

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА

приказ ректора

от «10» июля 2018 г. № 542 – 1

Б1.В.12 Расчеты социальных льгот и компенсаций рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Управление персоналом организаций

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – заочная

Нормативный срок обучения – 5 лет

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 4

Часов по учебному плану – 144

Формы промежуточной аттестации на курсах:

экзамен - 5

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	5	Итого
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	16	16
- лекции	8	8
- практические	8	8
Самостоятельная работа	110	110
Экзамен	18	18
Итого	144	144

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461.

Программу составил:
канд. экон. наук, доцент

А.А.Малахова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «06» апреля 2018 г. № 7

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, доцент

С.А. Яркова

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цели освоения дисциплины

1	формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций в области социальных льгот и компенсаций для работников организации посредством формирования навыков расчетов социальных льгот, гарантий и компенсаций; формирования знаний о концептуальных основах социального, медицинского и пенсионного страхования; развития навыков целенаправленной самостоятельной работы
---	---

1.2 Задачи освоения дисциплины

1	рассмотреть основные категории и понятия по данной дисциплине
2	овладеть навыками расчета социальных гарантий, компенсаций и льгот, предусмотренных ТК РФ, тарифным соглашением и коллективным договором организации
3	усвоить основы систем обязательного пенсионного страхования, обязательного медицинского страхования, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве, страхования по временной нетрудоспособности, страхования по безработице

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

1	Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала
2	Б1.Б.16 Трудовое право
3	Б1.В.ДВ.13.01 Основы социального страхования
4	Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации
5	Б1.Б.20 Экономика и социология труда
6	Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала
7	Б1.В.06 Стратегический менеджмент
8	Б1.В.09 Рынок труда
9	Б1.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
10	Б1.В.19 Оплата труда персонала.

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

1	Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы
2	Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе
3	Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом
4	Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом
5	Б1.В.20 Экономика управления персоналом
6	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру

1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины

Профессионально-трудовое воспитание обучающихся

Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.

Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:

- формирование сознательного отношения к выбранной профессии;
- воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;
- формирование психологи профессионала;
- формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;
- формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли

**3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ,
СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ
ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

ОПК-3: знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	содержание основных разделов Социального права
Уметь	различать ситуации предоставления социальных льгот и компенсаций в организациях
Владеть	навыками расчетов льгот и компенсаций, определяемых Социальным законодательством

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	содержание основных разделов Миграционного права
Уметь	выполнять сравнительный анализ эффективности развития систем льгот и компенсаций
Владеть	навыками расчетов льгот и компенсаций, определяемых Миграционным законодательством

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	содержание основных разделов Международного трудового права
Уметь	различать страховые выплаты при наступлении временной нетрудоспособности, пенсии по старости и т.д.
Владеть	знаниями параметров страхования в отношении различных рисков

ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	основы организации работы Министерства труда и социальной защиты РФ
Уметь	организовывать работу организаций с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Социальным фондом России)
Владеть	подходами к организации альтернативных систем льгот и компенсаций

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	основы организации работы Социального фонда России
Уметь	обосновывать перед внешними организациями необходимость предоставления социальных льгот и осуществление социальных выплат
Владеть	методами сравнительного анализа условий внутренней и внешней среды для расчета льгот и компенсаций, предоставляемых персоналу организации

Высокий уровень освоения компетенции

Уровень 1	
Знать	основы организации работы Социального фонда России
Уметь	формировать структуру корпоративной программы социального страхования с учетом особенностей организации
Владеть	навыками разработки программ добровольного медицинского и пенсионного страхования

ПК-8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
Уметь	применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом
Владеть	навыками анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними
Уметь	разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации
Владеть	навыками разработки системы выплат работникам социальных льгот

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат
-------	--

Уметь	анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала
Владеть	навыками оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

	Знать:
1	основные понятия, термины, принципы, функции и задачи в области формирования и реализации льгот, гарантий и компенсаций;
2	предмет и категории социальной защиты;
3	формы и механизмы социальной защиты;
4	структуру обязательного пенсионного страхования, обязательного медицинского страхования, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве, страхования по временной нетрудоспособности, страхования по безработице
	Уметь:
1	различать ситуации предоставления социальных льгот и компенсаций в организациях;
2	давать характеристику элементам и звеньям отечественной системы льгот и компенсаций;
3	выполнять сравнительный анализ эффективности развития систем льгот и компенсаций разных стран;
4	рассчитывать страховые выплаты при наступлении временной нетрудоспособности, пенсии по старости и т.д.;
5	формировать структуру корпоративной программы социального страхования с учетом особенностей предприятия
	Владеть:
1	навыками расчетов льгот и компенсаций, определяемых законодательством РФ;
2	подходами к организации альтернативных систем льгот и компенсаций;
3	методами сравнительного анализа условий внутренней и внешней среды для расчета льгот и компенсаций, предоставляемых персоналу организаций;
4	знаниями параметров страхования в отношении различных рисков

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часов	Компетенции	Литература
	Раздел 1. Гарантии и компенсации				
1.1	Гарантии и компенсации /Лек/	5	2	ОПК-3 ОПК-4 ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.3.1-6.1.3.2, 6.1.4.1
1.2	Гарантии и компенсации /Пр/	5	20	ОПК-3 ОПК-4 ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.3.1-6.1.3.2, 6.1.4.1
1.3	Подготовка к практическим занятиям, проработка лекционного материала, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, подготовка к текущему контролю /Ср/			ОПК-3 ОПК-4 ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.3.1-6.1.3.2, 6.1.4.1
	Раздел 2. Выплаты социального характера	5	4		
2.1	Выплаты социального характера /Лек/	5	2	ОПК-3 ОПК-4 ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.3.1-6.1.3.2, 6.1.4.1
2.2	Выплаты социального характера /Пр/	5	20	ОПК-3 ОПК-4 ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.3.1-6.1.3.2, 6.1.4.1
2.3	Подготовка к практическим занятиям, проработка лекционного материала, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, подготовка к текущему контролю /Ср/			ОПК-3 ОПК-4 ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.3.1-6.1.3.2, 6.1.4.1

