

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Бузулукский гуманитарно-технологический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Оренбургский государственный университет»
Кафедра юриспруденции

Фонд
оценочных средств
по дисциплине «*Трудовые споры*»

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки
40.03.01 Юриспруденция
(код и наименование направления подготовки)

Общий профиль
(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация
Бакалавр

Форма обучения
Заочная

Год набора 2024

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция по дисциплине «Трудовые споры»

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры
юриспруденции

наименование кафедры

Кафедра юриспруденции

наименование кафедры

протокол № 6 от "15" февраля 2024 г.

Декан факультета
Экономики и права

наименование кафедры


подпись

О.Н. Григорьева
расшифровка подписи

Исполнители:

Старший преподаватель
должность


подпись

И.С. Яковлева
расшифровка подписи

Раздел 1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Виды оценочных средств/ шифр раздела в данном документе
<p>ПК*-2: Способен осуществлять охрану и защиту прав и свобод человека и гражданина на основе развитого правосознания при неукоснительном соблюдении действующего законодательства</p>	<p>ПК*-2-В-3 Правильно определяет соответствующие нормы права, позволяющие принять юридически правильное решение и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством ПК*-2-В-4 Выполняет нормативные предписания и действующее законодательство</p>	<p><u>Знать:</u> современную нормативно-правовую базу с учетом изменений, происходящих в законодательстве; содержание федеральных законов, иных нормативно-правовых актов, необходимых для реализации норм права в реализации трудовых</p>	<p>Блок А – задания репродуктивного уровня <i>Тесты</i></p>

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Виды оценочных средств/ шифр раздела в данном документе
		<p>отношений;</p> <p>Уметь: квалифицированно применять нормативные правовые акты в сфере правового обеспечения в реализации трудовых отношений отношений, реализовывать нормы материального трудового и процессуального права в реализации трудовых отношений;</p>	<p>Блок В – задания реконструктивного уровня <i>Задачи</i></p>
		<p>Владеть: навыками работы со справочными правовыми системами, с нормативными правовыми актами и специальной юридической литературой при осуществлении правоприменительной, научно-исследовательской или иной юридической деятельности в реализации трудовых отношений.</p>	<p>Блок С – задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня <i>Практические задания на анализ и составление документов.</i></p>
<p>ПК*-3: Способен юридически правильно квалифицировать факты и</p>	<p>ПК*-3-В-1 Квалифицирует факты и обстоятельства при реализации конкретных правоотношений</p>	<p>Знать: содержание должностных трудовых обязанностей по обеспечению закон-</p>	<p>Блок А – задания репродуктивного уровня <i>Тесты</i></p>

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Виды оценочных средств/ шифр раздела в данном документе
<p>обстоятельства при реализации конкретных правоотношений, проводить экспертизу нормативных актов, участвующих в профессиональной деятельности</p>		<p>ности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства; содержание Федеральных законов, иных нормативно-правовых актов, необходимых для обеспечения законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства</p>	
		<p>Уметь: квалифицированно исполнять свои трудовые (должностные) обязанности; применять нормативно-правовые акты, необходимые для обеспечения законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства.</p>	<p>Блок В – задания реконструктивного уровня <i>Задачи</i></p>
		<p>Владеть: выполнения должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства – в сфере трудовых отношений</p>	<p>Блок С – задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня <i>Практические задания на анализ и составление документов.</i></p>

Раздел 2. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Блок А - Оценочные средства для диагностирования сформированности уровня компетенций – «знать»

ПК*-2: Способен осуществлять охрану и защиту прав и свобод человека и гражданина на основе развитого правосознания при неукоснительном соблюдении действующего законодательства

1. Трудовой спор — это.....

А. разногласия между работодателем (или его представителями) и работником (работниками) по вопросам регулирования трудовых отношений, поступивших на разрешение специального юрисдикционного органа.

В. Неразрешимая ситуация, возникшая между работникам.

С. Конфликт между работодателем и работниками.

2. Нормативную основу разрешения трудовых споров составляет:

А. Конституция Российской Федерации и федеральные законы.

