

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Б3.В.ДВ.4.1Трудовые споры

Направление подготовки: 400301 Юриспруденция

Профиль подготовки: гражданско-правовой

Квалификация выпускника: бакалавр

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	3
2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования	4
3. Шкала оценивания	7
4. 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	9
5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	15
6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.....	15

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

Наименование и содержание компетенции

Обладает культурой поведения, готов к кооперации с коллегами, работе с коллегами (ОК- 5);

Знать:

Этап 1: основные положения трудового права и законодательства, принципы трудового права, сущность и содержание субъектов трудового права;

Этап 2: юрисдикционные органы, разрешающие трудовые споры.

Уметь:

Этап 1: применять юридическую терминологию; работать с правовыми актами; разрешать правовые проблемы и коллизии;

Этап 2: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства.

Владеть:

Этап 1: юридической терминологией;

Этап 2: навыками работы с правовыми актами.

Наименование и содержание компетенции

Способен использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач (ОК-8);

Знать:

Этап 1: понятие и систему правоотношений в трудовом праве;

Этап 2: понятие, виды и причины возникновения трудовых споров.

Уметь:

Этап 1: применять юридическую терминологию; работать с правовыми актами; разрешать правовые проблемы и коллизии;

Этап 2: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства.

Владеть:

Этап 1: юридической терминологией;

Этап 2: навыками: анализа трудового договора и правоприменительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального права.

Наименование и содержание компетенции

Способен выявлять, пресекать, раскрывать и расследовать преступления и иные правонарушения (ПК-10).

Знать:

Этап 1: подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров;

Этап 2: порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Уметь:

Этап 1: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства;

Этап 2: отличать индивидуальные трудовые споры от коллективных трудовых споров.

Владеть:

Этап 1: навыками работы с правовыми актами;

Этап 2: навыками: анализа трудового договора и правоприменительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального права.

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОК - 5	Обладает культурой поведения, готов к кооперации с коллегами, работе с коллегами	Знать: основные положения трудового права и законодательства, принципы трудового права, сущность и содержание субъектов трудового права Уметь: применять юридическую терминологию; работать с правовыми актами; разрешать правовые проблемы и коллизии Владеть: юридической терминологией	- тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОК-8	Способен использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач	Знать: понятие и систему правоотношений в трудовом праве; Уметь: применять юридическую терминологию; работать с правовыми актами; разрешать правовые проблемы и коллизии Владеть: юридической терминологией	- тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ПК – 10	Способен выявлять, пресекать, раскрывать и расследовать преступления и иные правонарушения	Знать: подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства Владеть: навыками работы с правовыми актами	- тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
--------------------------	---------------------------------------	------------	----------------

1	2	3	4
ОК - 5	Обладает культурой поведения, готов к кооперации с коллегами, работе с коллегами	Знать: юрисдикционные органы, разрешающие трудовые споры Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства Владеть: навыками работы с правовыми актами	- тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОК-8	Способен использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач	Знать: понятие, виды и причины возникновения трудовых споров Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства Владеть: навыками: анализа трудового договора и правоприменительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального права.	- тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ПК – 10	Способен выявлять, пресекать, раскрывать и расследовать преступления и иные правонарушения	Знать: порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров Уметь: отличать индивидуальные трудовые споры от коллективных трудовых споров Владеть: навыками: анализа трудового договора и правоприменительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального права.	- тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания

1 – указывается наименование компетенции, закрепленной за дисциплиной в соответствии с РУП «Распределением компетенций».

2 – прописывается содержание компетенции в отглагольной форме настоящего времени.

3 – указываются требования «знать», «уметь», «владеть».

4 – указываются формы, с помощью которых можно оценить будет сформированность компетенции(й).

3. Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3 - Система оценок

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	A – (5+)	отлично – (5)	зачтено
[85;95)	B – (5)		

[70,85)	C – (4)	хорошо – (4)	незачтено
[60;70)	D – (3+)	удовлетворительно – (3)	
[50;60)	E – (3)		
[33,3;50)	FX – (2+)	неудовлетворительно – (2)	
[0;33,3)	F – (2)		

Таблица 4 - Описание системы оценок

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
A	Превосходно – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	отлично (зачтено)
B	Отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.	
C	Хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	хорошо (зачтено)
D	Удовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	удовлетворительно (зачтено)

Е	Посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	удовлетворительно (незачтено)
FX	Условно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	неудовлетворительно (незачтено)
F	Безусловно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	

4. 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.

Таблица 5

- ОК – 5 обладает культурой поведения, готов к кооперации с коллегами, работе с коллегами
. Этап 1.

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: основные положения трудового права и законодательства, принципы трудового	1.Сформулируйте понятия индивидуального и коллективного трудовых споров. 2. Чем отличается трудовой спор от правонарушения?

права, сущность и содержание субъектов трудового права	
Уметь: применять юридическую терминологию; работать с правовыми актами; разрешать правовые проблемы и коллизии	<p>1. В соответствии с ч. 1 ст. 250 ТК РФ орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом ... снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.</p> <p>а) степени и формы вины, а также других обстоятельств + б) степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств в) материального положения работника и других обстоятельств г) степени или формы вины, материального положения работника и других обстоятельств</p> <p>2. По ст. 402 ТК РФ коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до ... со дня издания соответствующих актов о ее создании.</p> <p>+ а) пяти рабочих дней б) семи рабочих дней в) пяти календарных дней г) семи календарных дней</p>
Навыки юридической терминологией	<p>Задача 1. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Ударница» было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; строгий выговор; лишение отпуска для лиц, совершающих прогулы; штраф до 1 000 рублей для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии и увольнение.</p> <p>Правомерно ли такое предложение? Кем разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка?</p> <p>Задача 2.</p> <p>Руководитель треста с учетом мнения профкома треста утвердил Правила внутреннего трудового распорядка, в котором в числе других содержался пункт, предусматривающий право руководителя с учетом мнения профкома увольнять работников за однократное грубое нарушение технологической дисциплины, повлекшее остановку работы участника более чем на четыре часа. В этих же Правилах содержался пункт, предоставляющий руководителю право лишать работников за нарушения трудовой дисциплины премий, предусмотренных действующей в тресте системой оплаты труда.</p> <p>Законны ли данные Правила? Правомочно ли включение в них указанных пунктов? Кто и в каком порядке может опротестовать или отменить Правила внутреннего трудового распорядка, если они приняты с нарушением действующих норм права?</p>

- ОК – 8 Способен использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач. Этап 1.

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: понятие и	1. Какие юрисдикционные органы разрешают индивидуальные

систему правоотношений в трудовом праве	<p>трудовые споры?</p> <p>2. Какие юрисдикционные органы разрешают коллективные трудовые споры?</p>
<p>Уметь:</p> <p>применять юридическую терминологию; работать с правовыми актами; разрешать правовые проблемы и коллизии</p>	<p>1. Органами по рассмотрению трудовых споров являются:</p> <p>А) суд</p> <p>Б) профсоюз</p> <p>В) арбитражный суд</p> <p>2. В течении какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам:</p> <p>А) в течении 7 дней</p> <p>Б) в течении 1 месяца</p> <p>В) в течении 1 года</p>
<p>Навыки</p> <p>юридической терминологией</p>	<p>Задача 1. Экономист завода «Фотон» Скорняк был уволен с работы 15 апреля. 20 апреля он заболел и до 25 мая пребывал на стационарном лечении. А 10 июня он обратился в районный суд о восстановлении его на работе, поскольку считал, что был уволен неправомерно. Будет ли принято судом его заявление к рассмотрению?</p> <p>Задача 2. Рабочий завода «Медпрепарат» Яценко не согласился с решением комиссии по трудовым спорам, получив 10 апреля выписку с протокола заседания комиссии. 22 апреля он обратился с исковым заявлением в суд. Но суд не принял его заявление, мотивируя пропуском 10-ти дневного срока, предусмотренного законом для обжалования решения КТС. Правомерны ли действия суда?</p>

- ПК – 10 Способен выявлять, пресекать, раскрывать и расследовать преступления и иные правонарушения. Этап 1.

