. П. Орловский, А. Я. Петров. Юрайт, 2015.
3. Розанова Н.М. Корпоративное управление. Учебник для бакалавриата и магистратуры. Юрайт, 2018.
4. Тебекин А.В. Методы принятия управленческих решений. Учебник для академического бакалавриата. Юрайт, 2017.

Дополнительная литература

5. Управление бизнесом. Серия «Harvard Business Review: 10 лучших статей». Альпина Паблишер, 2018
6. Стратегия. Серия «Harvard Business Review: 10 лучших статей». Альпина Паблишер, 2018
7. Рубчинский А.А. Методы и модели принятия управленческих решений. Учебник и практикум для академического бакалавриата. Юрайт, 2018.
8. Бусов В.И., Лябах Н.Н., Саткалиева Т.С., Таспенова Г.А. Теория и практика принятия управленческих решений. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. Юрайт, 2018.
9. Высоцкий А. Малый бизнес. Большая игра. Электронное издание, 2018.
10. Кравченко К., Филатов А. и др. Собственник и менеджер: строим эффективный бизнес. Альпина Диджитал, 2017.
11. Форд Б.Дж., Борнстайн Дж., Пруэтт П. Руководство Ernst & Young по составлению бизнес-планов. Альпина Диджитал, 2010.
12. Щербаков С. Бизнес, попавший в шторм. Как победить кризис. Питер, 2016.
13. Друкер П.Ф. Эффективное управление предприятием. Вильямс, 2008.
14. Горелов Н., Мельников О., Круглов Д. Управление человеческими ресурсами: современный подход. Юрайт, 2017.
15. Кочеткова А., Кочетков П. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Юрайт, 2018.
16. Емельянов С.М. Управление конфликтами в организации 2-е

изд., испр. и доп. Учебник и практикум для академического бакалавриата. Юрайт, 2018.

17. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. Юрайт, 2018.

18. Кибанов А., Митрофанова Е., Баткаева И., Ловчева М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Инфра-М, 2016.

19. Ганичева Е. и др. Управление человеческими ресурсами. Юрайт, 2018.

20. Управление человеческими ресурсами. Под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова. Юрайт, 2016.

21. Маслова В.М., Абуладзе Д.Г., Выпряхкина И.Б., Документационное обеспечение управления персоналом. Учебник и практикум для академического бакалавриата. Юрайт, 2018.

22. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 7-е издание, испр., доп. и перераб. / Отв. ред.: Ю. П. Орловский. М.: Контракт-Кнорус, 2015.

23. Трудовое право России. В 2 т. Учебник для академического бакалавриата. / Под общ. ред. Хохлова Е.Б., Сафонова В.А. – М.: Юрайт, 2016.

24. Трудовое право: Учебник / Под ред. проф. А.М. Куренного. - 3-е изд., перераб. и доп. – М., 2015.

25. Трудовое право: учебник для бакалавров / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина; под общ. ред. С. Ю. Головиной. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2014.

26. Курс трудового права. В 2-х томах. Лушников А.М., Лушников М.В. Учебник. М.: Статут, 2009.

27. Трудовое право: учебник для бакалавров / ред. К.Н.Гусов. -М.: Проспект, 2015.

28. Трудовое право: учебник / под ред. В. М. Лебедева. - М.: Норма, 2016.

29. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015.

30. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография. – 2-е изд., доп. и перераб. — М.: Центр социально-трудовых прав, 2015

31. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников / Отв. ред. Ю.П. Орловский М.: «Юрайт», 2014.

32. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Учебник. М.: ЭКСМО. - 2005.

33. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография. – 2-е изд., доп. и перераб. — М.: Центр социально-трудовых прав, 2015

34. Гусов К.Н. Лютов Н.Л., Международное трудовое право: Учебник. - М. : Проспект, 2013.

35. Трудовое право. Практикум: учеб. пособие для учебного бакалавриата / под ред. С.Ю. Головиной. – М.: Издательство Юрайт, 2015.

36. Трудовое право России. Практикум: учебное пособие. Отв. Ред. К. Н. Гусов. – 3-изд., перераб. И доп. – М.: Проспект, 2014. – 256 с.

Поступающие должны знать основные нормативные правовые акты в области трудового законодательства, а также судебную и правоприменительную практику в соответствующих сферах правового регулирования. Особое внимание при подготовке следует уделить изучению следующих Постановлений Пленума Верховного Суда РФ:

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03. 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»;

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»;

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»;

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06. 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»;

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

Нормативные правовые акты и нормативные договоры

1. Конституция Российской Федерации 1993 г.

2. Всеобщая декларация прав человека 1948 г.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.
4. Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г.
5. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998 г.
6. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г. с соответствующими протоколами
7. Европейская социальная хартия (пересмотренная) 1996 г.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. (с изменениями и дополнениями)
9. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.
10. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 г. (с изменениями и дополнениями)
11. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 г. (с изменениями и дополнениями)
12. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ
13. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ
14. Федеральный закон от 01.05.1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений»
15. Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ
16. Закон РФ от 20.04.1996 г. № 1032-1 «О занятости населения Российской Федерации»
17. Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»
18. Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»
19. Федеральный закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»
20. Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

21. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

22. Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки»

23. Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»