

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ АВТОНОМНАЯ
НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИННОВАЦИОННЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

РАССМОТРЕНО:
На заседании методического совета
Протокол № 5 от 30.05.2022г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ПОАНО «НИК»
Г.Г. Аминова
Приказ №134-7/1 от 31.08.2022г.

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
обучающихся по учебной дисциплине ОП.05 Трудовое право по специальности
40.02.01 Право и организация социального обеспечения
на базе среднего общего образования
форма обучения: очная, заочная, очно-заочная

Махачкала 2022

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине ОП.05 «Трудовое право» разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта (далее ФГОС) среднего общего образования, утверждённого приказом Минобрнауки России от 17.05.2012 года, № 413 (с изменениями от 29.07.2017), квалификация – юрист.

Организация-разработчик: ПОАНО «Национальный инновационный колледж».

Разработчик: Ибрагимов М.М., преподаватель права ПОАНО «Национальный инновационный колледж».

Оглавление

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной образовательной программы.....3
2. Описание перечня оценочных средств и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.....4
3. Описание шкал оценочных средств и критерия оценивания компетенций на различных этапах их формирования7
4. Оценочные материалы для оценивания знаний и умений, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы8
5. Процедура оценивания знаний и умений, характеризующих этапы формирования компетенций.....17

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

Основной задачей оценочных средств является контроль и управление процессом приобретения студентами необходимых знаний и умений, определенных стандартом.

Оценочные средства для контроля знаний и умений, формируемых дисциплиной «Трудовое право» оцениваемые компоненты компетенций отражены в таблице.

	Контролируемые разделы	Код контролируемой	Наименование
--	------------------------	--------------------	--------------

	(темы) дисциплины*	компетенции (или ее части)	оценочного средства
1	Предмет и метод трудового права. Система трудового права.	З 1; З 2; ОК 1; ОК 2	Реферат, тесты, контрольные задания
2	Принципы трудового права	У 1; З 2; ОК 1	Реферат, тесты, контрольные задания
3	Источники трудового права	У 1; З 1; З 2; ОК 1; ОК 4; ОК 5; ОК 9	Реферат, тесты, контрольные задания
4	Субъекты трудового права	У 1; У 4; З 1; З 10; ОК 1; ОК 6; ОК 9	Реферат, тесты, контрольные задания
6	Теория социального партнерства	ОК 5;	Реферат, тесты, контрольные задания
7	Коллективные договоры и соглашения	ОК 1; ОК 3; ОК 5; ОК 6; ОК 9	Реферат, тесты, контрольные задания
8	Теория социального партнерства	ОК 1; ОК 3; ОК 6; ОК 9	Реферат, тесты, контрольные задания
9	Коллективные договоры и соглашения	ОК 1; ОК 3; ОК 6; ОК 9	Реферат, тесты, контрольные задания
10	Занятость и трудоустройство	ОК 1; ОК 6; ОК 9	Реферат, тесты, контрольные задания
11	Понятие и содержание трудового договора.	ОК 1; ОК 6; ОК 8	Реферат, тесты, контрольные задания
12	Заключение трудового договора.	ОК 1; ОК 6; ОК 9	Реферат, тесты, контрольные задания
13	Изменение трудового договора.	ОК 1; ОК 3; ОК 4; ОК 6	Реферат, тесты, контрольные задания
14	Прекращение трудового договора.	У 1; З 1; З 4; ОК 3; ОК 5; ОК 9	Реферат, тесты, контрольные задания
15	Рабочее время.	У 1; З 1; З 4; ОК 3; ОК 5; ОК 9	Реферат, тесты, контрольные задания
16	Время отдыха.	У 1; З 1; З 4; ОК 3; ОК 5; ОК 9	Реферат, тесты, контрольные задания
17	Оплата труда.	ОК 3; ОК 5; ОК 6; ОК 9	Реферат, тесты, контрольные задания

18	Гарантии и компенсации.	ОК 2; ОК 3; ОК 4; ОК 6; ОК 9	Реферат, тесты, контрольные за- дания
19	Трудовой распорядок. Дисциплина труда.	ОК 2; ОК 3; ОК 4; ОК 6; ОК 9	Реферат, тесты, контрольные за- дания
20	Основы охраны труда в РФ.	ОК 2; ОК 3; ОК 4; ОК 6	Реферат, тесты, контрольные за- дания
21	Организация охраны труда у работодателя.	У 1; У 3; У 4; З 1; З 9; ОК 1; ОК 3; ОК 4; ОК 5; ОК 9	Реферат, тесты, контрольные за- дания
22	Материальная ответственность сторон трудового договора.	У 1; У 3; У 4; З 1; З 9; ОК 1; ОК 3; ОК 4; ОК 5; ОК 9	Реферат, тесты, контрольные за- дания
23	Защита трудовых прав работников.	ОК 1; ОК 3; ОК 5; ОК 6; ОК 9	Реферат, тесты, контрольные за- дания
24	Трудовые споры.	ОК 1; ОК 3; ОК 5; ОК 9	Реферат, тесты, контрольные за- дания

Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины.