В. Конституция Российской Федерации и Трудовой кодекс Российской Федерации

С. Трудовой кодекс Российской Федерации

3. Каким нормативным правовым актом происходит урегулирование трудового спора с участием посредника:

А. ТК РФ;

В. ГК РФ;

С. ФЗ «Об урегулировании трудового спора с участием посредника»

Д. ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»

4. Дайте определение понятию «локаут».

А. Забастовочное движение;

В. увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

5. Какие гарантии установлены работникам в связи с проведением забастовки?

А. сохраняются место работы и должность;

В. сохранение заработка;

С. компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

ПК*-3: Способен юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства при реализации конкретных правоотношений, проводить экспертизу нормативных актов, участвующих в профессиональной деятельности

1. Срок обращения за защитой своих трудовых прав составляет:

А. три месяца со дня, когда субъект узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

В. месяц по спорам об увольнении;

С. год после нарушения субъективного права.

2. Неурегулированные разногласия между работниками и работодателями (либо представителями обеих сторон) по вопросам установления и изменения условий труда и заработной платы, а также заключения, выполнения и изменения коллективного договора или соглашения – это.....

А. Индивидуальный трудовой спор;

В. Коллективный трудовой спор

3. Назовите специальный юрисдикционный орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор.

А. Суд

В. Роструд

С. Комиссия по трудовым спорам

4. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок...

- А. до 7 рабочих дней со дня его приглашения (назначения);
- В. до 5 рабочих дней со дня составления протокола разногласий;
- С. до 10 календарных дней со дня обращения в Роструд.

5. Комиссия по трудовым спорам организации решает споры по вопросам...

- А. о законности применения дисциплинарных взысканий;
- В. дискриминации работников структурного подразделения организации;
- С. восстановления работника на работе в результате незаконного увольнения.

Блок В - Оценочные средства для диагностирования сформированности уровня компетенций – «уметь»

ПК*-2:

Способен осуществлять охрану и защиту прав и свобод человека, и гражданина на основе развитого правосознания при неукоснительном соблюдении действующего законодательства

Задача 1. Профсоюз обратился в суд, оспаривая отказ работодателя изменить существующие социально-экономические условия труда и быта в организации. Возник ли в данном случае трудовой спор? Может ли возникнуть трудовой спор без правового нарушения?

Задача 2. Соискателю отказали в трудоустройстве по причине отсутствия документа об образовании. Не согласившись с действиями работодателя, он обратился в суд.

Возник ли в данном случае трудовой спор? Какие обстоятельства необходимо доказать для возникновения трудового спора?

Задача 3. В трудовой договор работников ООО «Факел» включено условие об обязательном рассмотрении возникающих трудовых споров между работником и работодателем в органах медиации, оказывающих услуги по рассмотрению споров в городе. При возникновении разногласия работник обратился за разрешением трудового спора в КТС. Однако в КТС ему отказали в разрешении индивидуального спора, сославшись на условие трудового договора. Правомерны ли действия КТС?

Законно ли включение в трудовой договор такого условия? Какие органы компетентны рассматривать и разрешать индивидуальные трудовые споры?

Задача 4. Профсоюз выдвинул требование работодателю об индексации заработной платы работников предприятия в соответствии с действующим коллективным договором. Работодатель отказал в удовлетворении этих требований, объясняя это отсутствием финансовых возможностей. Вправе ли суд принять к рассмотрению заявление профсоюза? Какие споры подведомственны судам и какой суд компетентен рассматривать индивидуальные трудовые споры?

ПК*-3: Способен юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства при реализации конкретных правоотношений, проводить экспертизу нормативных актов, участвующих в профессиональной деятельности

Задача 1. Работник завода «Прогресс» обратился в КТС с заявлением о незаконном переводе, обосновывая его тем, что он не просил о переводе в другой цех и его предупреждали о том, что его переведут в другой цех, а сразу обязали выйти на работу в новый цех. КТС отказала в приеме заявления, мотивируя тем, что она не компетентна рассматривать такие споры. Правомерен ли отказ КТС в приеме заявления? Какие категории споров компетентна КТС рассматривать? Решите задачу, по существу. Дайте письменный мотивированный ответ.

Задача 2. На общем собрании работников ПАО «Механический завод» было избрано семь представителей работников в КТС. Однако директор ПАО отказался назначать своих представителей в КТС заявив, что никакой не намерен создавать в организации КТС в АО. Что следует делать представителям работников в данной ситуации? Какой порядок формирования КТС установлен действующим трудовым законодательством?