	Раздел 3. Выплаты за счет средств ФСС РФ	5	2		
3.1	Выплаты за счет средств СФР /Лек/	5	2	ОПК-3 ОПК-4 ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.3.1-6.1.3.2, 6.1.4.1
3.2	Выплаты за счет средств СФР /Пр/	5	20	ОПК-3 ОПК-4 ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.3.1-6.1.3.2, 6.1.4.1
3.3	Подготовка к практическим занятиям, проработка лекционного материала, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, подготовка к текущему контролю /Ср/			ОПК-3 ОПК-4 ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.3.1-6.1.3.2, 6.1.4.1
	Раздел 4. Начисления на выплаты в пользу работников	5	4		
4.1	Начисления на выплаты в пользу работников /Лек/	5	20	ОПК-3 ОПК-4 ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.3.1-6.1.3.2, 6.1.4.1
4.2	Начисления на выплаты в пользу работников /Пр/			ОПК-3 ОПК-4 ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.3.1-6.1.3.2, 6.1.4.1
4.3	Подготовка к практическим занятиям, проработка лекционного материала, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, подготовка к текущему контролю /Ср/	5	30	ОПК-3 ОПК-4 ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.3.1-6.1.3.2, 6.1.4.1
	Раздел 5. Пенсионное обеспечение	Семестр /	Часов		
5.1	Пенсионное обеспечение /Лек/			ОПК-3 ОПК-4 ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.3.1-6.1.3.2, 6.1.4.1
5.2	Пенсионное обеспечение /Пр/	5	2	ОПК-3 ОПК-4 ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.3.1-6.1.3.2, 6.1.4.1
5.3	Подготовка к практическим занятиям, проработка лекционного материала, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, подготовка к текущему контролю /Ср/	5	20	ОПК-3 ОПК-4 ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.3.1-6.1.3.2, 6.1.4.1

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке / 100%

6.1.1.1	О. А. Лапшова	Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511318	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
---------	---------------	--	-----------------------------------	-----------------

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз.в библиотеках
6.1.2.1	Горелов, Н. А.	Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511552	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз.в библиотеках / 100%
6.1.3.1	Малахова А.А.	Расчеты социальных льгот и компенсаций. Бюджетирование расходов на персонал [Электронный ресурс] : методические указания к практическим занятиям для студентов очной и заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиля 1 «Управление персоналом организации». - http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Z21ID=1616141810519121213r634&Image_file_name=%5CFul%5C2267.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1	Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2018	100 % online
6.1.3.2	Малахова А.А.	Расчеты социальных льгот и компенсаций. Бюджетирование расходов на персонал [Электронный ресурс] : методические рекомендации по созданию фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине для студентов очной/заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». - http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Z21ID=18916328208817111&Image_file_name=%5CFul%5C2480.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1	Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2018	100 % online

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1.4.1	Малахова А.А.	Расчеты социальных льгот и компенсаций. Бюджетирование расходов на персонал [Электронный ресурс] : методические указания к выполнению самостоятельной внеаудиторной работы для студентов очной и заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиля 1 "Управление персоналом организации" / А. А. Малахова. - Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2018. - 23 с. on-line http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Z21ID=1616141810519121213r634&Image_file_name=%5CFul%5C2268.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1	Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2018	100 % online
---------	---------------	--	---------------------------------	-----------------

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Библиотека КриЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст : электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – 2024. – URL: http://umczt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2024. – URL: http://znanium.ru . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.5	Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». –			

	Москва, 2001 – 2024. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.6	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo1.krsk.irgups.ru/ . – Текст : электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: https://company.rzd.ru/ . – Текст : электронный.
6.2.9	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcnti.krsw.rzd . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения	
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения	
6.3.2.1	Не используется
6.3.3 Перечень информационных справочных систем	
6.3.3.1	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не используется
7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
7.1	Корпуса А, Т, Н, Л КрИЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И;
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).
7.3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал библиотеки; - компьютерные классы А-409, Л-203, Т-46
7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям: - гарантии и компенсации - выплаты социального характера - выплаты за счет средств СФР - начисления на выплаты в пользу работников - пенсионное обеспечение.
Практическое занятие	Для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с

	<p>определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины.
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – стимулирование познавательного интереса; – закрепление и углубление полученных знаний и навыков; – развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; – подготовка к предстоящим занятиям; – формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; – формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - решение задач; - подготовка к практическому занятию; - подготовка к тестированию; - подготовка к контрольной работе; - подготовка к экзамену
Экзамен	<p>Экзамен – это средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Допуском к экзамену являются результаты тестирования.</p> <p>При проведении промежуточной аттестации в форме экзамена используются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра, в том числе результаты тестирования, и результаты проведения экзамена в виде собеседования по экзаменационному билету (устно). Билет включает два теоретических вопроса и одно практическое задание (ситуационная задача).</p> <p>Оценочные средства и типовые контрольные задания текущего контроля позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Оценочные средства включают: вопросы к экзамену, типовые экзаменационные задачи.</p> <p>Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КриЖТ ИрГУПС) http://irbis.krsk.irgups.ru</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.12 Расчеты социальных льгот и компенсаций**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.В.11 Расчеты социальных льгот и компенсаций

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Расчеты социальных льгот и компенсаций» участвует в формировании компетенции:

ОПК-3: знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);

ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);

ПК-8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОПК-3,
ОПК-4, ПК-8 при освоении образовательной программы (заочная форма обучения)**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала	3	1
		Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом	4	2
		Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом	4	2
		Б1.Б.16 Трудовое право	5	3
		Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	5	3
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	5	3
		Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	5	3
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	3

ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	Б1.В.ДВ.13.01 Основы социального страхования	2	1
		Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации	2	1
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	3	2
		Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала	3	2
		Б1.В.06 Стратегический	4	3

		менеджмент		
		Б1.В.09 Рынок труда	4	3
		Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	5	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	4

ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Б1.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	4	1
		Б1.В.19 Оплата труда персонала	4	1
		Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	5	2
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	5	2
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	2

