

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Система социальных льгот и компенсаций

Код модуля
1150260(1)

Модуль
Социальная политика организации

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Пельвицкая Татьяна Владимировна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподаватель	права
2	Пономарева Ольга Яковлевна	кандидат психологических наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии
3	Соколова Эльвира Геннадьевна	кандидат социологических наук, доцент	доцент	Управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- Пельвицкая Татьяна Владимировна, Старший преподаватель, права
- Пономарева Ольга Яковлевна, доцент, управления персоналом и психологии
- Соколова Эльвира Геннадьевна, доцент, Управления персоналом и психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Система социальных льгот и компенсацией

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Система социальных льгот и компенсацией

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-1 -Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	З-3 - Характеризировать локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ	Зачет Контрольная работа Лекции

<p>ПК-10 -Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику организации в Индустрии 4.0</p>	<p>З-2 - Сформулировать структуру, цели, стратегию и кадровую политику организации, изложить основы разработки и управления кадровой политикой в конкурентных условиях конкуренции бизнеса П-1 - Разрабатывать корпоративные социальные программы и иных мероприятий, в том числе, по социальной поддержке отдельных групп работников У-2 - Определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ У-4 - Устанавливать последовательность действий в разработке и реализации системы социальных льгот и компенсаций, выплат работникам с учетом требований законодательства Российской Федерации</p>	<p>Домашняя работа Зачет Практические/семинарские занятия</p>
--	--	---

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

<p>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.4</p>		
<p>Текущая аттестация на лекциях</p>	<p>Сроки – семестр, учебная неделя</p>	<p>Максимальная оценка в баллах</p>
<p><i>контрольная работа</i></p>	<p>7,13</p>	<p>100</p>
<p>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.4</p>		
<p>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.6</p>		
<p>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.6</p>		

Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	7,14	50
<i>работа на практических занятиях</i>	7,16	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям– нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)

4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно но (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Категории персонала в системе льгот. Признание как элемент системы компенсаций.
2. Создание системы льгот с учетом Налогового кодекса РФ.
3. Государственные меры социальной поддержки.
4. Международные социальные стандарты о компенсациях сотрудникам компаний.
5. Виды гарантийных выплат и доплат. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
6. Социальные программы предприятий по предоставлению гарантий и компенсаций.
7. Система новых бенефитов, повышающих производительность и вовлеченность работников в изменяющихся социальных условиях.
8. Гибкая система льгот и бенефитов, повышающая адресную направленность вознаграждения и поддержки сотрудников. Практика бенефитов на российских и зарубежных предприятиях.

Примерные задания

Пример задания для практического занятия №7 на тему "Система новых бенефитов, повышающих производительность и вовлеченность работников в изменяющихся социальных условиях".

Провести анализ сайтов предприятий и добавить перечень бенефитов в данную схему.

Представить перечень источников (не менее 10). Приветствуется использование опыта компании работодателя, если студент работает.

Обосновать свою позицию по применению гибких льгот в управлении вовлеченностью сотрудников.

Примеры бенефитов

В отличие от финансового вознаграждения, включенного в себестоимость продукции, бенефиты выплачиваются из прибыли

Оплата парковки	Пенсионные планы	Медицинское страхование	Спортклубы
Корпоративные скидки	Оплата транспорта	Предоставление кредитов	Бесплатное питание сотрудников
Пользование автопарком компании	Оплата мобильной связи	Оплата обучения	Бесплатные путевки в дома отдыха и санатории

Льготы и выплаты социального плана не фигурируют непосредственно в платежных ведомостях, но существенно влияют на уровень доходов работников

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Система мер государственной социальной поддержки.
2. Применение Налогового кодекса РФ при создании системы льгот и компенсаций.
3. Порядок и основания предоставления гарантий и компенсаций работникам.
4. Инструменты well-being в управлении вовлеченностью сотрудников.

Примерные задания

1. Меры социальной поддержки семей с детьми.
2. Меры социальной поддержки ветеранов боевых действий.
3. Система льгот работникам в области страхования.
4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
5. Характеристика и применение Модели PERMA М. Селигамана.