Подготовьте ответы на вопросы в письменной форме.

Задача 3. Районный суд удовлетворил иск инженера Карпова И.В. о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Карпов И.В. на следующий день после вынесения решения суда явился на работу и потребовал немедленно допустить его к работе. Однако начальник юридического отдела, пояснил Карпову И.В., что с решением суда не согласны, будут его обжаловать в апелляционной инстанции, в связи с чем, не обязаны предоставлять работу Карпову И.В. Какими должны быть действия Карпова в данной ситуации?

Каков порядок исполнения решений о восстановлении на работе? Решите задачу по существу и дайте письменные ответы на поставленные вопросы.

Работник завода «Прогресс» обратился в КТС с заявлением о незаконном переводе, обосновывая его тем, что он не просил о переводе в другой цех и его предупреждали о том, что его переведут в другой цех, а сразу обязали выйти на работу в новый цех. КТС отказала в приеме заявления, мотивируя тем, что она не компетентна рассматривать такие споры. Правомерен ли отказ КТС в приеме заявления? Какие категории споров компетентна КТС рассматривать? Решите задачу по существу. Дайте письменный мотивированный ответ.

Задача 4. На общем собрании работников ПАО «Механический завод» было избрано семь представителей работников в КТС. Однако директор ПАО отказался назначать своих представителей в КТС заявив, что никакой не намерен создавать в организации КТС в АО. Что следует делать представителям работников в данной ситуации? Какой порядок формирования КТС установлен действующим трудовым законодательством?

Подготовьте ответы на вопросы в письменной форме.

Задача 5. Районный суд удовлетворил иск инженера Карпова И.В. о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Карпов И.В. на следующий день после вынесения решения суда явился на работу и потребовал немедленно допустить его к работе. Однако начальник юридического отдела, пояснил Карпову И.В., что с решением суда не согласны, будут его обжаловать в апелляционной инстанции, в связи с чем, не обязаны предоставлять работу Карпову И.В. Какими должны быть действия Карпова в данной ситуации?

Каков порядок исполнения решений о восстановлении на работе? Решите задачу по существу и дайте письменные ответы на поставленные вопросы.

Задача 6. Токарь Иванов К.Р. обратился к начальнику цеха механического завода с просьбой повысить ему заработную плату, так как она не повышалась последние три года, в то время как на предприятии регулярно увеличивались оклады отдельных категорий работников. Начальник цеха довел просьбу рабочего до сведения директора завода, но тот отказался удовлетворить ее. Тогда работник обратился в суд. Примет ли суд к рассмотрению заявление Иванова К.Р. об отказе в повышении ему заработной платы? В каких случаях работник может обратиться с заявлением непосредственно в суд? Решите задачу, по существу. Дайте ответы на вопросы в письменной форме. Подготовить исковое заявление в суд о восстановлении на работе, взыскании оплаты времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Задача 7. Зарботная плата старшего инженера ПАО «Прогресс» Румянцева В.П. в соответствии с действующей системой оплаты труда включала должностной оклад и ежемесячные стимулирующие надбавки за выслугу лет и качественное выполнение особо важных и ответственных работ. Получив очередной расчетный листок, Румянцев В.П. обнаружил, что за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, к которой он привлекался, оплата произведена без учета указанных надбавок. Работник решил отстаивать свои права и обратился в суд. Какие юридически значимые обстоятельства должен установить суд при рассмотрении данного дела? Какое решение вынесет суд? Составьте проект решения суда по данному спору.

Задача 8. Генеральный директор ООО «Факел» на собрание работников заявил о введении новой системы оплаты труда, по которой заработные платы профессиональных и ответственных работников значительно вырастут. С приказом об утверждении нового Положения об оплате труда работники за два месяца были официально уведомлены, а сам проект положения с соответствующим обоснованием был направлен в профсоюзный комитет для учета мнения. В проекте размер тарифных ставок уменьшался в два раза, но вводились различные повышающие коэффициенты и значительно увеличивался размер указанных стимулирующих выплат и премий. Профсоюзный комитет дал положительное мотивированное письменное мнение на введение новой системы оплаты труда. Через два месяца после введения новой системы оплаты труда

работники обнаружили, что их заработки существенно уменьшились, поскольку критерии поощрительных выплат оказались весьма размытыми, а их размеры в соответствии с положением определялись генеральным директором. Недовольные работники обратились в суд. Какие юридически значимые обстоятельства должен установить суд?

