Приложение

к ООП-П по специальностям

08.02.10 Строительство железных дорог,

путь и путевое хозяйство

|  |
| --- |
| **ФОНД оценочных средств****по учебной дисциплине****ОП.10 ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ****МДМ.01 Технического модуля**  |
|  |

**2022**

Содержание

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п |  | Стр. |
| 1. | Паспорт комплекта фонда оценочных средств…………………….. | 3 |
| 2. | Требования к уровню подготовки по дисциплине, перечень контролируемых компетенций………………………………………. | 4 |
| 3. | Область применения контрольно-оценочныхсредств…………….. | 5 |
| 4. | Пакет фонда оценочных средств……………………………………. | 6 |
| 5. | Критерии оценок по дисциплине……………………………………. | 32 |
|  |  |  |

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины:

В рамках программы учебной дисциплины обучающиеся осваивают умения и знания:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Код ПК, ОК | Умения | Знания |
| ОК 1 –ОК 9ПК 3.5, ПК 4.2, ПК 4.3 | У1 защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством; | З1 права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;З2 законодательные, нормативные правовые акты, регулирующие правовые отношения в процессе профессиональной деятельности; |

В результаты освоения учебной дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» обучающиеся должны обладать предусмотренными ФГОС СПО по специальности 08.02.10 «Строительство железных дорог, путь и путевое хозяйство» следующими умениями, знаниями, которые формируют общие и профессиональные компетенции:

**У1** -защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством;

**З1** -права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;

**З2** -законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правовые отношения в процессе профессиональной деятельности.

**Общие компетенции:**

ОК 1 Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес

ОК 2 Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество

ОК 3 Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность

ОК 4 Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития

ОК 5 Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности

ОК 6 Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями

ОК 7 Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий

ОК 8 Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации

ОК 9 Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности

Профессиональныекомпетенции:

ПК 3.5 Проводить автоматизированную обработку информации

ПК 4.2. Осуществлять руководство выполняемыми работами, вести отчетную и техническую документацию

ПК 4.3. Проводить контроль качества выполняемых работ при технической эксплуатации, обслуживании, ремонте, строительстве пути и искусственных сооружений

Формы аттестации при освоении дисциплиныПравовое обеспечение профессиональной деятельности является экзамен.

2. ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ПОДГОТОВКИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Результаты обучения** | **Критерии оценки** | **Методы оценки** |
| З1 права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;З2 законодательные, нормативные правовые акты, регулирующие правовые отношения в процессе профессиональной деятельности; | - демонстрация знаний прав и обязанностей работников в сфере профессиональной деятельности, а также нормативных правовых актов, регулирующих правовые отношения в процессе профессиональной деятельности | - устный опрос;- письменный опрос;- оценка результатов выполнения практических работ;- экзамен. |
| У1 защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством; | - умение выбирать аргументы в защиту своих прав в соответствии с трудовым законодательством. | - устный опрос;- письменный опрос;- подготовка сообщений;- выполнение презентаций и рефератов;- анализ нормативных документов;- экспертное наблюдение за деятельностью обучающихся на практических занятиях;- экзамен |

**3. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

Результатом освоения дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» профессионального цикла, является формирование общих и профессиональных компетенций.

Формой аттестации по дисциплине является экзамен.

Виды проведения проверок: письменная, устная, комбинированная.

**Письменная** – предполагает письменный ответ обучающегося на один или систему вопросов (заданий).

**Устная** – предполагает устный ответ обучающегося на один или систему вопросов в форме рассказа, беседы, собеседования.

**Комбинированная** – предполагает сочетание письменного и устного видов.

Система оценок при аттестации: пятибалльная.

Шкала оценок при тестовой форме контроля:

При осуществлении контроля в форме тестирования оценка результата выставляется на основании ниже перечисленных критериев:

**91-100%** правильных ответов, тестирование пройдено с оценкой *«отлично – 5»*

**76-90%** правильных ответов, тестирование пройдено с оценкой *«хорошо – 4»*

**60-75%** правильных ответов, тестирование пройдено с оценкой *«удовлетворительно – 3»*

**Менее 60%** правильных ответов, тестирование пройдено с оценкой *«неудовлетворительно – 2»*

Перечень оценочных средств

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование оценочных средств | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в фонде |
| Задания и задачи (Практическое занятие) | Выполнение задания по теме занятия с целью закрепления материала | инструкционные карты |
| Устный опрос | Система вопросов, позволяющая выявить пробелы знаний, уровень подготовки по теме  | вопросы для устного опроса |
| Письменный опрос по теме | Система вопросов по вариантам, позволяющие выявить пробелы знаний, уровень подготовки по теме  | вопросы для письменного опроса по вариантам |
| Презентация | Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы, сопровождаемое демонстрационным материалом | темы презентаций |
| Реферат | Продукт самостоятельной работы обучающегося, 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 |
| Вопросы к экзамену | Система вопросов, позволяющая выявить пробелы знаний, уровень подготовки к промежуточной аттестации | перечень вопросов к экзамену |
| Билеты для проведения экзамена | Сгруппированные теоретические вопросы из соответствующего списка вопросов для подготовки к промежуточной аттестации для индивидуальной проверки знаний и умений обучающихся | билеты для проведения экзамена |

**4. ПАКЕТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**Перечень вопросов для подготовки к аттестации**

1. Понятие и сущность услуг, оказываемых на железнодорожном транспорте.

2. Правовое регулирование деятельности по оказанию услуг на железнодорожном транспорте.

3. Краткая характеристика нормативных правовых актов РФ, обеспечивающих стабильную работу железнодорожного транспорта.

4. Особенности приватизации объектов железнодорожного транспорта.