2. Описание перечня оценочных средств и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	2	3	4
1	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
1	Доклад, сообщение	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений

2	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий

3. Описание шкал оценочных средств и критерия оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Критерии оценки зачета:

«зачтено» - при наличии у студента глубоких, исчерпывающих знаний, грамотном и логически стройном построении ответа по основным вопросам дисциплины; при наличии твердых и достаточно полных знаний, логически стройном построении ответа при незначительных ошибках по направлениям, перечисленным при оценке «отлично»; при наличии твердых знаний, изложении ответа с ошибками, уверенно исправленными после наводящих вопросов по изложенным выше вопросам.

«незачтено» - при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса, неуверенности и неточности ответов после наводящих вопросов по вопросам изучаемой дисциплины. Оценка выставляется в экзаменационно - зачетной ведомости.

Критерии оценки коллоквиумов (докладов):

Оценка - «зачет» выставляется студенту, если он показал знание теории, хорошее осмысление основных вопросов темы, умеет при этом раскрывать понятия на различных примерах.

Оценка - «незачет» выставляется, если студент не владеет (или владеет незначительной степенью) основным программным материалом в объеме, необходимым для профессиональной деятельности

Критерии оценки контрольной работы:

- Оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ полностью соответствует данной теме.
- Оценка «хорошо» ставится студенту, если ответ верный, но допущены некоторые неточности.
- Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, если ответ является неполным и имеет существенные логические несоответствия;
- оценка «неудовлетворительно» если тема не раскрыта.

Критерии оценки тестирования:

Оценка- «зачет» выставляется студенту, если большая часть ответов (больше 60%) верна.

Оценка- «незачет» выставляется студенту, если большая часть ответов (больше 60%) не верна

Критерии оценки реферата:

-Оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ аргументирован, обоснован и дана самостоятельная оценка изученного материала;

- Оценка «хорошо» ставится студенту, если ответ аргументирован, последователен, но допущены некоторые неточности;
- Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, если ответ является неполным и имеет существенные логические несоответствия;
- Оценка «неудовлетворительно» если в ответе отсутствует аргументация, тема не раскрыта.

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций

Шкала оценивания	Уровень освоения компетенции	Результат освоения компетенции
отлично	высокий	обучающийся, овладел элементами компетенции «знать», «уметь», проявил всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоил основную и дополнительную литературу, обнаружил творческие способности в понимании, изложении и практическом исполнении усвоенных знаний.
хорошо	базовый	обучающийся овладел элементами компетенции «знать» и «уметь», проявил полное знание программного материала по дисциплине, освоил основную рекомендованную литературу, обнаружил стабильный характер знаний и умений и проявил способности к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.
удовлетворительно	основной	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», проявил знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, изучил основную рекомендованную литературу, допустил неточности в ответе на экзамене, но в основном обладает необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

4. Оценочные материалы для оценивания знаний и умений, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

Итоговой формой аттестации дисциплины является дифференцированный зачет, который может осуществляться в два этапа: проверка теоретических знаний (тестирование). Усвоенные знания проверяются в ходе выполнения бланкового или компьютерного тестирования. Количество тестовых заданий для выполнения – 30 единиц. Максимальное время выполнения тестовых заданий – 40 минут

4.1 Перечень вопросов для подготовки к зачету по дисциплине «Трудовое право».