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	<p>Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>
<p>Знать:</p> <p>подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров</p>	<p>1. Что такое подведомственность трудовых споров?</p> <p>2. Какие индивидуальные трудовые споры подведомственности КТС?</p>
<p>Уметь:</p> <p>анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства</p>	<p>1. В течении какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам</p> <p>А) 7 дней</p> <p>Б) 1 месяц</p> <p>В) 10 дней</p> <p>2. Посредник по рассмотрению коллективного трудового спора</p> <p>А) единолично принимает решение по спору</p> <p>Б) помогает сторонам спора выработать согласованную позицию,</p>

	но сам решение не принимает В) принимает решение в соответствии с рекомендациями государственного органа
Навыки навыками работы с правовыми актами	<p>Задача 1. Рабочий завода «Медпрепарат» Яценко не согласился с решением комиссии по трудовым спорам, получив 10 апреля выписку с протокола заседания комиссии. 22 апреля он обратился с исковым заявлением в суд. Но суд не принял его заявление, мотивируя пропуском 10-ти дневного срока, предусмотренного законом для обжалования решения КТС. Правомерны ли действия суда?</p> <p>Задача 2. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Ударница» было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; строгий выговор; лишение отпуска для лиц, совершающих прогулы; штраф до 1 000 рублей для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии и увольнение.</p> <p>Правомерно ли такое предложение? Кем разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка?</p>

Таблица 6

- ОК – 5 обладает культурой поведения, готов к кооперации с коллегами, работе с коллегами .
Этап 2.

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: юрисдикционные органы, разрешающие трудовые споры	<p>1. Чем отличается трудовой спор от разногласий?</p> <p>2. Что такое обстоятельства возникновения трудовых споров?</p>
Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства	<p>1. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок ... со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.</p> <p>ОТВЕТ: до семи рабочих дней</p> <p>2. Основным способом защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:</p> <p>а) надзор и контроль Международной организации труда + б) самозащита работниками трудовых прав в) защита трудовых прав работников через Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации г) судебная защита трудовых прав работников</p>
Навыки навыками работы с правовыми актами	<p>Задача 1.</p> <p>Инженер Моисеев в течение целого рабочего дня не был на рабочем месте. На следующий день по требованию начальника отдела он</p>

	<p>представил письменное объяснение, что накануне плохо себя чувствовал, но врача не стал вызывать, надеясь, что недомогание пройдет и он поедет на работу. Когда же состояние еще более ухудшилось, он позвонил в поликлинику, но ему велели приходить самому. На следующий день стало лучше и вместо поликлиники Моисеев, по его словам, поехал на работу.</p> <p>Директор организации, которому начальник отдела написал докладную, на объяснения Моисеева написал резолюцию: «В совет трудового коллектива. Прошу обсудить и принять меры».</p> <p>На заседании Совета трудового коллектива Моисеев повторил свои объяснения, и члены Совета, учитывая его предыдущую безупречную работу, решили не применять к нему взыскания, а ограничиться обсуждением.</p> <p>Получив решение Совета коллектива, директор счел, что в данном случае одного обсуждения проступка работника было явно недостаточно и, поскольку месячный срок со дня его совершения еще не истек, своим приказом объявил Моисееву выговор.</p> <p>Законны ли действия Совета трудового коллектива? Законны ли действия директора организации?</p> <p>Задача 2.</p> <p>В результате несчастного случая, происшедшего при прокладке теплотрассы в районе линии электропередач, скончался прораб Малышев. Его семья состоит из двухлетнего сына, двух дочерей 6 и 8 лет, жены и матери. Кроме того, на его иждивении находилась престарелая бабушка. Средний заработок Малышева составляет 13 000 руб. Зарплата жены – 7 000 руб., пенсия по старости матери – 5 600 руб., а бабушки – 9 000 руб.</p> <p>Какова ответственность работодателя перед семьей потерпевшего?</p>
--	---

- ОК – 8 Способен использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач. Этап 2.