5. Структурная реформа отрасли. Особенности предпринимательской деятельности на железнодорожном транспорте.

6. Законодательные и нормативные акты по обеспечению безопасной работы на железнодорожном транспорте.

7. Понятие экономических споров. Виды экономических споров: преддоговорные споры; договорные споры; споры, связанные с нарушением прав собственника; споры, связанные с причинением убытков; споры с государственными органами; споры о деловой репутации и товарных знаках.

8. Досудебный (претензионный порядок) рассмотрения споров, его значение. Подведомственность и подсудность экономических споров. Сроки исковой давности.

9. Порядок оказания услуг по перевозкам пассажиров и хранению ручной клади

10. Общие положения договора перевозки пассажиров, багажа и грузобагажа на железнодорожном транспорте. Перевозочные документы.

11. Права и обязанности сторон по договору перевозки пассажиров, багажа и грузобагажа. Ответственность сторон по договору перевозки.

12. Понятие договора. Виды договоров. Содержание и форма договора. Порядок заключения, изменения и расторжения договора. Общие правила исполнения предпринимательских договоров.

13. Способы обеспечения исполнения договора. Гражданско-правовая ответственность за неисполнение договора.

14. Правовые отношения железной дороги и пассажиров: договор перевозки пассажира, договор перевозки багажа, грузобагажа. Права и обязанности пассажира.

15. Страхование пассажира. Права и обязанности железной дороги при перевозке пассажиров и багажа.

16. Признаки юридической ответственности сторон железнодорожной перевозки. Взаимная ответственность сторон по договору железнодорожной перевозки.

17. Понятие и виды экономических споров. Претензионный порядок рассмотрения споров. Предъявление исков. Встречный иск. Арбитражный и третейский суд.

18. Гражданско – правовые договоры в сфере труда и их отличие от трудовых договоров.

19. Понятие трудового права. Источники трудового права. Трудовой Кодекс РФ.

20. Государственное регулирование в области занятости населения.

21. Трудовой договор: понятие, виды, содержание. Стороны трудового договора

22. Понятие и виды переводовпо трудовому праву. Отличие переводов от перемещения. Совместительство.

23. Основания прекращения трудового договора. Оформление увольнения работника. Правовые последствия незаконного увольнения

24. Изменение и расторжение трудового договора.

25. Рабочее время и время отдыха работников железнодорожного транспорта.

26. Понятие и виды времени отдыха.

27. Понятие и виды гарантий и компенсаций.

28. Понятие рабочего времени, его виды. Режим рабочего времени и порядок его установления. Учет рабочего времени.

29. Понятие и виды времени отдыха. Компенсация за работу в выходные и праздничные дни.

30. Понятие заработной платы. Социально-экономическое и правовое содержание заработной платы. Правовое регулирование заработной платы: государственное и локальное.

40. Положение о дисциплине работников. Особенность трудовых отношений на железнодорожном транспорте. Положение о поощрении (виды поощрений).

41. Виды специальных дисциплинарных взысканий. Перечень нарушений. Определение степени вины работника и меры дисциплинарного взыскания.

42. Нормативные акты, регулирующие дисциплину работников железнодорожного транспорта. Основание дисциплинарной ответственности и виды дисциплинарных взысканий.

43. Понятие, условия и виды материальной ответственности. Материальная ответственность работодателя перед работником и работника перед работодателем.

44. Понятие и виды трудовых споров. Причины и условия трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров.

45. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Понятие и виды коллективных трудовых споров. Право на забастовку и его реализация.

46. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Правовой статус безработного.

47. Пенсия, государственная пенсионная система в РФ. Пенсионный фонд РФ и его функции. Негосударственные пенсионные фонды. Трудовая и социальная пенсия, корпоративная пенсия. Инструменты для увеличения размера пенсионных накоплений.

48. Налоговый кодекс РФ. Налоги, виды налогов. Субъект, предмет и объект налогообложения.

49. Ставка налога, сумма налога, системы налогообложения (пропорциональная, прогрессивная, регрессивная).

50. Налоговые льготы, порядок уплаты налога, налоговая декларация, налоговые вычеты.

51. Понятие материальной ответственности. Основания и условия привлечения работника к материальной ответственности. Полная и ограниченная материальная ответственность. Индивидуальная и коллективная материальная ответственность. Порядок определения размера материального ущерба, причиненного работником работодателю.

52. Порядок возмещения материального ущерба, причиненного работником работодателю.

53. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику. Виды ущерба, возмещаемого работнику, и порядок его возмещения ущерба.

 **Тестовые задания текущего контроля**

**1. Понятие трудового договора включает в себя:**

а) соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку;

б) соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ;

в) соглашение о найме на время выполнения любых работ.

**2. Работодатель может быть:**

а) физическим лицом;

б) юридическим лицом;

в) в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

**3. Работник — это:**

а) гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем;

б) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

в) любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем.

**4. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок:**

а) не более трех лет;

б) не более четырех лет;

в) не более пяти лет.

**5.Трудовой договор считается заключенным:**

а) с момента подписания руководителем организации заявления о приеме на работу;

б) с даты подписания трудового договора;

в) с даты, указанной в приказе при приеме на работу.

**6. Обязательные условия трудового договора определяются:**

а) в коллективном договоре или соглашении;

б) по соглашению сторон трудового договора;

в) в Трудовом кодексе Российской Федерации.

**7. Условия трудового договора могут быть изменены:**

а) в устной форме по соглашению сторон;

б) в письменной форме по соглашению сторон;

в) Трудовой кодекс РФ не устанавливает форму изменения трудового договора.