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОПК-3, ОПК-4, ПК-8
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	1 Гарантии и компенсации 2 Выплаты социального характера 3 Выплаты за счет средств ФСС РФ 4 Начисление на выплаты в пользу работников 5 Пенсионное обеспечение	Минимальный уровень	Знать: основы законодательства об образовании Российской Федерации
				Уметь: пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации
				Владеть: навыками организации документооборота по представлению документов по персоналу в государственные органы
			Базовый уровень	Знать: трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
				Уметь: пользоваться трудовым законодательством и нормативными актами для назначения социальных льгот и компенсаций
				Владеть: навыками анализа успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации
Высокий уровень	Знать: основы общей и социальной психологии, социологии и психологии			

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
				<p>труда</p> <p>Уметь: анализировать трудовое законодательство с позиций социальной психологии, льгот и компенсаций</p> <p>Владеть: навыками организации переговоров с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействие с государственными органами</p>
ОПК-4	<p>владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p>	<p>1 Гарантии и компенсации</p> <p>2 Выплаты социального характера</p> <p>3 Выплаты за счет средств ФСС РФ</p> <p>4 Начисление на выплаты в пользу работников</p> <p>5 Пенсионное обеспечение</p>	Минимальный уровень	Знать: законодательство Российской Федерации о персональных данных
				Уметь: анализировать правила, процедуры и порядок, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по вопросам обмена документацией по персоналу
				Владеть: навыками постановки на учет организации в государственных органах
			Базовый уровень	Знать: основы документооборота и документационного обеспечения
				Уметь: оформлять учетные документы, предоставляемые в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников
				Владеть: навыками подготовки по запросу государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников оригиналов, выписок, копий документов
Высокий уровень	Знать: порядок оформления документов, предоставляемых в государственные органы и иные организации			
	Уметь: соблюдать нормы этики делового общения			
	Владеть: навыками анализа успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации			
ПК-8	<p>знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной</p>	<p>1 Гарантии и компенсации</p> <p>2 Выплаты социального характера</p> <p>3 Выплаты за счет средств ФСС РФ</p> <p>4 Начисление на выплаты в пользу работников</p> <p>5 Пенсионное обеспечение</p>	Минимальный уровень	Знать: порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат
				Уметь: анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала
				Владеть: навыками разработки системы выплат работникам социальных льгот
			Базовый уровень	Знать: системы, методы, формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
Уметь: определять критерии и уровни удовлетворенности персонала				

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
	(документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике			Владеть: навыками оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой
Высокий уровень			Знать: методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения	
			Уметь: разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации	
			Владеть: навыками анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ	

Программа контрольно-оценочных мероприятий за период изучения дисциплины

№	Курс	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
5 курс				
1	5	Текущий контроль	Тема: «Гарантии и компенсации»	ОПК-3, ОПК-4, ПК-8 Собеседование (устно)
2	5	Текущий контроль	Тема: «Выплаты социального характера»	ОПК-3, ОПК-4, ПК-8 Собеседование (устно)
3	5	Текущий контроль	Тема: «Выплаты за счет средств СФР»	ОПК-3, ОПК-4, ПК-8 Собеседование (устно)
4	5	Текущий контроль	Тема: «Начисление на выплаты в пользу работников»	ОПК-3, ОПК-4, ПК-8 Собеседование (устно)
5	5	Текущий контроль	Тема: «Пенсионное обеспечение» Разделы: 1-5	ОПК-3, ОПК-4, ПК-8 Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии) Контрольная работа
6	5	Промежуточная аттестация – экзамен	Разделы: 1 Гарантии и компенсации 2 Выплаты социального характера 3 Выплаты за счет средств ФСС РФ 4 Начисление на выплаты в пользу работников 5 Пенсионное обеспечение	ОПК-3, ОПК-4, ПК-8 Собеседование по экзаменационному билету (устно)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций

на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
3	Контрольная работа (КР)	Средство проверки умений применять полученные знания для выполнения заданий определенного типа по теме или разделу. Рекомендуются для оценки знаний и умений обучающихся.	Варианты контрольных работ для заочной формы обучения (МУ к выполнению контрольных работ)
Промежуточная аттестация			
4	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень вопросов к экзамену

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена (на 5 курсе), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
------------------	---------------------	------------------------------

«отлично»	Ответ логически структурирован, содержит полное раскрытие содержания теоретических вопросов, с рассмотрением различных точек зрения, встречающихся в экономической литературе, по ним (в случае если это предполагает содержание вопроса), высказыванием и обоснованием собственного мнения; решение задачи полностью верно и строго соответствует ее условию, результаты расчетов оформлены строго согласно предъявляемым требованиям, а в выводах содержится обобщение результатов анализа, количественное измерение выявленных потерь и экономическая интерпретация полученных результатов. Студент свободно владеет следующими компетенциями: ОПК-3, ОПК-4, ПК-8.	Высокий
«хорошо»	Ответ студента содержит недостаточно полное раскрытие теоретических вопросов (в т.ч. допускается отсутствие высказывания собственного мнения, выделения спорных моментов в обозреваемом вопросе); в решении задачи допущены погрешности в арифметических расчетах или формулировке экономических выводов, а также отдельные нарушения установленных правил оформления расчетов. Студент хорошо владеет следующими компетенциями: ОПК-3, ОПК-4, ПК-8..	Базовый
«удовлетворительно»	Ответ содержит поверхностное изложение сути поставленных вопросов, в расчетах допущены ошибки, в выводах отсутствует экономическая оценка полученных результатов анализа, однако в целом студент ориентируется по профилирующим вопросам дисциплины. Студент слабо владеет следующими компетенциями: ОПК-3, ОПК-4, ПК-8.	Минимальный
«неудовлетворительно»	Студент не может дать ответ на теоретическую часть билета (даже с учетом наводящих дополнительных вопросов), задача решена не верно, не содержит экономических выводов; кроме того, оценка «неудовлетворительно» ставится в том случае, если студент отказался отвечать на вопросы, поставленные в билете. Студент не владеет следующими компетенциями: ОПК-3, ОПК-4, ПК-8.	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

Тестирование

Шкала оценивания	Критерии оценивания	
«отлично»	«зачтено»	
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования

«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования
------------------------	--------------	---

Критерии и шкала оценивания контрольной работы (для заочной формы обучения)