Контрольная работа №1

Тема: Положение о гарантиях и компенсациях работникам

Методические рекомендации

Цель работы: разработать положение о гарантиях и компенсациях.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами работникам предоставляются гарантии и компенсации. Гарантии - это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации - это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей.

План работы:

Положение о гарантиях и компенсациях, структуру и содержание такого документа определяется самостоятельно. В разрезе каждого из видов гарантий и компенсаций раскрывается порядок их предоставления и размер соответствующих выплат (либо, например, производится отсылка к коллективному, трудовому договору с работником, локальному нормативному акту работодателя).

Ход работы:

Перед выполнением задания необходимо ознакомиться с перечнем учебной литературы, нормативных правовых актов. Выбрать из предложенного списка литературы информацию и написать работу на 5-10 стр. по плану. Изложение строится на основе аналитической работы, в том числе анализа нормативных правовых актов и фактов.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Ориентация на внутреннего потребителя при разработке системы льгот.
2. Образовательные программы в области компенсационных прав сотрудников.
3. Практики компенсационного признания.
4. Социальные программы предприятия по работе с целевыми группами по гарантиям, компенсациям и льготам.
5. Бенефиты, как элементы «настройки» системы стимулирования в условиях изменения бизнеса.

Примерные задания

1. Разработать инструментарий исследования для построения актуальной системы льгот сотрудников предприятия.
2. Примерная тематика образовательной программы по компенсационным правам работников и льготам.
3. Разработать план консультации по информированию о государственной социальной поддержке малоимущих семей, членов семей военнослужащих.

4. Разработать положение о предоставлении гарантий и компенсаций работникам предприятия.
5. Провести анализ практики управления мотивацией труда персонала с применением бенефитов на примере конкретных предприятий (не менее 3-х), на его основе сформировать типичную систему бенефитов в современных социально-экономических условиях и обосновать ее.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОМАШНЕГО ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Система компенсаций и льгот»

Задание: Разработать план консультации по информированию о государственной социальной поддержке малоимущих семей, членов семей военнослужащих

Алгоритм выполнения:

1. Выйти через поисковик на сайт Министерства социальной политика Свердловской области <https://msp.midural.ru/>
 2. Перейти на вкладку «Меры социальной поддержки»
 3. Далее открыть «Справочник мер социальной поддержки населения Свердловской области»
 4. Найти категории населения, указанные в задании
 5. Составить письменный перечень мер поддержки указанных групп населения для консультации работников организации
 6. Сдать работу преподавателю в указанный срок
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Льготы в области страхования, включаемые в состав затрат.
2. Льготы в обеспечении условий отдыха и здоровья, исключаемые из налогооблагаемой прибыли.
3. Льготы в улучшении жилищных условий с учетом налогообложения.
4. Льготы по дополнительным отпускам с учетом налогообложения.
5. Образовательные льготы.
6. Виды льгот для сотрудников, включенные в ст.255, 270 Налогового кодекса РФ.
7. Сходство и различия в понимании компенсаций в законодательстве РФ и международных стандартах.
8. Возможности применения компенсационного признания.
9. Льготы за питание, транспортные расходы и услуги связи.
10. Сравнительный анализ системы льгот в российских и зарубежных компаниях.
11. Понятие и виды гарантийных выплат и доплат.
12. Понятие и виды компенсационных выплат.
13. Компенсационные выплаты при направлении работников в служебные командировки.
14. Компенсации при переводе в другую местность.
15. Возмещение расходов при использовании личного имущества работников.

16. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
17. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
18. Бенефиты: понятие, механизм применения и роль повышении производительности и труда и вовлеченности работников.
19. Гибкая система льгот и бенефитов, как механизм «настройки» системы мотивации и в условиях изменений бизнеса.
20. Well-being – программы в улучшении благополучия сотрудников к компании. Примеры их использования в отечественной и зарубежной практике управления персоналом.
21. Модель PERMA М. Селигамана: описание, особенности применения
LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Формирование социально-значимых ценностей	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология позиционного образования	ПК-10	П-1	Практические/семинарские занятия