**8. В случае заключения срочного трудового договора:**

а) необходимо указывать срок и обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;

б) Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает требования указывать обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;

в) причина его заключения может быть указана по усмотрению сторон трудового договора.

**9. Основания для заключения срочного трудового договора предусмотрены:**

а) в Трудовом кодексе Российской Федерации;

б) в Трудовом кодексе Российской Федерации и других федеральных законах;

в) в Трудовом кодексе Российской Федерации, других федеральных законах, коллективных договорах и соглашениях.

**10. Работодатель имеет право потребовать выполнения работы, не предусмотренной в трудовом договоре:**

а) если это предусмотрено в трудовом договоре и (или) в коллективном договоре или соглашении;

б) если это предусмотрено в правилах внутреннего трудового распорядка;

в) запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

**11. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет, что трудовой договор вступает в силу:**

а) со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;

б) с даты, указанной в трудовом договоре, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя;

в) все вышеперечисленное.

**12. Если работник не приступил к работе в день начала работы:**

а) он увольняется за прогул;

б) трудовой договор аннулируется;

в) трудовой договор приостанавливается до выхода работника.

**13. Работник по общему правилу имеет право заключать трудовой договор:**

а) с 15 лет;

б) с 18 лет;

в) с 16 лет.

**14. Работодатель вправе отказать в заключении трудового договора работнику, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя:**

а) только при проведении сокращения численности или штатов в организации;

б) если прежний работник, на место которого был приглашен новый, отозвал свое заявление;

в) запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

**15. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель:**

а) не обязан сообщать причину отказа в письменной форме;

б) обязан сообщить причину отказа в письменной форме;

в) обязан сообщить причину отказа, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашении организации.

**16. Работодатель обязан заводить трудовые книжки на работников, если работа в этой организации является для них основной, в течение:**

а) семи рабочих дней;

б) свыше пяти дней;

в) трех рабочих дней.

**17. При заключении трудового договора работодатель имеет право потребовать от работника следующие документы:**

а) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;

б) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; характеристику с прежнего места работы; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;

в) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании.

**18. Перечень документов, которые необходимо предъявлять при устройстве на работу, установлен:**

а) в Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента и постановлениях Правительства Российской Федерации;

б) в Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента, постановлениях Правительства Российской Федерации, коллективном договоре;

в) в Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента, постановлениях Правительства Российской Федерации, правилах внутреннего трудового распорядка.

**19. Общий срок испытания работника составляет:**

а) шесть месяцев;

б) три месяца;

в) два месяца.

**20. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока, предупредив работника:**

а) в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин отрицательной оценки;

б) не позднее, чем за три дня в устной форме;

в) не позднее, чем за три дня в письменной форме с указанием причин отрицательной оценки, но с согласия профсоюза и с выплатой выходного пособия.

**21. В трудовую книжку не вносятся:**

а) сведения о взысканиях;

б) сведения о переводах;

в) сведения о наградах и поощрениях.

**Трудовая дисциплина**

**1. Правила внутреннего трудового распорядка:**

а) принимаются на общем собрании трудового коллектива по представлению администрации;

б) утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

в) утверждаются представительным органом по представлению администрации.

**2. Дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены:**

а) в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, соглашениях;

б) в Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, уставах и положениях;

в) в трудовом договоре.

**3. Дисциплинарное взыскание не может быть применено:**

а) позднее месяца со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;

б) позднее двух месяцев со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;

в) позднее месяца со дня обнаружения и пяти месяцев со дня совершения.

**4. Применить дисциплинарное взыскание – это:**

а) право работодателя;

б) обязанность работодателя;

в) решение собственника.

**5. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику:**

а) под роспись не позднее двух дней с даты издания;

б) на доске объявлений, не позднее трех дней с даты издания;

в) под роспись, не позднее трех рабочих дней с дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

**6. Дисциплинарное взыскание действует:**

а) два года;

б) один год;

в) срок действия не установлен.

**Вопросы итогового контроля:**

**Вариант 1:**

**1.Какое количество представителей работников и работодателей включено в КТС?**

А) большинство работников

Б) большинство работодателей

В) поровну

**2.Кто является стороной перевозки грузобагажа?**

А) пассажир

Б) грузовладелец

В) грузополучатель

**3.Договор перевозки пассажира является:**

1. двусторонним

Б) трехсторонним

1. многосторонним

**4.Представители работников в КТС :**

1. назначаются трудовым коллективом

Б) избираются общим собранием

1. назначаются руководством

**5.Договор на эксплуатацию подъездных путей заключается сроком на:**

А) 1 год

Б) 3 года

В) 5 лет

**6.Какие вопросы не входят в компетенцию КТС?**

1. индивидуальные трудовые споры

Б) вопросы начисления зарплаты

1. отказ в приеме на работу

**7.Срочный трудовой договор заключается на срок не более:**

А) одного года

Б) трех лет

В) пяти лет

**8. Ответственность железной дороги за просрочку доставки багажа:**

1. 3% за сутки

Б) 9% за сутки

1. десятикратная стоимость платы за перевозку багажа

**9. Срок обращения работника в КТС:**

1. 10 дней

Б) 1 месяц

1. 3 месяца

**10. В случае неявки работника на КТС без уважительной причины вопрос:**

1. откладывается

Б) снимается

1. рассматривается без его участия

**11.Срок обращения в суд работником по вопросу увольнения**:

1. 3 месяца

Б) 10 дней

В) 1 месяц

**12. За задержку отправления или прибытия поезда пассажиру возмещается:**

1. 3% стоимости проезда за каждый час

Б) 9% стоимости проезда за каждый час

1. такого возмещения нет

**13. Какое из условий можно считать неосновным в трудовом договоре:**

А) оплата труда

Б) испытательный срок

В) график работы

**14.Невозвращение проекта договора на эксплуатацию подъездных путей в установленный срок, означает:**

1. согласие

Б) несогласие

1. доработку

**15.Максимальная продолжительность испытательного срока при приеме на работу:**

1. 1 месяц

Б) 3 месяца

1. 6 месяцев

**16. Какой документ не является основным в комплекте перевозочных
документов?**

А) транспортная накладная

Б) ж.д квитанция

В )дорожная ведомость

**17.КТС вопросы по трудовым спорам решает:**

1. 3 месяца

Б) 1 месяц

1. 10 дней

**18.Работодатель имеет право обратиться в суд о возмещении материального ущерба:**

1. в течение 1 месяца

Б) в течение 1 года

1. в течение 3 месяцев

**19.Пассажир имеет право провозить багаж:**

1. весом не более 30 кг.