1. Предмет трудового права. Сфера действия трудового права в современных условиях.
2. Метод трудового права.
3. Правоотношения в сфере правового регулирования труда.
4. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
5. Система трудового права. Система законодательства о труде. Система науки трудового права.
6. Источники трудового права.
7. Международные нормы как источник трудового права.
8. Значение судебной практики в трудовом праве.
9. Локальные нормы как источник трудового права.
10. Принципы трудового права.
11. Субъекты трудового права: понятие, виды, общая характеристика.
12. Организации как субъекты трудового права.
13. Работник как субъект трудового права.
14. Безработный как субъект трудового права.
15. Работодатель как субъект трудового права.
16. Роль профсоюзов в правовом регулировании труда.
17. Коллектив работников как субъект трудового права.
18. Коллективный договор: понятие и стороны.
19. Коллективные соглашения: понятие и виды.
20. Порядок подготовки и заключения коллективного договора.
21. Содержание коллективного договора и его структура.
22. Генеральное коллективное соглашение.
23. Ответственность по законодательству о коллективных договорах и соглашениях.
24. Понятие социального партнерства в сфере труда. Органы социального партнерства.
25. Формы социального партнерства.
26. Ответственность сторон социального партнерства.
27. Занятость и категории занятого населения по законодательству РФ.
28. Пособие по безработице: понятие, размеры, порядок назначения и выплаты.
29. Профессиональная подготовка по направлению службы занятости. Стипендия за период профессиональной подготовки.
30. Права и обязанности трудоустраиваемых лиц.
31. Понятие и виды трудового договора.
32. Ученический договор.
33. Срочный трудовой договор.
34. Порядок заключения трудового договора.
35. Содержание трудового договора.
36. Трудовая книжка.
37. Испытание при приеме на работу.
38. Переводы на другую работу: понятие, виды, правила.
39. Изменение условий трудового договора.
40. Перевод в случае производственной необходимости.
41. Прекращение трудового договора по инициативе работника.
42. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией либо по сокращению численности или штата работников.
43. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности.
44. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с однократным грубым нарушением работником своих трудовых обязанностей.

45. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим ценности.
46. Дополнительные основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя в отношении руководителя, его заместителя и главного бухгалтера.
47. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
48. Прекращение трудового договора при нарушении правил приема на работу.
49. Прекращение трудового договора в связи с переводом (переходом) работника на другую работу.
50. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы.
51. Расторжение срочного трудового договора.
52. Понятие и виды рабочего времени.
53. Сверхурочные работы: понятие, случаи и порядок проведения.
54. Сокращенное и неполное рабочее время.
55. Совмещение и совместительство.
56. Понятие и виды времени отдыха.
57. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.
58. Правовое регулирование оплаты труда.
59. Порядок исчисления среднего заработка.
60. Нормы труда, нормы выработки.
61. Понятие, виды гарантийных и компенсационных выплат.
62. Дисциплина труда и трудовой распорядок.
63. Дисциплинарные взыскания: понятие, виды, порядок применения и снятия.
64. Понятие, виды, основания и порядок применения поощрений за успешный труд.
65. Материальная ответственность в трудовом праве: понятие, виды.
66. Случаи полной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю.
67. Порядок возмещения ущерба, причинного работодателю.
68. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.
69. Трудовые споры: понятие и виды.
70. Понятие и содержание института охраны труда в трудовом праве.
71. Федеральная инспекция труда.
72. Учет и порядок проведения расследования несчастного случая на производстве.
73. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
74. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
75. Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые судом.
76. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
77. Понятие коллективного трудового спора.
78. Порядок разрешения коллективного трудового спора.
79. Забастовка: понятие, порядок организации и проведения.
80. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.
81. Система органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Критерии оценки устных ответов студентов на экзамене:

1. **Оценка «отлично» (5 баллов)** ставится студенту за правильный, полный и глубокий ответ на вопрос. Ответ студента на вопрос должен быть полным и развернутым, ни в коем случае не зачитываться дословно, содержать четкие формулировки всех определений, касающихся указанного вопроса, подтверждаться фактическими примерами. Такой ответ должен продемонстрировать знание студентом материала лекций, базового учебни-

ка и дополнительной литературы. Оценка «отлично» выставляется только при полных ответах на все основные и дополнительные вопросы.

2. Оценка «хорошо» (4 балла) ставится студенту за правильный и полный ответ на вопрос. Ответ студента на вопрос должен быть полным, ни в коем случае не зачитываться дословно, содержать четкие формулировки всех определений, непосредственно касающихся указанного вопроса, подтверждаться фактическими примерами. Такой ответ должен продемонстрировать знание студентом материала лекций и базового учебника. Оценка «хорошо» (4 балла) выставляется только при правильных и полных ответах на все основные вопросы. Допускается неполный ответ по одному из дополнительных вопросов.

3. Оценка «удовлетворительно» (3 балла) ставится студенту за правильный, но не полный ответ на вопрос преподавателя или билета. Ответ студента на вопрос может быть не полным, содержать нечеткие формулировки определений, прямо касающихся указанного вопроса, неуверенно подтверждаться фактическими примерами. Он ни в коем случае не должен зачитываться дословно. Такой ответ демонстрирует знание студентом только материала лекций. Оценка «удовлетворительно» (3 балла) выставляется только при правильных, но неполных, частичных ответах на все основные вопросы. Допускается неправильный ответ по одному из дополнительных вопросов.

4. Оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) ставится студенту за неправильный ответ на вопрос преподавателя или билета либо его отсутствие. Ответ студента на вопрос, в этом случае, содержит неправильные формулировки основных определений, прямо относящихся к вопросу, или студент вообще не может их дать, как и подтвердить свой ответ фактическими примерами. Такой ответ демонстрирует незнание студентом материала лекций, базового учебника и дополнительной литературы.

1) в тестовой форме

1. В целях самозащиты работник может отказаться от работы:

- а. не предусмотренной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных в самом трудовом договоре;
- б. непосредственно угрожающей его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- в. порученной без согласия работника в связи с переводом по производственной необходимости.

2. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется:

- а. инспекцией по труду
- б. судом
- в. комиссией по трудовым спорам.

3. Государственный инспектор вправе:

- а. при выявлении нарушений трудового законодательства выдавать работодателю предписания, обязательные для исполнения, без права на обжалование
- б. беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверения установленного образца посещать организации всех организационно-правовых форм и форм собственности
- в. закрывать организации, но только частной формы собственности, при выявлении нарушений по охране труда.

4. Профсоюзам предоставлено право на контроль:

- а. над организацией производства
- б. над соблюдением работодателем трудового законодательства
- в. над финансовыми потоками организацией.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации среди форм самозащиты трудовых прав работника называет право:
- а. не выходить на работу
 - б. отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором
 - в. отказаться от подписания приказа о привлечении его к дисциплинарной ответственности.

2) Практическое занятие

Особенности правового регулирования способов защиты трудовых прав работника.

3) Задания самостоятельной работы студентов

Работа с учебной и научной литературой, Интернет-ресурсами.

Тема 11.2. Трудовые споры.

1) Выполнение заданий в тестовой форме

1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются
 - а. только КТС
 - б. КТС и судами
 - в. только судами.
2. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в
 - а. одномесячный
 - б. трехмесячный
 - в. шестимесячныйсрок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
3. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в ... срок со дня вручения ему копии решения комиссии.
 - а. пятидневный
 - б. семидневный
 - в. десятидневный
 - д. тридцатидневный
4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется:
 - а. Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и гражданским процессуальным законодательством;
 - б. Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективными договорами и соглашениями;
 - в. Трудовым кодексом Российской Федерации и порядком, о котором стороны договорились в трудовом договоре.
5. Комиссия по трудовым спорам образуется:
 - а. в каждой организации с численностью работников более 15 человек;
 - б. в организациях по инициативе работников и (или) работодателя;
 - в. в каждой организации с обязательной регистрацией в соответствующем государственном органе.
6. Комиссия по трудовым спорам состоит из:
 - а. равного числа представителей работников и работодателя;
 - б. членов трудового коллектива, представителей работодателя и органов местной власти;
 - в. Трудовой кодекс Российской Федерации эти вопросы не регулирует.
7. В комиссии по трудовым спорам должно быть:
 - а. не менее четырех членов;
 - б. не менее семи членов;
 - в. не оговорено в Трудовом кодексе Российской Федерации.

8. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется:
- а. Министерством юстиции Российской Федерации или субъекта Федерации;
 - б. работодателем;
 - в. коллективом работников.
9. Комиссия по трудовым спорам является:
- а. первой инстанцией для всех категорий индивидуальных трудовых споров;
 - б. первой инстанцией, если работник считает возможным в нее обратиться;
 - в. обязательной инстанцией, если указано в трудовом договоре.
10. Комиссия имеет право рассматривать индивидуальные трудовые споры:
- а. об отказе в приеме на работу;
 - б. о незаконном увольнении с работы;
 - в. споры, возникающие в организациях и ее структурных подразделениях в соответствии с компетенцией КТС.
11. Комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение:
- а. 30 дней;
 - б. 20 дней;
 - в. 10 дней.
12. Заседание комиссии считается правомочным, если:
- а. присутствуют все члены комиссии;
 - б. присутствуют 2/3 членов, представляющих работников, и 2/3 членов, представляющих работодателя;
 - в. присутствуют не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.
13. Орган, рассматривающий трудовой спор, имеет право принять решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула:
- а. за все время вынужденного прогула;
 - б. только за один год;
 - в. только за три года.
14. Денежные требования работника удовлетворяются:
- а. в сумме, не превышающей годовую зарплату работника;
 - б. в сумме, не превышающей зарплату за десять лет;
 - в. в полном размере.
15. Обратное взыскание сумм, выплаченных работнику по решению суда, отмененного в порядке надзора, возможно:
- а. если отмененное решение основано на ложных сведениях или документах, представленных работником;
 - б. в любом случае по решению суда;
 - в. в любом случае по требованию работодателя или его представителя.
16. ПримириТЕЛЬная комиссия с момента начала коллективного трудового спора должна быть создана в течение:
- а. до пяти рабочих дней;
 - б. до десяти календарных дней;
 - в. до трех рабочих дней.
17. Решение об объявлении забастовки принимает:
- а. забастовочный комитет;
 - б. профсоюзный орган;
 - в. общее собрание (конференция) работников или профсоюз с утверждением собранием (конференцией) работников.
18. Под локаутом в трудовом законодательстве понимается:
- а. выходной день, не подлежащий оплате;
 - б. любая процедура увольнения работников;

