

**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	
OK - 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	3	- тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
OK-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
OK - 5	<p>Обладает культурой поведения, готов к кооперации с коллегами, работе с коллегами</p>	<p>Знать: юрисдикционные органы, разрешающие трудовые споры</p> <p>Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства</p> <p>Владеть: навыками работы с правовыми актами</p>	<ul style="list-style-type: none"> - тестирование; - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы - контрольные тестовые задания

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
OK-8	<p>Способен использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач</p>	<p>Знать: понятие, виды и причины возникновения трудовых споров</p> <p>Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства</p> <p>Владеть: навыками: анализа трудового договора и правоприменильной практики; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального права.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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+)		
[85;95)	B – (5)	отлично – (5)	зачтено

[70,85)	C – (4)	хорошо – (4)	
[60;70)	D – (3+)	удовлетворительно – (3)	незачтено
[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.	
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.	отлично (зачтено)
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)

E	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

- OK – 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</p> <p>в) материального положения работника и других обстоятельств</p> <p>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	трудовые споры? 2.Какие юрисдикционные органы разрешают коллективные трудовые споры?
Уметь: применять юридическую терминологию; работать с правовыми актами; разрешать правовые проблемы и коллизии	1. Органами по рассмотрению трудовых споров являются: А) суд Б) профсоюз В) арбитражный суд 2. В течении какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам: А) в течении 7 дней Б) в течении 1 месяца В) в течении 1 года
Навыки юридической терминологией	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? 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?

- ПК – 10 Способен выявлять, пресекать, раскрывать и расследовать преступления и иные правонарушения. 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: подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров	1.Что такая подведомственность трудовых споров? 2.Какие индивидуальные трудовые споры подведомственности КТС?
Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства	1. В течении какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам А) 7 дней Б) 1 месяц В) 10 дней 2. Посредник по рассмотрению коллективного трудового спора А) единолично принимает решение по спору Б) помогает сторонам спора выработать согласованную позицию,

	<p>но сам решение не принимает</p> <p>В) принимает решение в соответствии с рекомендациями государственного органа</p>
Навыки навыками работы с правовыми актами	<p>Задача1 .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	1. Чем отличается трудовой спор от разногласий? 2. Что такие обстоятельства возникновения трудовых споров?
Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства	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. ОТВЕТ: до семи рабочих дней 2. Основным способом защиты трудовых прав и законных интересов работников являются: 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
Навыки навыками работы с правовыми актами	Задача 1. Инженер Моисеев в течение целого рабочего дня не был на рабочем месте. На следующий день по требованию начальника отдела он

	<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, произшедшего 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 заработка 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	1. В чем заключается общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров? 2. В чем заключается обязательный порядок разрешения коллективных трудовых споров?
Уметь: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы трудового законодательства	1. Из кого формируется примирительная комиссия: А) из представителей работодателя Б) из представителей профсоюзных органов В) из представителей работников и работодателя 2. Сроки рассмотрения коллективного трудового спора посредником: 1. 3 рабочих дня 2. до 5 рабочих дней 3. до 7 рабочих дней

<p>Навыки навыками: анализа трудового договора и правоприменительной 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 исковым заявлением 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.

<p>Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>	<p>Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>
<p>Знать: порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров</p>	<p>1. Какие индивидуальные трудовые споры подведомственны непосредственно суду? 2. Подведомственность коллективных трудовых споров.</p>
<p>Уметь: отличать индивидуальные трудовые споры от коллективных трудовых споров</p>	<p>1. Имеет ли работник право, минуя комиссию по трудовым спорам обратиться в суд А) нет Б) да В) да, но только после письменного уведомления работодателя 2. Этапами рассмотрения коллективного трудового спора являются А) рассмотрение вышестоящей профсоюзной организацией Б) рассмотрение примирительной комиссией В) рассмотрение с участием посредника</p>
<p>Навыки навыками: анализа трудового договора и правоприменительной 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 аудиторные 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 семинарских занятий, 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 обучаемы 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.