Б) весом не более 40 кг.

1. весом не более 36 кг.

**20. Какой из приведенных объектов не может быть переведен из собственности ОАО РЖД:**

А) пригородный подвижной состав

Б) часть локомотивного парка

В) аварийно-спасательные подразделения.

**Вопросы итогового контроля:**

**Вариант 2:**

**1.Примирительная комиссия рассматривает вопросы:**

A) коллективных споров

Б) индивидуальных споров

B ) семейных споров

**2.Основой отношений перевозки грузов и пассажиров является:**

1. Закон об обязательном страховании

Б) ТУЖД

1. Закон о выполнении обязательств

**3.Пассажир имеет право возобновить действие билета в случае опоздания по болезни:**

А) через 2 часа

Б) по окончании болезни

В) в течение 12 часов

 4. **4.Состав трудового арбитража:**

A) профсоюзный комитет

Б) представители государственных органов по урегулированию споров

B ) представители работников, работодателей и государственных органов

**5. Полная стоимость проезда возмещается при возврате проездных документов** :

А) за 8 часов до отправления

Б) за 15 часов

В) за 3 суток

**6. Какое право не предоставляется пассажиру поезда:**

А) право на остановку в пути

Б) право занять лучшее место

В) право расположения ручной клади на своей полке в ходе всего пути

следования.

**7. Срок рассмотрения споров трудовым арбитражем:**

1. 1 дней

Б) 5 дней

1. 15 дней

**8. Срок создания примирительной комиссии:**

1. 3 дня

Б) 10 дней

1. 15 дней с начала спора

**9. Ответственность железной дороги за просрочку доставки груза:**

1. 3% платы за перевозку за каждые сутки

Б) 5% платы за перевозку за каждые сутки

1. 9% платы за перевозку за каждые сутки

**10. Решение индивидуальных трудовых споров рассматривается:**

1. арбитражным судом

Б) трудовой инспекцией

1. мировым судом

**11. Прогулом считается:**

А) неявка на работу в течение всего рабочего дня

Б) отсутствие на рабочем месте более 4 часов подряд

В) верно А)

Г) верно А) и Б)

**12. Изменение существенных условий труда возможно:**

1. при производственной необходимости

Б) при письменном согласии работника

1. при решении руководителя

**13. Индивидуальная материальная ответственность предполагает возмещение:**

1. пропорционально заработной плате

Б) в рамках месячного заработка

1. полное возмещение работником убытка в течении одного месяца

**14.Пронумеруйте этапы решения коллективных споров:**

1. рассмотрение спора примирительной комиссией

Б) рассмотрение вопроса трудовым арбитражем

1. выдвижение требований работниками

Г) приглашение посредника

**15.Пассажир имеет право:**

1. приобретать спиртные напитки на проходящих станциях

Б) потреблять спиртные напитки у себя в купе

1. потреблять спиртные напитки до 23 часов

Г) все перечисленное верно

**16.Ответственность за сохранность вещей несет:**

A) проводник

Б) сам пассажир

B) железная дорога

**17.Правом налагать административные взыскания на ж.д. обладают:**

А) проводники

Б) работники охраны

В) ревизионные службы

**18.Какой дороге предъявляется претензия при утрате груза:**

1. назначения.

Б) отправления.

1. на усмотрение заказчика

**19.Документ, фиксирующий обстоятельства для привлечения к
ответственности на ж.д.:**

А) претензия

Б) коммерческий акт

В) договор

**20. Бесплатное хранение багажа на станции назначения осуществляется**:

1. в течение 24 часов с момента прибытия

Б) 24 часа , не считая дня прибытия

1. 10 суток с момента прибытия.

**Решите задачу:**

**Прием на работу**

**Задача № 1**

На период испытательного срока работнику была установлена пониженная на 25% заработная плата относительно аналогичных должностей в организации. Работник посчитал, что его право на равную оплату за равный труд нарушено, и обратился в трудовую инспекцию.

Сформулируйте ответ работнику.

**Задача № 2**

С работником заключен трудовой договор с испытательным сроком с 3 ноября по 3 декабря 2007 г. Работодатель посчитал, что работник не выдержал испытание, и 1 декабря 2007 г. предъявил письменное уведомление о его увольнении как не выдержавшего испытания. Работник отказался его подписывать, тогда работодатель составил акт об отказе и 3 декабря 2007 г. уволил работника.

Правомерно ли увольнение работника?

**Задача № 3**

С работником заключен трудовой договор с месячным испытательным сроком. По истечении этого срока стороны пришли к письменному соглашению о том, что в соответствии со статьей 70 ТК РФ испытательный срок продлевается еще на два месяца, поскольку не удалось проверить деловые качества работника из-за незначительного объема работы.

Соответствуют ли действия сторон требованиям Трудового кодекса Российской Федерации?