Задача 9. Тракторист предприятия Иванов И.И. в целях избежания наезда на находящегося в нетрезвом состоянии Ракова П.П. врезался в дерево, разбив трактор, который является собственностью работодателя. При рассмотрении дела выяснилось, что сам Иванов И.И. находился в нетрезвом состоянии. Составьте документы, необходимые для привлечения к материальной ответственности. Подготовьте юридическое заключение.

Блок С - Оценочные средства для диагностирования сформированности уровня компетенций – «владеть»

С1 Практические задания на анализ и составление документов.

1. Подготовка структуры Положения о комиссии по трудовым спорам.
2. Подготовка проекта решения комиссии по трудовым спорам по заявлению работника о незаконном применении дисциплинарного взыскания.
3. Подготовка проекта искового заявления о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю.
4. Подготовка проекта рекомендаций трудового арбитража по коллективному трудовому спору об изменении условий труда.
5. Подготовить проект решения общего собрания работников об объявлении забастовки.

С2 Деловая игра

1. Правовая процедура разрешения индивидуальных трудовых споров: «Индивидуальный трудовой спор»

Целями деловой игры являются:

- формирование у студентов навыков подготовки документов правового характера;
- формирование навыков коллективной работы, взаимодействия с управленческим персоналом, общественными организациями, рядовыми работниками;
- формирование навыков отстаивания и защиты прав человека; - приобретение навыков анализа конкретной ситуации;
- углубление знаний по трудовому праву.

Вариант практической ситуации:

Климов работал в ГП «Быттехника» слесарем механосборочных работ на участке по ремонту холодильников. 26 февраля 2020 г. приказом №4 директором предприятия ему было объявлено замечание за невыполнение заявок и отсутствие на работе 21 февраля 2020 г. в течение рабочего дня. Поводом к наложению данного дисциплинарного взыскания послужило то, что он не смог 21 февраля 2020 г. выполнить две заявки на ремонт холодильников и отсутствовал на рабочем месте после обеда. 28 февраля 2020 г. приказом директора №5 ему объявлен выговор за самовольный преждевременный уход с работы, имевший место 26 февраля 2020г.

С наложением на него дисциплинарного взыскания Климов не согласен, так как выполнить заявки 21 февраля 2020 г. он не смог из-за отсутствия на участке запасных частей. 21 февраля до обеда он был занят осмотром неисправных холодильников, а после обеда пошел по магазинам искать нужные запчасти. Пейджер, которым пользовались все слесаря мастерской, он с собой брать отказался, поскольку считает, что администрация обязана обеспечить его мобильным телефоном. 26 февраля он действительно ушел с работы на час раньше, потому что ему было необходимо обратиться с жалобой на действия директора в инспекцию труда, и он беспокоился, что не успеет попасть к инспектору до окончания рабочего времени инспекции. Директор считает свои действия законными.

Коллектив настроен против Климова, поскольку у него очень трудный характер, он всегда всем недоволен.

В обязанности слесарей не входит закупка запчастей. Они по заявкам выдаются со склада. Климов на склад заявку не подавал. Письменные объяснения по фактам нарушений трудовой дисциплины он дать отказался, о чем был составлен акт.

Климов обратился в КТС.

Примерный состав участников деловой игры:

Работники, права которых нарушены, - 2-4 чел. (в зависимости от наличия учебного времени);

Представители работодателя – члены комиссии по трудовым спорам (КТС) – 3 чел.;

Представители профсоюза – члены КТС – 3 чел.; Свидетели по каждой жалобе – 2 чел.;

Руководители структурных подразделений, допустивших нарушения, - 2-4 чел. (в зависимости от количества спорящих работников);

Отдел кадров – 1 чел.;

Руководитель организации – 1 чел.;

Члены коллектива организации – все студенты группы;

Представители профсоюзного комитета – 2 чел.;

Представители работодателя и представители работников, ответственные за подготовку Положения о КТС и проведение собрания по выборам КТС, - по 2 чел. от каждой стороны;

Эксперты – 4 чел.