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: понятие, виды и причины возникновения трудовых споров	<p>1. В чем заключается общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров?</p> <p>2. В чем заключается обязательный порядок разрешения коллективных трудовых споров?</p>
Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства	<p>1. Из кого формируется примирительная комиссия:</p> <p>А) из представителей работодателя</p> <p>Б) из представителей профсоюзных органов</p> <p>В) из представителей работников и работодателя</p> <p>2. Сроки рассмотрения коллективного трудового спора посредником:</p> <p>1. 3 рабочих дня</p> <p>2. до 5 рабочих дней</p> <p>3. до 7 рабочих дней</p>

<p>Навыки навыками: анализа трудового договора и правоприменительно й практики; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального права.</p>	<p>Задача 1. Аудиторской проверкой 20 апреля в 2005 году было установленный, что 10 сентября в 2004 году по приказу начальника ремонтно-строительного управления были совершены лишние денежные выплаты работникам этого управления, в результате чего РСУ был нанесен материального ущерб. В связи с тем, что начальник РСУ добровольно возместить нанесенный ущерб отказался, директор треста обратился 15 февраля в 2006 году с иском в суд о взыскании с начальника РСУ материального ущерба. Будет ли рассмотрено это дело в суде?</p> <p>Задача 2. Работник АО «Атек» Назаров обратился в суд с иском о заявлении об отмене приказа о наложении на него дисциплинарного взыскания. Но суд не принял этого заявления к рассмотрению, мотивируя, что Назаров должен был предварительно обратиться в комиссию по трудовым спорам. Правомерны ли действия судьи?</p>
---	--

- ПК – 10 Способен выявлять, пресекать, раскрывать и расследовать преступления и иные правонарушения. Этап 2.

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров	<p>1. Какие индивидуальные трудовые споры подведомственны непосредственно суду?</p> <p>2. Подведомственность коллективных трудовых споров.</p>
Уметь: отличать индивидуальные трудовые споры от коллективных трудовых споров	<p>1. Имеет ли работник право, минуя комиссию по трудовым спорам обратиться в суд</p> <p>А) нет</p> <p>Б) да</p> <p>В) да, но только после письменного уведомления работодателя</p> <p>2. Этапами рассмотрения коллективного трудового спора являются</p> <p>А) рассмотрение вышестоящей профсоюзной организацией</p> <p>Б) рассмотрение примирительной комиссией</p> <p>В) рассмотрение с участием посредника</p>
<p>Навыки навыками: анализа трудового договора и правоприменительно й практики; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального права.</p>	<p>Задание 1. Разработайте решение по коллективному трудовому спору</p> <p>Задание 2. Разработайте решение по индивидуальному трудовому спору</p>

Преподавателем представляются типовые контрольные задания , необходимые для оценки знаний, умений, навыков. Типовые контрольные задания – это образцы заданий, по которым в последствии обучающийся будет проходить контроль знаний, умений, навыков, в процессе текущего контроля и промежуточной аттестации. Форма типовых контрольных заданий может быть в виде открытых/закрытых тестов, на соотношение наименований, а также в виде билетов.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль (*зачет, экзамен*), контроль самостоятельной работы студентов.

Текущий контроль успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторские занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);
- письменная (письменный опрос, выполнение, расчетно-проектировочной и расчетно-графической работ и т.д.);
- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

Промежуточная аттестация – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся, установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практические и семинарские занятия, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. В отдельных случаях зачеты могут устанавливаться по лекционным курсам, преимущественно описательного характера или тесно связанным с производственной практикой, или имеющим курсовые проекты и работы.

Экзамен, как правило, предполагает проверку учебных достижений обучаемых по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.