**Задача № 4**

В правилах внутреннего трудового распорядка ОАО «Атон» указано, что при приеме на работу помимо документов, указанных в статье 65 ТК РФ, требуется предъявлять:

– на должности, связанные с материальной ответственностью, – справку из органов МВД России об отсутствии судимости;

– если работник поступил на работу в течение года, – справку о стандартных налоговых вычетах с предыдущего места работы.

Дайте правовую оценку вышеуказанных положений правил внутреннего трудового распорядка организации.

**Задача № 5**

С несовершеннолетним работником заключили трудовой договор на год для выполнения определенного объема работы. После выполнения работы с ним заключили новый трудовой договор на год. Приказ об увольнении и о приеме на работу не издавался.

Какое трудовое отношение существует между работником и работодателем?

**Задача № 6**

18 февраля 2007 г. Годунова устроилась на работу главным бухгалтером в ЗАО «Колл». В трудовом договоре ей установлен испытательный срок шесть месяцев – до 18 августа 2007 г. Годунова с 1 по 8 апреля 2007 г. находилась на больничном, а с 3 по 11 мая брала отпуск без сохранения заработной платы.

Когда заканчивается испытательный срок у работницы?

**Изменение условий трудового договора**

**Задача № 1**

Работодатель издал приказ, в соответствии с которым работник должен был перейти из-за снижения объема заказов из своего филиала в другой, за городом, на аналогичную должность. Работнику сохранялась средняя заработная плата сроком на месяц. Работник отказался от этого предложения и не вышел на новую работу, а вышел на старое рабочее место. Он был уволен за прогул по подпункту «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия работодателя?

**Задача № 2**

Работодатель, внедряя новые методы управления персоналом, приказом перевел всех работников на новые условия труда: все работники обязаны перезаключить трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, на срочные трудовые договоры с повышением заработной платы в 1,5 раза. При этом какие-либо другие изменения в трудовой функции и иные условия труда не предполагались.

Каков порядок введения новых условий труда?

**Задача № 3**

Работника перевели с должности механика филиала ООО «Новый путь» на должность главного механика в головной офис организации. В письменном соглашении о переводе указано, что работник в новой должности должен пройти испытательный срок в течение месяца.

Соответствует ли это соглашение Трудовому кодексу Российской Федерации?

**Задача № 4**

Работница находилась на больничном с 13 января по 17 марта 2007 г. 16 января 2007 г. в организации издается приказ об изменении режима рабочего времени – переходе на неполную рабочую неделю с 17 января 2007 г. Работница об этом не была уведомлена, так как лежала в больнице.

По какому режиму будет работать работница после выхода на работу 18 марта 2007 г.?

**Задача № 5**

Дубова работает в ООО «Май» инспектором отдела кадров. С 1 по 18 марта 2007 г. она работала оператором ЭВМ по приказу руководителя о переводе в связи с производственной необходимостью для предотвращения простоя. Работница дала письменное согласие на выполнение работы более низкой квалификации.

А с 20 по 31марта 2007 г. Дубова выполняла работу секретаря руководителя предприятия, так как секретарь заболела.

Законны ли эти переводы? Каким образом должен быть оплачен труд Дубовой за время выполнения другой работы?

**Прекращение трудового договор**

**Задача № 1**

Работник был отстранен от работы согласно статье 76 ТК РФ из-за пропуска срока для прохождения медицинского осмотра по своей вине. Работник посчитал, что, поскольку его отстранили, он на следующий день может не выходить на работу. Работодатель его уволил за прогул по подпункту «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правомерно ли увольнение работника?

**Задача № 2**

Федорова попросила руководителя уволить ее в связи с необходимостью ухода за пятилетним ребенком.

По какому основанию может быть уволена Федорова, и какую запись следует сделать в трудовой книжке?

**Задача № 3**

Два работника за три часа до окончания рабочего дня вышли за пределы организации и выпили пиво с ликером. Один решил идти домой, а второй вернулся в организацию, чтобы доделать оставшуюся работу, и был остановлен на территории организации руководителем. О появлении на работе в нетрезвом состоянии был составлен акт.

Оцените правовые последствия действий двух работников.

**Задача № 4**

Работник за прогул в течение трех часов был уволен по пункту 5 ст. 81 ТК РФ в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин своих трудовых обязанностей. Работник уже имел действующее дисциплинарное взыскание в виде выговора за драку в общежитии завода.

Правомерно ли увольнение работника?

**Задача № 10**

Приказом от 20 марта 2007 г. Иванов был уволен из ОАО «Кредитная служба»с должности заместителя начальника отдела работы с клиентами (ОРК) за совершение прогулов 17 и 18 марта 2007 г.

ОАО «Кредитная служба» в марте 2007 г. было подвергнуто реорганизации. В результате подразделение, где работал Иванов, было преобразовано из ОРК в ОРК и С. В результате организация отказалась от ведения работы по ипотечному кредитованию, руководство которой входило в обязанности истца. Иванову предлагалась другая работа в организации, от перевода на которую он отказался, после чего ему выделили отдельный кабинет вне территории организации, где истец должен находиться в течение всего рабочего дня. За отсутствие в этом кабинете 17 и 18 марта 2002 г. работник и уволен. Данное увольнение Иванов обжаловал в судебном порядке. Какое решение, возможно, примет суд?

**Задача № 11**

Краснов работал менеджером по продажам в ЗАО «Заря». 1 апреля 2005 г. он подал администрации заявление об увольнении по собственному желанию. Двухнедельный срок предупреждения об увольнении истекал 15 апреля 2005 г.

Однако 12 апреля 2005 г. работник отозвал свое заявление, мотивируя это тем, что хочет и в дальнейшем работать в ЗАО «Заря». Однако директор ЗАО «Заря» отказал Краснову, так как по согласованию с руководителем ООО «Север» на должность менеджера по продажам он пригласил другого работника.