Задание участникам деловой игры:

Представители работников и представители работодателя готовят проект Положения о КТС.

Отдел кадров и руководитель организации готовят приказ о назначении своих представителей в состав КТС.

Представители профсоюзного комитета проводят общее собрание членов коллектива, выдвигают своих представителей в состав КТС и пишут протокол собрания.

Работники, права которых нарушены, пишут заявления в КТС, основываясь на конфликтных ситуациях, данных в сценарии, либо предлагают иную конфликтную ситуацию.

Члены КТС распределяют обязанности между членами комиссии и пишут протокол своего заседания. Ведут заседание по рассмотрению жалобы.

Свидетели выступают на заседании КТС, подтверждают факт нарушения прав своего коллеги по работе либо опровергают его, приводя свои доводы.

Руководители структурных подразделений выступают на заседании КТС с обоснованием правомерности своих действий.

2. Правовая процедура разрешения коллективных трудовых споров: «Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией»

Цель деловой игры – приобрести практические навыки для проведения переговоров сторонами коллективного трудового спора с целью его разрешения.

Студентам необходимо:

1. разделиться на три группы в равном количестве от представителей работников и работодателя и три представителя государственного органа – Службы по урегулированию коллективных трудовых споров, который осуществляет надзор за соблюдением трудового законодательства по разрешению коллективного трудового спора;

2. представителям работодателя составить приказ работодателя о создании примирительной комиссии;

3. представителям работников составить решение о создании примирительной комиссии;

4. каждой стороне подготовить пакет документов и согласовать процедуру проведения заседания комиссии, выбрать из числа представителей секретаря для ведения протокола переговоров;

5. провести заседание примирительной комиссии по разрешению спора;

6. согласовать и подписать решение примирительной комиссии или протокол разногласий по итогам рассмотрения.

Блок D - Оценочные средства, используемые в рамках промежуточного контроля знаний, проводимого в форме зачета, экзамена.

Экзаменационные вопросы (вопросы к зачету):

1. Защита трудовых прав и свобод работников.

2. Самозащита работниками трудовых прав.

3. Понятие и юридическая природа трудовых споров.

4. Структура трудового спора.

5. Причины и условия возникновения трудовых споров.

6. Классификация трудовых споров.

7. Система и содержание принципов рассмотрения трудовых споров.
8. Исковые (давностные) и процессуальные сроки по трудовым спорам.
9. Международно-правовые акты, регламентирующие процедуры рассмотрения трудовых споров.
10. Нормы Конституции РФ, имеющие концептуальное значение для рассмотрения трудовых споров.
11. Трудовой кодекс РФ – основной кодифицированный нормативный правовой акт, регулирующий порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров.
12. Положения Гражданского процессуального кодекса РФ, касающиеся рассмотрения судом индивидуальных трудовых споров.
13. Подзаконные акты по трудовым спорам.
14. Постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам и их значение. Общая характеристика постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
15. Виды органов, рассматривающих и разрешающих индивидуальные трудовые споры, и их правовой статус. Процедуры рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
16. Виды органов, рассматривающих коллективные трудовые споры, и их правовой статус. Этапы примирительных процедур при рассмотрении коллективного трудового спора.
17. Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров.
18. Понятие и признаки индивидуального трудового спора.
19. Понятие и значение подведомственности индивидуальных трудовых споров.
20. Индивидуальные трудовые споры, подведомственные комиссии по трудовым спорам.
21. Индивидуальные трудовые споры, подведомственные непосредственно суду.
22. Разрешение возникших разногласий самими спорящими сторонами (доюрисдикционная стадия).
23. Альтернативная процедура урегулирования трудовых споров с участием посредника (процедура медиации).
24. Порядок образования комиссий по трудовым спорам. Комиссии по трудовым спорам структурных подразделений организаций.
25. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам.
26. Порядок принятия
34. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в кассационном и надзорном порядке.
35. Споры о заключении трудового договора.
36. Споры о переводах на другую работу.
37. Споры о расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
38. Споры о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников.
39. Споры о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.
40. Споры о расторжении трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей.
41. Споры о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.
42. Споры о рабочем времени и времени отдыха.
43. Споры об оплате труда, гарантиях и компенсациях.
44. Споры о дисциплинарной ответственности.
45. Споры о материальной ответственности работника.
46. Споры о материальной ответственностью работодателя.
47. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров государственных гражданских служащих.
48. Особенности рассмотрения трудовых споров иностранных работников.
49. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
50. Понятие, предмет коллективного трудового спора, его отграничение от коллективной защиты индивидуальных трудовых прав работников.