Шкала оценивания	Критерий оценки
«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание КР или допущены незначительные ошибки (не искажающие общий результат экономических расчетов). Ответил на поставленные вопросы полностью или с частичными неточностями. КР оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на поставленные вопросы и при выполнении заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений, допустил грубые ошибки в расчетах при решении задач. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов или ответов, демонстрирующих, что студент не ориентируется в материале

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1 Перечень теоретических вопросов к экзамену

1. Гарантии и компенсации: основные определения и виды. Условия возмещения.
2. Ежегодные отпуска: ежегодные основные и дополнительные отпуска, условия предоставления.
3. Ежегодные отпуска: порядок предоставления ежегодных основных и дополнительных отпусков.
4. Дополнительные гарантии и компенсации, связанные с предоставлением отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
5. Гарантии и компенсации работникам, исполняющим трудовые обязанности вне места постоянного проживания.
6. Гарантии и компенсации в связи с обучением работников.
7. Гарантии работникам, находящимся в простое.
8. Гарантии работникам при расторжении трудового договора.
9. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника.
10. Гарантии и компенсации работникам, исполняющим государственные и общественные обязанности.
11. Возмещение работникам ущерба, причиненного работодателем.
12. Выплаты социального характера: общие подходы.
13. Материальная помощь работникам.
14. Выплаты социального характера: предоставление бесплатного питания; оплата проезда на общественном транспорте; оплата расходов на сотовую связь.
15. Добровольное медицинское страхование работников и оплата медицинских услуг, оказанных работникам.
16. Дополнительное пенсионное страхование. Выплаты работникам, выходящим на пенсию.
17. Выплаты социального характера: путевки на санаторно-курортное лечение и отдых; подарки; обеспечение форменной одеждой; возмещение расходов на проживание работников; оплата аренды жилья для работников и членов их семей.

18. Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.
19. Обязательное социальное страхование: ежемесячные компенсационные выплаты на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; оплата дополнительных выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми-инвалидами.
20. Выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
21. Начисления на выплаты в пользу работников: страховые взносы на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.
22. Начисления на выплаты в пользу работников: страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев
23. Пенсионное обеспечение: страховые пенсии.
24. Система государственного пенсионного обеспечения.
25. Негосударственное пенсионное обеспечение в РФ.
26. Негосударственное пенсионное страхование работников ОАО «РЖД».
27. Общий трудовой стаж.
28. Понятие и значение специального трудового стажа.
29. Понятие и значение непрерывного трудового стажа. Порядок его исчисления.
29. Порядок исчисления и подтверждения трудового стажа.
30. Общая характеристика пенсионной системы, ее современное состояние.
31. Понятие пенсий и их классификация. Трудовые пенсии и пенсии по государственному пенсионному обеспечению.
32. Круг лиц, обеспечиваемых государственными и трудовыми пенсиями. Право на выбор пенсии и на одновременное получение двух пенсий.
33. Понятие пенсии по старости и общие основания ее назначения.
34. Досрочные пенсии по старости в связи с особыми условиями труда и определенными видами профессиональной деятельности. Профессиональные пенсии.
35. Сохранение права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости отдельным категориям граждан.
36. Структура и размеры трудовой пенсии по старости.
37. Порядок сохранения и конвертации (преобразования) ранее приобретенных пенсионных прав.
38. Пенсии по старости гражданам, пострадавшим в результате радиационных или техногенных катастроф. Размеры их пенсии.
39. Понятие пенсии за выслугу лет и круг лиц, обеспечиваемых данным видом пенсии.
40. Условия назначения пенсий за выслугу лет: федеральным государственным служащим; военнослужащим и другим категориям служащих, приравненных в пенсионном обеспечении к военнослужащим.
41. Пенсии за выслугу лет отдельным категориям граждан.
42. Размеры пенсий за выслугу лет и порядок их выплаты работающим пенсионерам.
43. Понятие инвалидности, ее степени, причины и их юридическое значение.
44. Понятие пенсии по инвалидности и условия, определяющие право на трудовую и государственную пенсии по инвалидности.
45. Определение размера трудовой и государственной пенсии по инвалидности.
46. Порядок обеспечения пенсией по инвалидности военнослужащих; участников Великой Отечественной войны; граждан, пострадавших в результате радиационных или техногенных катастроф. Размеры пенсии.
47. Понятие пенсии по случаю потери кормильца и условия ее назначения.

48. Трудовая пенсия по случаю потери кормильца и порядок определения ее размера.
49. Специальные правила обеспечения пенсией по случаю потери кормильца семей: военнослужащих; граждан, пострадавших в результате радиационных и техногенных катастроф; депутатов Федерального собрания; судей Конституционного суда РФ. Размеры пенсии.
50. Круг лиц, обеспечиваемых социальной пенсией. Условия ее назначения, размеры и порядок выплаты в период работы.
51. Порядок назначения, перерасчета и выплаты пенсий.
52. Индексация пенсий.
53. Разрешение споров по пенсионным вопросам и ответственность органов, назначающих и выплачивающих пенсии.
54. Круг лиц, обеспечиваемых страховыми выплатами в порядке обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
55. Виды страхового возмещения и их размеры.
56. Порядок назначения и выплаты страхового возмещения пострадавшим на производстве и членам их семей.
57. Понятие пособий, их классификация и виды.
57. Круг лиц, имеющих право на выплату пособия по временной нетрудоспособности и основания его выплаты. Основания для лишения пособия по временной нетрудоспособности.
58. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и документы, удостоверяющие временную нетрудоспособность.
59. Круг граждан, имеющих право на пособие по безработице, сроки его выплаты и размеры.
60. Пособия по беременности и родам и женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности.
61. Единовременное пособие на рождение ребенка.
62. Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.
63. Ежемесячное пособие на ребенка.
64. Ежемесячные пособия супругам военнослужащих, проходящих военную службу по контракту.
65. Единовременные пособия при заражении вирусом иммунодефицита человека.
66. Единовременные пособия вынужденным переселенцам и беженцам.
67. Единовременные и ежемесячные пособия гражданам, проходившим военную службу, при увольнении с военной службы.
68. Единовременные пособия для граждан из числа детей-сирот.
69. Пособие на погребение.
70. Единовременные пособия и ежемесячные денежные компенсации при возникновении поствакцинальных осложнений.
71. Понятие компенсационных выплат, их классификация и виды.
72. Ежемесячные компенсационные выплаты за время академического отпуска и отпуска по уходу за ребенком до трех лет.
73. Ежемесячные компенсационные выплаты неработающим гражданам, осуществляющим уход.
74. Компенсационные выплаты работникам, находящимся в вынужденном отпуске без сохранения заработной платы и учащимся на питание.
76. Государственная социальная помощь.
75. Право на бесплатную медицинскую помощь и лечение. Виды медико-социальной помощи.
76. Бесплатная либо со скидкой лекарственная помощь.