15 апреля 2005 г. администрация издала приказ об увольнении Краснова по собственному желанию (п. 3 ст. 77 ТК РФ). А 17 апреля 2005 г. на должность менеджера по продажам был принят работник, переведенный из ООО «Север».

Правомерны ли действия администрации?

**Задача № 12**

1 марта 2005 г. у ООО «Крот» сменился собственник. 4 марта 2005 г. новая администрация издала приказ об увольнении руководителя предприятия, главного бухгалтера, помощника руководителя и начальника отдела кадров.

15 марта 2005 г. эти работники подали в суд иск о восстановлении на работе.

Каково ваше мнение относительно правомерности увольнения работников?

**Задача № 13**

Работник по возвращении из отпуска 1 сентября 2005 г. был вызван в отдел кадров предприятия, где ему вручили уведомление о сокращении его должности с 1 октября 2005 г. На уведомлении стояла дата предупреждения – 25 августа 2005, т.е. когда работник находился в отпуске. Работника предупредили, что уволен он будет вместе с остальными работниками согласно выписанным уведомлениям с 1 октября 2005 г.

Правильно ли действует работодатель?

**ПРАКТИКУМ**

***Задача № 1***

В правила внутреннего трудового распорядка было включено положение, запрещающее работникам организации покидать ее территорию во время перерыва для отдыха и питания.

Дайте правовую оценку этому положению.

***Задача № 2***

Иванов, являющийся родителем ребенка в возрасте 11 лет, обратился к работодателю с письменным заявлением о предоставлении неполного рабочего дня. Работодатель потребовал от Иванова предоставить справку от его супруги, свидетельствующую о том, что она не работает на условиях неполного рабочего дня.

Правомерно ли такое требование работодателя?

***Задача № 3***

Работница Иванова, имеющая ребенка в возрасте 13 лет, была принята на работу с неполным рабочим днем. 14 октября 2005 г. ребенку исполняется 14 лет. Работодатель заявил Ивановой, что с 15 октября 2005 г. она будет работать полный рабочий день.

Правомерно ли такое требование работодателя?

***Задача № 4***

Работник с письменного согласия, но без издания приказа начальником цеха был привлечен к сверхурочной работе в течение четырех часов после окончания рабочей смены. Профсоюзная организация посчитала, что нарушено трудовое законодательство.

Каким образом организуют сверхурочные работы, и требуется ли для этого участие профсоюзной организации?

***Задача № 5***

В организации работники часто привлекаются к сверхурочным работам. Руководитель организации попросил у работников дать письменное согласие на привлечение к сверхурочной работе сразу на месяц вперед.

Соответствует ли трудовому законодательству просьба руководителя?

***Задача № 6***

В правилах внутреннего трудового распорядка ООО «Стак» указан перечень должностей, для которых работодатель установил ненормированный рабочий день: генеральный директор предприятия, его заместитель, финансовый директор, их секретари, а также сотрудники отдела снабжения. В трудовых договорах, заключенных с этими работниками, говорится, что они трудятся на условиях ненормированного рабочего дня с оплатой в 1,2 от ставки.

Имеет ли право так поступить работодатель?

**ТЕСТЫ**

**1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:**

а) не свыше 40 часов;

б) 42 часа при согласии профсоюза;

в) 41 час при согласии местного органа по труду.

**2. Для работника в возрасте до 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:**

а) не более 24 часов в неделю;

б) не более 36 часов в неделю;

в) не более 32 часов в неделю.

**3. Для работника в возрасте от 16 до 18 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:**

а) не более 24 часов в неделю;

б) не более 36 часов в неделю;

в) не более 32 часов в неделю.

**4. Работодатель оплачивает работу работника, работающего на условиях неполного рабочего времени:**

а) по своему усмотрению;

б) пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;

в) в зависимости от соглашения работодателя, профсоюза и местного органа по труду.

**5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:**

а) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – пять часов, в возрасте от 16 до 18 лет – семь часов;

б) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – шесть часов, в возрасте от 16 до 18 лет – восемь часов;

в) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – семь часов, в возрасте от 16 до 18 лет – девять часов.

**6. Ночным считается время:**

а) с 22 часов до 7 часов утра;

б) с 22 часов до 6 часов утра;

в) с 22 часов до 5 часов утра.

**7. Работник по совместительству имеет право работать за пределами нормальной продолжительности рабочего времени на условиях внешнего и внутреннего совместительства:**

а) не более трех часов в день;

б) не более четырех часов в день;

в) не более двух часов в день.

**8. Для привлечения работника к сверхурочным работам по общему правилу необходимо:**

а) получить его согласие в письменной форме;

б) издать приказ в письменной форме;

в) получить разрешение профсоюза в письменной форме.

**9. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:**

а) 5 часов в течение двух дней подряд и 100 часов в год;

б) 3 часа в течение двух дней подряд и 110 часов в год;

в) 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

**10. Режим рабочего времени устанавливается:**

а) собственником имущества организации с учетом специфики работы;

б) работодателем по согласованию с профкомом;

в) коллективным договором, правилами внутреннего распорядка или в отдельных случаях трудовым договором.

**11. Работодатель обязан установить режим неполного рабочего времени:**

а) работнику**,** обучающемуся в вечернем вузе;

б) матери-одиночке, имеющей ребенка в возрасте 15 лет;

в) одному из родителей, имеющему ребенка до 14 лет.

**ПРАКТИКУМ**

***Задача № 1***

Смирнова каждый год брала годовой отпуск продолжительностью 28 календарных дней и одновременно отпуск без сохранения заработной платы на месяц. Руководитель ей оплачивал годовой отпуск из расчета 25 календарных дней, так как месяц работница в год не работает и отпускные за этот месяц не положены.

