



Подбор и оценка  
персонала

## Тестовые вопросы для работника кадровой службы: «Оплата труда»

Дата создания / обновления: 16.08.2013

*Выберите по одному правильному ответу для каждого вопроса.*

### **1). Согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата представляет собой:**

- а) вознаграждение за труд, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)
- б) вознаграждение за труд и компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера)
- в) вознаграждение за труд и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)
- г) вознаграждение за труд без учета компенсационных и стимулирующих выплат

### **2). Может ли заработная плата выплачиваться в неденежной форме?**

- а) может – при условии, если это предусмотрено коллективным договором или трудовым договором, по письменному заявлению работника в размере, не превышающем 20 процентов от начисленной месячной заработной платы
- б) может – при условии, если это предусмотрено коллективным договором или трудовым договором, по письменному заявлению работника в размере, не превышающем 50 процентов от начисленной месячной заработной платы
- в) может – при условии финансовых затруднений у работодателя в размере, возможном исходя из условий финансового состояния работодателя
- г) не может

### **3). В каком случае сумма выплаченной работнику заработной платы может**

**быть меньше установленного законом минимального размера оплаты труда?**

а) работник не полностью отработал норму рабочего времени по причине болезни

б) работник не полностью отработал норму рабочего времени по причине прогула

в) работник не полностью отработал норму рабочего времени по любой из указанных выше причин (болезнь, прогул)

г) сумма выплаченной работнику заработной платы не может быть меньше установленного законом минимального размера оплаты труда ни при каких обстоятельствах

**4). Работодатель заключил с работником трудовой договор, предусматривающий испытание работника (испытательный срок). При этом в трудовом договоре указано, что заработная плата работника на период испытания устанавливается в размере 25 000 руб., а после прохождения испытания – 30 000 руб.**

**Соответствует ли данное условие трудового договора о заработной плате работника нормам Трудового кодекса Российской Федерации?**

а) да – при условии, если срок испытания не превышает одного месяца

б) да – при условии, если срок испытания не превышает трех месяцев

в) да – независимо от срока испытания

г) нет

**5). В каком случае установленный организацией порядок выплаты заработной платы работникам противоречит нормам Трудового кодекса Российской Федерации?**

а) первая часть заработной платы за каждый месяц выплачивается 20-го числа текущего месяца, вторая – 1-го числа следующего месяца

б) первая часть заработной платы за каждый месяц выплачивается 15-го числа текущего месяца, вторая – 25-го числа текущего месяца, третья – 5-го числа следующего месяца

в) первая часть заработной платы за каждый месяц выплачивается 20-го числа текущего месяца, вторая – 25-го числа текущего месяца, третья – 5-го числа следующего месяца, четвертая – 10-го числа следующего месяца

г) ни в одном из указанных случаев порядок выплаты заработной платы не противоречит нормам Трудового кодекса Российской Федерации

**б). Оплата отпуска производится:**

а) не позднее чем за неделю до его начала

б) не позднее чем за три дня до его начала

в) 50% – не позднее чем за три дня до его начала, 50% – не позднее трех дней после его окончания

г) в любой день, согласованный работником и работодателем

**7). Что понимается в Трудовом кодексе Российской Федерации под средним заработком работника?**

а) средняя заработная плата работника за последние 5 лет его трудового стажа

б) средняя заработная плата работника за последние 3 года его трудового стажа

в) средняя заработная плата работника, исчисляемая на основании среднего уровня заработной платы согласно данным Федеральной службы по труду и занятости

г) ни один из указанных вариантов ответа не является правильным

**8). Согласно статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.**

**Какие установленные в коллективном договоре размеры оплаты за сверхурочную работу соответствуют Трудовому кодексу Российской Федерации?**

- а) первые два часа – в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере
- б) первый час – в тройном размере, второй час – в полуторном размере, третий час – в тройном размере, последующие часы – в двойном размере
- в) все часы переработки – в десятикратном размере
- г) все соответствуют

**9). Работник допустил простой, возникший по его вине. Несмотря на это, работодатель оплатил работнику время простоя.**

**Если впоследствии (через неделю) работодатель захочет вернуть сумму оплаченного работнику времени простоя, возникшего по вине работника, вправе ли будет работодатель удержать эту сумму из заработной платы работника?**

**(Согласно статье 157 Трудового кодекса Российской Федерации время простоя по вине работника не оплачивается.**

**Статьей 137 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться, в частности, для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в простое.**

**Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.)**

- а) вправе – при условии, если работник согласен с основанием и размером удержания, и вина работника в простое признана комиссией по трудовым спорам или судом
- б) вправе – при условии, если работник согласен с основанием и размером удержания, и вина работника в простое признана только судом

в) вправе – при условии, если работник согласен с основанием и размером удержания, независимо от признания его вины в простое

г) не вправе – так как в случае, если работодатель изначально принял решение об оплате работнику времени простоя, выплаченные работнику суммы являются его собственным имуществом, не подлежащим возврату или иному изъятию

**10). Работник опоздал на работу на четыре часа по причине поломки личного автомобиля в пути до работы. Ежемесячный оклад работника – 60 000 руб. Количество рабочих дней в месяце, в котором было допущено опоздание, – 20 дней. В организации установлена пятидневная рабочая неделя с 8-часовым рабочим днем.**

**Какая заработная плата должна быть начислена работнику за месяц, в котором он допустил опоздание на работу?**

**(Согласно статье 155 Трудового кодекса Российской Федерации при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.**

**При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.**

**При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.)**

а) не менее 57 000 руб.

б) не менее 58 500 руб.

в) не менее 59 500 руб.

г) не менее 60 000 руб.

## ПРАВИЛЬНЫЕ ОТВЕТЫ:

1) а

2) а

3) в

4) г

5) а

6) б

7) г

8) г

9) а

10) в

## СТОП-ОТВЕТЫ<sup>1</sup>:

2) в

3) г

6) в или г

7) а, б или в

## ПЛЮС-ОТВЕТЫ<sup>2</sup>:

9) а

10) в

---

<sup>1</sup> Стоп-ответы – ответы, содержащие грубые неточности. Такие ответы могут означать непонимание тестируемым специалистом самых простых, базовых положений в тестируемой области. Наличие среди ответов хотя бы одного стоп-ответа должно стать причиной более детального устного тестирования соответствующего специалиста. В случае присутствия в ответах двух или более стоп-ответов рекомендуется не рассматривать кандидатуру тестируемого специалиста.

<sup>2</sup> Плюс-ответы – правильные ответы, данные на вопросы повышенной сложности. Наличие плюс-ответов среди ответов тестируемого специалиста (при отсутствии стоп-ответов) может характеризовать такого специалиста как обладающего глубокими знаниями в тестируемой области. При прочих равных условиях рекомендуется отдавать предпочтение специалистам, ответы которых содержат большее количество плюс-ответов.