77. Понятие социального обслуживания и его виды.
78. Полустационарное и полное стационарное социальное обслуживание пожилых граждан и инвалидов.
79. Медико-социальная помощь на дому. Срочная и консультативная социальная помощь.
80. Социальное обслуживание семей с детьми.
81. Содержание детей в детских учреждениях.
82. Профессиональное обучение и трудоустройство инвалидов, обеспечение их средствами передвижения и транспортными средствами.
83. Профессиональная реабилитация инвалидов. Протезно-ортопедическая помощь.
84. Общая характеристика и система льгот по системе социального обеспечения.
85. Круг лиц, пользующихся льготами по системе социального обеспечения.
86. Виды льгот по системе социального обеспечения.
87. Гарантии и компенсации работникам в условиях распространения коронавирусной инфекции.

3.2 Типовые контрольные вопросы для собеседования

№ темы	Вопросы
1.	<p>Гарантии и компенсации: основные определения и виды. Условия возмещения.</p> <p>Ежегодные отпуска: ежегодные основные и дополнительные отпуска, условия предоставления.</p> <p>Ежегодные отпуска: порядок предоставления ежегодных основных и дополнительных отпусков.</p> <p>Дополнительные гарантии и компенсации, связанные с предоставлением отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>Гарантии и компенсации работникам, исполняющим трудовые обязанности вне места постоянного проживания.</p> <p>Гарантии и компенсации в связи с обучением работников.</p> <p>Гарантии работникам, находящимся в простое.</p> <p>Гарантии работникам при расторжении трудового договора.</p> <p>Возмещение расходов при использовании личного имущества работника.</p> <p>Гарантии и компенсации работникам, исполняющим государственные и общественные обязанности.</p>
2.	<p>Выплаты социального характера: путевки на санаторно-курортное лечение и отдых; подарки; обеспечение форменной одеждой; возмещение расходов на проживание работников; оплата аренды жилья для работников и членов их семей.</p> <p>Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.</p> <p>Обязательное социальное страхование: ежемесячные компенсационные выплаты на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; оплата дополнительных выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми-инвалидами.</p> <p>Выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний</p> <p>Начисления на выплаты в пользу работников: страховые взносы на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.</p> <p>Начисления на выплаты в пользу работников: страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев</p>
3.	<p>Общий трудовой стаж.</p> <p>Понятие и значение специального трудового стажа.</p> <p>Понятие и значение непрерывного трудового стажа. Порядок его исчисления.</p> <p>Порядок исчисления и подтверждения трудового стажа.</p> <p>Общая характеристика пенсионной системы, ее современное состояние.</p> <p>Понятие пенсий и их классификация. Трудовые пенсии и пенсии по государственному пенсионному обеспечению.</p> <p>Круг лиц, обеспечиваемых государственными и трудовыми пенсиями. Право на выбор пенсии и на одновременное получение двух пенсий.</p> <p>Понятие пенсии по старости и общие основания ее назначения.</p>

	<p>Досрочные пенсии по старости в связи с особыми условиями труда и определенными видами профессиональной деятельности. Профессиональные пенсии.</p> <p>Сохранение права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости отдельным категориям граждан.</p> <p>Структура и размеры трудовой пенсии по старости.</p> <p>Порядок сохранения и конвертации (преобразования) ранее приобретенных пенсионных прав.</p> <p>Пенсии по старости гражданам, пострадавшим в результате радиационных или техногенных катастроф. Размеры их пенсии.</p> <p>Понятие пенсии за выслугу лет и круг лиц, обеспечиваемых данным видом пенсии.</p> <p>Условия назначения пенсий за выслугу лет: федеральным государственным служащим; военнослужащим и другим категориям служащих, приравненных в пенсионном обеспечении к военнослужащим.</p> <p>Пенсии за выслугу лет отдельным категориям граждан.</p> <p>Размеры пенсий за выслугу лет и порядок их выплаты работающим пенсионерам.</p>
4.	<p>Компенсационные выплаты работникам, находящимся в вынужденном отпуске без сохранения заработной платы и учащимся на питание.</p> <p>Государственная социальная помощь.</p> <p>Право на бесплатную медицинскую помощь и лечение. Виды медико-социальной помощи.</p> <p>Бесплатная либо со скидкой лекарственная помощь.</p> <p>Понятие социального обслуживания и его виды.</p> <p>Полустационарное и полное стационарное социальное обслуживание пожилых граждан и инвалидов.</p> <p>Медико-социальная помощь на дому. Срочная и консультативная социальная помощь.</p> <p>Социальное обслуживание семей с детьми.</p> <p>Содержание детей в детских учреждениях.</p>
5.	<p>Пенсионное обеспечение: страховые пенсии.</p> <p>Система государственного пенсионного обеспечения.</p> <p>Негосударственное пенсионное обеспечение в РФ.</p> <p>Негосударственное пенсионное страхование работников ОАО «РЖД».</p> <p>Общий трудовой стаж.</p> <p>Понятие и значение специального трудового стажа.</p> <p>Понятие и значение непрерывного трудового стажа. Порядок его исчисления.</p> <p>Порядок исчисления и подтверждения трудового стажа.</p> <p>Общая характеристика пенсионной системы, ее современное состояние.</p> <p>Понятие пенсий и их классификация. Трудовые пенсии и пенсии по государственному пенсионному обеспечению.</p>

3.3 Типовые экзаменационные задачи

1 Работнице предоставлен отпуск по уходу за ребенком в 2020 г.