Прав ли руководитель организации?

***Задача №2***

Работодатель, составляя график отпусков на 2007 год, в интересах производства не стал учитывать пожелания некоторых работников об отпуске в определенное время года, а также заявления работающего несовершеннолетнего в возрасте 17,5 лет о предоставлении ему отпуска в июле месяце.

Обязан ли работодатель учитывать пожелания каждого работника при составлении графика отпусков?

***Задача № 3***

Работник поступил на работу в порядке перевода от другого работодателя. При переговорах о переводе ему было обещано новым работодателем, что после трудоустройства в новой организации он получит ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы в летний период до истечения шести месяцев работы, так как в то время он был несовершеннолетним. В новом трудовом договоре это условие не было отражено. После перехода работнику отказали в предоставлении отпуска в летнее время, сославшись на утвержденный график отпусков и на то, что работник уже совершеннолетний. Работник, полагая, что его право было нарушено, обратился в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должно быть принято КТС?

***Задача № 4***

Работнику согласно графику отпусков был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск с 1 по 29 мая 2007 г. В период отпуска работник заболел и пробыл на больничном с 12 по 16 мая 2007 г. Работник вышел на работу 30 мая, предъявил больничный и без согласования с работодателем ушел снова в отпуск на четыре календарных дня. За отсутствие на работе 30 мая работника уволили по подпункту «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правильно ли поступил работодатель?

***Задача* № 5**

1 марта 2007 г. Иванов устроился работать по совместительству охранником в ЗАО «Труд». Он награжден знаком «Почетный донор СССР».

3 июня 2007 г. работник подал заявление о предоставлении ему дополнительного отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

Обязана ли администрация ЗАО «Труд» предоставить ему отпуск?

***Задача № 6***

С 11 по 13 февраля 2007 г. работник ОАО «Общество» Касатонов брал отпуск без сохранения заработной платы в связи с регистрацией брака. Продолжительность отпуска составила три дня.

А 12 августа 2007 г. он опять подал заявление о предоставлении ему на пять дней отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка.

Обязано ОАО «Общество» предоставить ему отпуск до 16 августа 2007 г. включительно?

***Задача* № *7***

С 4 февраля по 5 августа 2002 г. Смирнова заключила срочный трудовой договор с администрацией малого предприятия ООО «Троя». 31 июля 2002 г. администрация предупредила работницу об увольнении в связи с истечением срока трудового договора. С 1 по 7 августа 2002 г. работница взяла отпуск.

С какого дня работница считается уволенной?

***Задача № 8***

Работник написал заявление, где просил разделить его отпуск на четыре части по семь дней в течение 2006 года. Работодатель согласился и поставил работника в график отпусков с выплатой отпускных перед первой частью отпуска.

Дайте правовую оценку этой ситуации.

**ТЕСТЫ**

**1. Работодатель обязан предоставить работнику перерыв для отдыха и питания по общему правилу:**

а) не более двух часов и не менее 25 минут;

б) не более двух часов и не менее 30 минут;

в) Трудовой кодекс не устанавливает границы перерыва для отдыха и питания.

**2. Работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через:**

а) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;

б) каждые два часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;

в) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 20 минут каждый.

**3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть:**

а) не менее 42 часов;

б) не менее 41 часа;

в) не менее 40 часов.

**4. Работа в выходные дни:**

а) запрещена;

б) разрешена, если допускается правилами внутреннего трудового распорядка;

в) допускается в определенных случаях с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя.

**5. Действующим трудовым законодательством в Российской Федерации предусмотрено количество праздничных дней:**

а) 9 дней;

б) 10 дней;

в) 12 дней.

**6. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:**

а) не менее 26 календарных дней;

б) не менее 28 календарных дней;

в) не менее 24 рабочих дней.

**7. Отпуск за первый год работы по общему правилу предоставляется работникам по истечении:**

а) не менее одиннадцати месяцев непрерывной работы;

б) не менее шести месяцев непрерывной работы;

в) не менее девяти месяцев непрерывной работы.

**8. Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение:**

а) трех лет подряд;

б) двух лет подряд;

в) четырех лет подряд.

**9. Отзыв работника из отпуска возможен:**

а) по решению работодателя;

б) по соглашению с работником;

в) согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

**10. Оплата отпуска должна быть произведена:**

а) в последний день работы перед отпуском;

б) согласно правилам внутреннего распорядка;

в) не позднее трех дней перед отпуском.

**11. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:**

а) по производственной необходимости, когда нет работы или организация не в состоянии платить зарплату;

б) на усмотрение работодателя;

в) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

**12. При разделении ежегодного отпуска на части одна из частей этого отпуска должна быть:**

а) не менее четырнадцати календарных дней;

б) не менее двенадцати рабочих дней;

в) не менее семи календарных дней.

**ПРАКТИКУМ**

***Задача № 1***

На работника за курение на рабочем месте было наложено дисциплинарное взыскание.

Можно ли привлечь работника к дисциплинарной ответственности за такой поступок?

***Задача № 2***

Работнику ООО «Метиз», совершившему дисциплинарный проступок, был объявлен выговор с предупреждением о последующем увольнении. Предварительно работодатель в трехдневный срок затребовал объяснение, которое работник дал. Работодатель издал приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, работник был ознакомлен с ним под роспись на второй день после издания приказа.

Соответствует ли порядок наложения дисциплинарного взыскания требованиям Трудового кодекса Российской Федерации?