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

19. Работодатель должен быть предупрежден о начале предупредительной забастовки:

- а. не позднее чем за десять дней;
- б. не позднее чем за две недели;
- в. не позднее чем за три рабочих дня.

20. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден:

- а. в письменной форме не позднее чем за десять дней;
- б. в устной форме не позднее чем за десять дней;
- в. в письменной форме не позднее чем за две недели.

2) Практическое занятие

Деловые игры «Индивидуальный трудовой спор. Рассмотрение в КТС», «Индивидуальный трудовой спор. Рассмотрение в суде», «Коллективный трудовой спор».

3) Задания самостоятельной работы студентов

Работа с учебной и научной литературой, Интернет-ресурсами.

Критерии оценки рефератов:

1. Работы, не соответствующие заданию преподавателя к рассмотрению не принимаются и не оцениваются.

2. Рефераты и творческие работы студентов должны сдаваться в папке-скоросшивателе, включать не менее 12 страниц текста (14 шрифт, 30 строк на странице) и минимум 3 источника в списке литературы, один из которых может быть Интернет - источником. Максимально реферат может быть оценен в 10 баллов.

3. За нарушение сроков предоставления работ оценка снижается на 1 балл за день просрочки.

4. Нарушение правил подготовки рефератов, докладов или конспектов штрафуются отрицательным баллом (в пределах оценки за эти виды работ) – 2 балла за одно нарушение.

Нарушениями считаются:

- 1. Отсутствие у работы титульного листа.
- 2. Несоответствие название работы ее содержанию.
- 3. Отсутствие в работе страницы с ее содержанием.
- 4. Отсутствие в работе обоснования ее актуальности (Введения).
- 5. Несоответствие названий глав и параграфов работы их содержанию.
- 6. Отсутствие в работе прямых цитат.
- 7. Отсутствие в работе заключения.
- 8. Несоблюдение требований к содержанию и оформлению списка литературы.
- 9. Неумение ответить на вопрос о содержании своего реферата
(*Задаются 2 вопроса*).

5. Процедура оценивания знаний и умений, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Трудовое право» осуществляется в ходе текущего и промежуточного контроля. Текущий контроль организуется в формах: устного опроса (беседы, индивидуального опроса, докладов, сообщений); контрольных работ; проверки письменных заданий (эссе, рефератов); тестирования.

Промежуточный контроль осуществляется в формах зачета и итогового экзамена. Каждая форма промежуточного контроля должна включать в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения студентами знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих принципах:

периодичности проведения оценки, многоступенчатости оценки по устранению недостатков, единства используемой технологии для всех обучающихся, выполнения условий сопоставимости результатов оценивания, соблюдения последовательности проведения оценки.

Краткая характеристика процедуры реализации текущего и промежуточного контроля для оценки компетенций обучающихся включает:

доклад, сообщение - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Подготовка осуществляется во внеурочное время. На подготовку дается одна неделя. Результаты озвучиваются на втором занятии, регламент- 7 минут на выступление. В оценивании результата наравне с преподавателем принимают участие студенты группы.

устный опрос – устный опрос по основным терминам может проводиться в начале/конце лекционного или семинарского занятия в течении 15-20 мин. Либо устный опрос проводится в течение всего семинарского занятия по заранее выданной тематике.

тест – проводится на заключительном занятии. Позволяет оценить уровень знаний студентами теоретического материала по дисциплине. Осуществляется на бумажных носителях по вариантам. Количество вопросов в каждом варианте- 20. Отведенное время на подготовку – 60 мин.

зачет– проводится в заданный срок согласно графику учебного процесса. Зачет проходит в устной форме в виде собеседования по вопросам итогового контроля. При выставлении результата по зачету учитывается уровень приобретенных компетенций студента. Компонент «знать» оценивается теоретическими вопросами по содержанию дисциплины, компоненты «уметь» и «владеть» - практикоориентированными заданиями. Аудиторное время, отведенное студенту на подготовку – 15-20 мин.