В течение расчетного периода начислены суммы заработной платы и других выплат, включаемых в расчет пособия (выплат, за которые начислялись страховые взносы в ФСС РФ): за 2018 г. – 0 руб., за 2019 г. – 520 000 руб.

В течение расчетного периода работница была временно нетрудоспособна с 15 октября по 2 ноября 2020 г.

Определите ежемесячное пособие по уходу за ребенком.

2 Работник поступил на работу в цех с вредными условиями труда с 29 июля 2019 года. Эта работа дает право на получение дополнительного отпуска продолжительностью 7 дней. С 1 августа 2019 года работник был переведен на другую работу с нормальными условиями труда. С 30 декабря 2019 года по 10 января 2020 года работник был временно нетрудоспособен.

С 13 января работнику был предоставлен очередной отпуск.

Определите день (дату) окончания отпуска и назовите, какие дни будут оплачены

3 Работнику, который состоит в трудовых отношениях с организацией А (не первое место работы) с октября 2019 г. и был временно нетрудоспособен в сентябре 2020 г. в течение 10 календарных дней, расчет пособия произведен исходя из данных о выплатах, произведенных организацией А, – 195 000 руб.

Страховой стаж работника – 5 лет. В дальнейшем работник предоставил Справку о сумме заработной платы с предыдущего места работы, согласно которой сумма заработка и других выплат, учитываемых в расчете пособий составила:

за 2018 г. – 440 000 руб.;

за 2019 г. – 470 000 руб.

Определите, суммы перерасчета назначенного ранее пособия

4 Договор добровольного медицинского страхования действует с 1 июня 2019 года по 31 мая 2020 года. Страховая премия в сумме 540 тысяч рублей уплачивается в три этапа равными траншами в июне, в сентябре 2019 года и феврале 2020 года. Как учитывается данная сумма в расходах 2019 года и 2020 года?

5 Работнице предоставлен отпуск по беременности и родам продолжительностью 140 календарных дней в декабре 2020 г.

В течение расчетного периода работница находилась:

в отпуске по беременности и родам – с 1 января по 20 марта 2018 г.;

в отпуске по уходу за ребенком – с 21 марта по 31 декабря 2018 г.; с 1 января по 31 декабря 2019 г.

Выплат, включаемых в базу для начисления страховых взносов в ФСС РФ, в 2018-2019 гг. не было. Можно ли начислить пособие в этом случае?

Работница написала заявление о замене входящих в расчетный период 2018 и 2019 гг. на 2016 и 2017 гг.

В течение расчетного периода начислены суммы заработной платы и других выплат, включаемых в расчет пособия (выплат, за которые начислялись страховые взносы в ФСС РФ): за 2016 г. – 420 000 руб., за 2017 г. – 480 000 руб.

Определите размер пособия по беременности и родам

6 В расчетном периоде в пользу работника были произведены и включены в базу для начисления страховых взносов в ФСС РФ:

– за период работы в организации А с мая по декабрь 2020 г. (данные индивидуальной карточки по учету начисления и уплаты страховых взносов) – 420 000 рублей;

– за период работы в организации Б (подтверждается Справкой о сумме заработной платы): с января по апрель 2020 г. – 250 000 руб.;

с марта по декабрь 2019 г. – 480 000 руб.;

– за период работы в организации В с января по февраль 2019 г. (подтверждается Справкой, выданной организацией В) – 100 000 руб.

Определите размер пособия по временной нетрудоспособности. Работник болел 12 календарных дней. Страховой стаж – более 8 лет

7 Работник поступил на работу в цех с вредными условиями труда с 26 мая 2019 года. Эта работа дает право на получение дополнительного отпуска продолжительностью 14 дней.

12 июня 2019 года работник был привлечен к работе.

С 1 августа 2019 года работник был переведен на другую работу с нормальными условиями труда. С 1 сентября 2019 года по 10 сентября 2019 года работник был временно нетрудоспособен.

С 15 апреля 2019 года работнику был предоставлен очередной отпуск.

Определите день (дату) окончания отпуска и назовите, какие дни будут оплачены.

8 Работник поступил на работу в цех с вредными условиями труда с 9 сентября 2019 года. Эта работа дает право на получение дополнительного отпуска продолжительностью 14 дней.

С 20 февраля 2020 года работник был переведен на другую работу с правом на получение дополнительного отпуска по условиям труда 7 дней.

По производственной необходимости работник был переведен в филиал, расположенный на территории в условиях Крайнего Севера, с 1 июля 2018 года.

С 1 октября 2020 года работнику предоставлен очередной отпуск. При этом он использовал 2/3 своего отпуска.

Выйдя из отпуска, работник был переведен в нормальные условия труда.

В 2019 году работник привлекался к работе 4 ноября, в 2020 году – 12 июня, а 2021 году – 23 февраля.

С 23 марта 2021 года работник был переведен обратно в головную компанию с нормальными условиями труда.

С 27 апреля 2021 года работнику был предоставлен очередной отпуск (с учетом неиспользованного).

Определите день (дату) окончания отпуска и назовите, какие дни будут оплачены.

3.4 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение семестра по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по разделам и дисциплине используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

ОТЗ – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

Структура тестовых материалов по дисциплине «Расчеты социальных льгот и компенсаций»

Компетенция	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-3: знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудоустройственной сферы, содержания	1 Гарантии и компенсации»	Предмет анализа трудовых показателей	Знание	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ
		Задачи анализа трудовых показателей	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Методы анализа трудовых показателей	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
	2 Выплаты социального характера»	Элементы системы трудовых показателей	Знание	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ

<p>основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);</p> <p>ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);</p> <p>ПК-8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике</p>		Функциональные подсистемы трудовых показателей	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Интегральная подсистема трудовых показателей	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
	3 Выплаты за счет средств СФР»	Виды анализа трудовых показателей	Знание	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ
		Информационная основа проведения анализа трудовых показателей	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Взаимосвязь показателей по труду	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
	4 Начисления на выплаты в пользу работников	Анализ показателей численности персонала	Знание	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ
		Анализ показателей движения персонала	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Анализ показателей развития персонала	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
	5 Пенсионное обеспечение	Рабочее время и его состав	Знание	12 – ОТЗ 12 – ЗТЗ
		Показатели использования рабочего времени	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Анализ эффективности использования рабочего времени	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
Итого				160 – ОТЗ 160 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Норма времени – 50 мин.