***Задача № 3***

В правилах внутреннего трудового распорядка, принятых на общем собрании организации (присутствовало 95% персонала) и подписанных руководителем организации, были прописаны следующие положения:

1) работодатель может применить меру дисциплинарного взыскания «увольнение» только после применения такой меры, как «выговор»;

2) работодатель должен при вынесении взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка;

3) за опоздание на работу на выбор работодателя работник подвергается дисциплинарному взысканию: налагается штраф в размере 1 доллар за минуту опоздания или работник лишается 1/10части месячной премии;

4) определен список причин, которые считаются уважительными для пункта 5 и подпункта «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Соответствуют ли правила внутреннего трудового распорядка Трудовому кодексу Российской Федерации?

***Задача № 4***

Работника за прогул уволили с работы. В приказе об увольнении было записано: «За прогул рабочей смены 15 марта 2006 г. объявить Иванову выговор и уволить».

Правомерна ли такая формулировка приказа работодателя?

***Задача №* 5**

Работница, имеющая трехлетнего ребенка, появилась на работе в нетрезвом состоянии. Работодатель составил акт и издал приказ об увольнении работницы. Приказ на второй день после издания был предъявлен работнице под расписку.

Возможно ли увольнение работницы?

***Задача № 6***

С 1 по 30 июня 2007 г. работнику было поручено провести работу над проектом.

В протоколе заседания от 23 июня 2007 г. исполнительного органа организации была сделана запись об объявлении выговора работнику «за неудовлетворительный результат работы».

Объяснительная записка была затребована 25 июня 2007 г. Приказом от 24 июня 2007 г. работнику был объявлен выговор «за неудовлетворительный результат работы».

Правомерно ли наложение дисциплинарного взыскания?

**Тема: «Договор перевозки грузов, пассажиров, багажа и грузобагажа».**

**Тестирование**

**№ 1**

Главная особенность транспортного законодательства – это:

а). его отраслевое значение;

б). комплексный характер;

в). общегосударственная значимость.

Ответ – б

**№ 2**

Основной юридический документ, определяющий обязанности, права и ответственность железных дорог, а также предприятий, организаций, учреждений и граждан, пользующихся услугами железнодорожного транспорта:

а). Федеральный закон «Устав железнодорожного транспорта РФ»;

б).Федеральный закон «О железнодорожном транспорте в РФ»;

в).проездные документы.

Ответ – а

**№ 3**

Основой для формирования правовой базы отрасли железнодорожного транспорта является:

а).Гражданский кодекс Российской Федерации;

б).Федеральный закон «О естественных монополиях»;

в).Федеральный закон «О железнодорожном транспорте в РФ».

Ответ – в

**№ 4**

Стороны в договоре перевозки грузов:

а).грузоотправитель и грузополучатель;

б).грузоотправитель и железная дорога;

в).грузополучатель и железная дорога.

Ответ – б

**№ 5**

Количество ручной клади, которое пассажир может перевезти бесплатно по одному проездному документу (билету):

а).36 кг;

б).50 кг;

в).без ограничения.

Ответ – а

**№ 6**

Пассажир имеет право провозить с собой бесплатно (если они не занимают отдельного места) по одному проездному документу (билету):

а).одного ребёнка в возрасте до 5 лет;

б).двух детей в возрасте до 5 лет;

в).трёх детей в возрасте до 5 лет.

Ответ – а

**№ 7**

Пассажир имеет право делать остановку в пути следования с продлением срока действия проездных документов не более чем:

а).на 5 дней;

б).на 10 дней;

в).на 15 дней.

Ответ – б

**№ 8**

Пассажир считается застрахованным от несчастного случая:

а).с момента приобретения билета;

б).с момента посадки в вагон;

в).с момента объявления посадки в вагон.

Ответ – в

**№ 9**

Багаж или грузобагаж считается утраченным, если они не прибыли на железнодорожную станцию назначения (после окончания срока их доставки) по истечении:

а).10 суток;

б).20 суток;

в).30 суток.

Ответ – а

**№ 10**

Багаж или грузобагаж физических лиц подлежат реализации, если они не востребованы со дня прибытия и уведомления в течение:

а).10 суток;

б).20 суток;

в).30 суток.

Ответ – в

**№ 11**

Кто является стороной перевозки багажа?

а).пассажир;

б).грузовладелец;

в).грузоотправитель.

Ответ – а

**№ 12**

Чем отличается договор на перевозку багажа от договора на перевозку грузобагажа?

а).сроком доставки;

б).скоростью транспортировки;

в).статусом отправителя.

Ответ – в

**№ 13**

В случае заболевания пассажира в пути следования срок годности билета:

а).можно продлить на весь срок болезни;

б).можно продлить, но не более чем на три дня;

в).нельзя продлить.

Ответ – а

**№ 14**

Пассажир вправе возобновить действие проездного документа (билета) в случае опоздания на поезд вследствие болезни в течение:

а).1 суток со дня отправления поезда;

б).3 суток со дня отправления поезда;

в).6 суток со дня отправления поезда.

Ответ – б

**№ 15**

При возврате проездных документов (билета) пассажиру выплачивается стоимость билета, если он сдан:

а).за 3 часа до отправления поезда;

б).за 10 часов до отправления поезда;

в).за 15 часов до отправления поезда.

Ответ – а

**5. КРИТЕРИИ ОЦЕНОК ПО ДИСЦИПЛИНЕ:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Оценка в пятибалльной шкале** | **Критерии оценки** | **При Рmax** |
| «2» | Выполнено менее 70% задания | Набрано менее 70 баллов |
| «3» | Выполнено 70-80% задания | Набрано 70-80 баллов |
| «4» | Выполнено 80-90% задания | Набрано 81-90 баллов |
| «5» | Выполнено более 90% задания | Набран 91 балл и более |