51. Порядок разрешения разногласий самими сторонами. Момент начала коллективного трудового спора.
52. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
53. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
54. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
55. Гарантии работникам, участвующим в рассмотрении коллективного трудового спора.
56. Понятие забастовки. Право на забастовку и его ограничение.
57. Порядок объявления забастовки.
58. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
59. Незаконные забастовки.
60. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

4-балльная шкала	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
100 балльная шкала	85-100	70-84	50-69	0-49
Бинарная шкала	Зачтено			Не зачтено

Оценивание выполнения практических заданий

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота выполнения практического задания; 2. Своевременность выполнения задания; 3. Последовательность и рациональность выполнения задания;	Задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задание решено рациональным способом.
Хорошо	4. Самостоятельность решения; 5. и т.д.	Задание решено с помощью преподавателя. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задание решено нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.
Удовлетворительно		Задание решено с подсказками преподавателя. При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задание решено не полностью или в общем виде.
Неудовлетворительно		Задание не решено.

Оценивание выполнения тестов

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота выполнения	Выполнено 95 % заданий предложенного

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
	тестовых заданий; 2. Своевременность	теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос.
Хорошо	выполнения; 3. Правильность ответов на вопросы; 4. Самостоятельность тестирования;	Выполнено 85-94% заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.
Удовлетворительно	5. и т.д.	Выполнено 50-84 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.
Неудовлетворительно		Выполнено менее 50 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).

Оценивание ответа на экзамене

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота изложения теоретического материала; 2. Полнота и правильность решения практического задания; 3. Правильность и/или аргументированность изложения (последовательность действий);	Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок.
Хорошо	4. Самостоятельность ответа; 5. Культура речи; 6. и т.д.	Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.
Удовлетворительно		Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
		последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.
Неудовлетворительно		Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.

Раздел 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными этапами формирования компетенций по дисциплине при изучении студентами дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов.

При оценивании результатов обучения: знания, умения, навыки и/или опыта деятельности (владения) в процессе формирования заявленных компетенций используются различные формы оценочных средств текущего, рубежного и итогового контроля (промежуточной аттестации).

№п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Практические задания и задачи	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) реконструктивно-го уровня, позволя-	Комплект задач и заданий

		<p>ющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением</p> <p>в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.</p> <p>Рекомендуется для оценки знаний умений и владений студентов.</p> <p>Форма предоставления ответа студента: письменная или работа в системе электронного обучения Moodle.</p>	
1	Тест	<p>Система стандартизированных простых и комплексных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний, умений и владений обучающегося.</p> <p>Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений студентов.</p> <p>Используется веб-приложение «Универсальная система тестирования БГТИ».</p> <p>На тестирование отводится 60 минут.</p> <p>Каждый вариант тестовых заданий включает 20 вопросов. За каждый правильный ответ на вопрос дается 1 балл.</p> <p>Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он набрал 50 % правильных отве-</p>	Фонд тестовых заданий

		тов. Оценка «не зачтено» ставится, если студент набрал менее 50 % правильных ответов	
Зачет	<p>Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по учебной дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений студентов.</p> <p>Работы студента может быть принято решение о признании студента освоившим отдельную часть или весь объем учебного предмета по итогам семестра и проставлении в зачетную книжку студента – «зачтено». Студент, не выполнивший минимальный объем учебной работы по дисциплине, не допускается к сдаче зачета.</p> <p>Зачет сдается в устной форме или в форме тестирования.</p>	Комплект билетов (или тестовые задания в Веб-приложении «Универсальная система тестирования БГТИ»)	Зачет
Экзамен	<p>Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по учебной дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений студентов. Экзамен сдается в устной форме или в форме тестирования.</p>	Комплект билетов (или тестовые задания в Веб-приложении «Универсальная система тестирования БГТИ»)	Экзамен