Дополнительное требование – наличие калькулятора.

1 Положением о премировании организации предусмотрена премия к юбилею компании. Следует ли учитывать её в расчёте отпускных:

- а) да, если она начислена в расчётном периоде независимо от даты выплаты;
- б) да, если она выплачена в расчётном периоде независимо от даты начисления;
- в) нет, независимо от даты начисления и выплаты, т. к. она назначается не за производственные показатели.

2 При сдельной системе оплаты труда размер доплаты за сверхурочную работу

Выберите один или несколько ответов

- а. определяется исходя из количества изделий, изготовленных за первые два часа и последующие часы сверхурочной работы
- б. определяется исходя из общей суммы заработной платы, которая была бы выплачена работнику за отработанное время
- в. определяется исходя из часовой тарифной ставки или ставки за месяц, пересчитанной в часовую на основе месячной нормы времени или средней нормы времени за расчетный период при суммированном учете рабочего времени
- г. определяется исходя из часовой тарифной ставки или ставки за месяц, пересчитанной в часовую на основе месячной нормы времени
- е. не рассчитывается, так как при сдельной форме оплаты размер заработка определяется на основе выполненного объема работы, а не отработанного времени

3 Если по желанию работника ему вместо доплаты предоставляется дополнительное время отдыха, то сверхурочная работа:

Выберите один ответ:

- а. не оплачивается
- б. оплачивается в размере часовой ставки
- в. первые два часа оплачиваются не менее чем в полуторном размере часовой ставки, последующие - не менее чем в двойном
- г. оплачивается по среднечасовому заработку за расчетный период

4 Включать в соглашение, коллективный договор или трудовой договор положения, которые содержат согласие работника, на предполагаемые в будущем работы в выходные дни или в праздничные дни...

- а. можно, если работник письменно ознакомлен с правом отказаться и написал согласие для будущего его привлечения к работе в выходные дни или в нерабочие праздничные дни
- б. зависит от особенностей производства (допускается при чрезвычайных обстоятельствах, для устранения катастроф и проч.)
- в. нельзя ни в каком случае

5 Как влияет на порядок оплаты труда таких работников в выходные или праздничные дни установление работникам неполной рабочей недели или неполного рабочего времени?

- а. Установление работникам неполной рабочей недели или неполного рабочего времени не влияет на порядок оплаты труда таких работников в выходные или праздничные дни.
- б. Порядок оплаты труда таких работников в выходные или праздничные дни зависит от выполнения нормы выработки за учетный период

с. Порядок оплаты труда таких работников в выходные или праздничные дни зависит от формы оплаты труда для соответствующей категории работников

6 Работа в праздничный день:

- а. Всегда оплачивается не менее чем в двойном размере
- б. Может оплачиваться в одинарном или двойном размере
- с. Оплачивается в одинарном размере, если отработанное время не превышает норму времени за учетный период
- д. Оплачивается в одинарном размере, если такая работа предусмотрена графиком сменности

7 Работнику с режимом ненормированного рабочего дня предусмотрен дополнительный отпуск – три календарных дня. При этом работник ни разу не привлекался к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Следует ли предоставлять работнику установленный дополнительный отпуск?

- а) нет;
- б) да, только в случае если в трудовом договоре определено право на отпуск независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня;
- в) да, в любом случае.

8 Работник написал заявление 25 июня о предоставлении ему отпуска с 26 июня. В заявлении просил выплатить отпускные одновременно с заработной платой. Обязан ли работодатель начислить компенсацию работнику в размере 1/300 ставки рефинансирования, ведь бухгалтерия не имела возможности выплатить отпускные за 3 дня до начала отпуска?

- а) обязан;
- б) не обязан, т. к. работник указал срок выплаты отпускных в заявлении;
- в) не обязан, т. к. отпуск предоставляется не по графику отпусков

9. Работник не был в отпуске 3 предыдущих рабочих года. Можно в текущем рабочем году предоставить отпуск 28 календарных дней за прошлый рабочий год, а 56 дней (28 + 28) за другие 2 отпуска заменить денежной компенсацией?

- а) нет, т. к. отпуска за прошлые годы «сгорают»;
- б) да;
- в) нет, т. к. замена не допускается законодательством РФ.

10 Дополните. Работнику установлен суммированный учет рабочего времени при 40 часовой рабочей неделе. Учетный период - квартал. Часовая тарифная ставка составляет 500 руб. В III квартале 2020 года работник отработал по графику 535 часов. Доплата за сверхурочную работу _____ руб.

11 Дополните. В феврале 2020 года совместитель отработал 102 часа по должности для которой не устанавливается сокращенное рабочее время. Сверхурочные для него _____ руб.

12 Дополните. Работник (старше 30 лет), имеющий стаж работы в районах Крайнего Севера 3 года и 7 месяцев, при переходе на работу в организацию, расположенную в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, должен получать процентную надбавку за стаж _____ %

13 Дополните. Работник трудится в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, для которой установлен районный коэффициент 1,3. Месячный оклад работника 36 000 руб. В августе 2020 года работнику положены следующие виды выплат:

- премия за выполнение особо важных заданий в размере 8000 руб., предусмотренная положением о премировании;
- премия к юбилею работника в размере 10000 руб., предусмотренная положением о премировании;
- премия за особые достижения в труде в размере 5000 руб., выплаченная на основании разового приказа руководителя организации.

Заработная плата работника за август составит:

14 Работник трудится в местности, где установлен районный коэффициент 1,6. Месячный оклад работника 25000 рублей. За сентябрь 2020 года ему начислены следующие денежные суммы:
3400 руб. - доплата за работу в ночное время;
6000 руб. - премия за результаты работы, предусмотренная положением о премировании;
5000 руб. - материальная помощь в связи с болезнью ребенка;
1400 руб. - средний заработок, сохраняемый на время командировки.
Заработная плата работника за сентябрь составит: _____ руб.

15 Дополните. Работник (младше 30 лет), имеющий стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 2 года и 5 месяцев, переходит на работу в организацию, расположенную в г. Якутск. Через 6 месяцев с момента перехода работник должен получать процентную надбавку за стаж _____ %

16 Дополните. Охранник работает в организации с 20 часов до 08 часов, суммированный учет рабочего времени, учетный период – месяц. После каждого рабочего дня следует выходной. Часовая тарифная ставка 200 рублей. В октябре текущего года у работника выпало 14 смен. Определите заработную плату работника за октябрь _____ руб.

17 Дополните. Работнику установлен неполный 7-часовой рабочий день при 5-дневной неделе с двумя выходными днями в субботу и в воскресенье. Дневная тарифная ставка работника составляет 3500 руб. 14 декабря 2020 года работник отработал 10 часов, 22 декабря 2020 года работник отработал 8 часов. Доплата за сверхурочную работу _____ руб.

18 Дополните. Организация находится в местности, не отнесенной к районам Крайнего Севера или приравненным к ним местностям; и имеет в собственности линию электросвязи большой протяженности. Частично эта линия проходит по местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, где установлен районный коэффициент. Линию электросвязи обслуживают электромонтеры, работа которых носит подвижной характер. Электромонтерам установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и в воскресенье. Электромонтер в апреле 2020 года проработал 12 дней в местностях, где установлен районный коэффициент 1,3, а остальное время - в иных местностях, где районный коэффициент не установлен. Месячный оклад электромонтера составляет 33 000 руб. Никаких других выплат за месяц не предусмотрено. Заработная плата электромонтера за апрель составит _____ руб.

3.5. Комплект заданий для внеаудиторной контрольной работы (для студентов заочной формы обучения)

Время выполнения и подготовки к защите – 10 часов.

Предлагаемое количество заданий – 5 заданий

Вариант 1

1. Гарантии и компенсации: основные определения и виды. Условия возмещения.
2. Возмещение работникам ущерба, причиненного работодателем.
3. Начисления на выплаты в пользу работников: страховые взносы на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.
4. Работнику, который состоит в трудовых отношениях с организацией А (не первое место работы) с октября 2020 г. и был временно нетрудоспособен в сентябре 2021 г. в течение 10 календарных дней, расчет пособия произведен исходя из данных о выплатах, произведенных организацией А – 295 000 руб.
Страховой стаж работника – 5 лет. В дальнейшем работник предоставил справку о сумме заработной платы с предыдущего места работы, согласно которой сумма заработка и других выплат, учитываемых в расчете пособий составила:

за 2019 г. – 740 000 руб.;

за 2020 г. – 770 000 руб.

Определите, суммы перерасчета назначенного ранее пособия.

5. Работнику установлен суммированный учет рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе. Учетный период – один месяц. Часовая тарифная ставка работника составляет 200 руб. Графиком была предусмотрена 10-часовая смена 9 мая 2022 года. При этом по желанию работника в мае ему был предоставлен другой день отдыха. Всего в мае работник отработал по графику 160 часов. Определите доплаты за май, если они причитаются работнику, а также общую сумму заработной платы за май.

Вариант 2

1. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника

2. Выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

3. Понятие и значение непрерывного трудового стажа. Порядок его исчисления

4. Работнице выплачивается пособие по уходу за больным ребенком в возрасте восьми лет за период нахождения с ребенком в стационаре с 8 по 22 апреля и за период амбулаторного лечения, продолжавшегося с 23 апреля по 7 мая.

Страховой стаж работницы составляет 6 лет и 5 месяцев. Средний дневной заработок, исчисленный за расчетный период, составляет 2 200 руб.

Определите размер пособия по временной нетрудоспособности.

5. Работнику установлен суммированный учет рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе. Учетный период – один месяц. График предусматривает 176 рабочих часов. Месячный оклад работника: 38 тысяч рублей. Графиком работы предусмотрена 7-часовая смена 12 июня 2022 г. Определите заработную плату за июнь.

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Комплект теоретических вопросов к зачету по разделам. На зачете обучающемуся задаются вопросы, для подготовки ответа на которые отводится время в пределах 15 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.
Тест	Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий запрещено
Контрольная работа (КР)	Контрольная работа для студентов заочной формы обучения, предусмотренная рабочей программой дисциплины, выполняется студентом самостоятельно согласно

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
	выбранному варианту. По итогам выполнения КР, после ее проверки, обучающийся защищает КР. Преподаватель задает не менее 3-х вопросов в рамках заданий, содержащихся в контрольной работе. Варианты контрольных работ обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практическое задание.


Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; практическое задание: оценивают умений, навыки и (или) опыта деятельности.

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по пятибалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Образец экзаменационного билета

 20_ - 20_ уч. год	Экзаменационный билет № <u> 3 </u> по дисциплине «Расчеты социальных льгот и компенсаций» <u> 7 </u> семестр	Утверждаю: Заведующий кафедрой «Управление персоналом» КРИЖТ ИрГУПС _____
<p>1 Ежегодные отпуска: ежегодные основные и дополнительные отпуска, условия предоставления</p> <p>2 Гарантии и компенсации в связи с обучением работников</p> <p>3 <u>Ситуационная задача</u></p> <p>Работник поступил на работу в цех с вредными условиями труда с 9 сентября 2019 года. Эта работа дает право на получение дополнительного отпуска продолжительностью 14 дней.</p> <p>С 20 февраля 2020 года работник был переведен на другую работу с правом на получение дополнительного отпуска по условиям труда 7 дней.</p> <p>По производственной необходимости работник был переведен в филиал, расположенный на территории в условиях Крайнего Севера, с 1 июля 2018 года.</p> <p>С 1 октября 2020 года работнику предоставлен очередной отпуск. При этом он использовал 2/3 своего отпуска.</p> <p>Выйдя из отпуска, работник был переведен в нормальные условия труда.</p> <p>В 2019 году работник привлекался к работе 4 ноября, в 2020 году – 12 июня, а 2021 году – 23 февраля.</p> <p>С 23 марта 2021 года работник был переведен обратно в головную компанию с нормальными условиями труда.</p> <p>С 27 апреля 2021 года работнику был предоставлен очередной отпуск (с учетом неиспользованного).</p> <p>Определите день (дату) окончания отпуска и назовите, какие дни будут оплачены</p>		