



Подбор и оценка
персонала

**Тестовые вопросы для работника кадровой службы:
«Трудовой договор»
(Часть 1. Общие положения, заключение трудового договора)**

Дата создания / обновления: 02.10.2013

Выберите по одному правильному ответу для каждого вопроса.

1). Возникают ли трудовые отношения между работником и работодателем, если работник был фактически допущен к работе с ведома работодателя, но трудовой договор не был оформлен в письменной форме?

- а) возникают при условии, если работодателем было направлено работнику письменное предложение о работе
- б) возникают при условии, если работодателем составлено письменное обязательство о заключении трудового договора с работником
- в) возникают в любом случае (независимо от соблюдения условий, указанных в пунктах «а», «б»)
- г) не возникают

2). Какие условия не являются обязательными для включения в трудовой договор?

- а) место работы
- б) условия оплаты труда
- в) условия расторжения трудового договора
- г) все указанные условия являются обязательными для включения в трудовой договор

3). Если какие-либо из обязательных для включения в трудовой договор условий не были включены в трудовой договор, такой трудовой договор:

- а) признается незаключенным

б) признается недействующим с момента выявления указанного обстоятельства (отсутствия в трудовом договоре обязательных условий)

в) признается недействующим по истечении двух недель с момента выявления указанного обстоятельства

г) не признается незаключенным и (или) недействующим и подлежит дополнению недостающими обязательными условиями

4). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, трудовой договор считается заключенным:

а) на пять лет

б) на десять лет

в) на неопределенный срок

г) на неопределенный срок, но не более десяти лет

5). Работодатель в целях заключения трудового договора (приема на работу) вправе вводить ограничения или устанавливать преимущества для кандидатов:

а) в зависимости от пола кандидатов

б) в зависимости от опыта работы кандидатов

в) в зависимости от возраста кандидатов

г) установление каких-либо ограничений или преимуществ в целях заключения трудового договора (приема на работу) Трудовым кодексом Российской Федерации не допускается

б). В каком случае работодатель обязан сообщить лицу, которому отказано в заключении трудового договора, причину такого отказа?

а) в случае получения требования от соответствующего лица

б) в любом случае, независимо от получения такого требования

в) в случае, если в заключении трудового договора отказано беременной женщине

г) у работодателя отсутствует обязанность сообщать причину отказа в заключении трудового договора

7). Сколько должен проработать у работодателя работник (для которого работа у данного работодателя является основной), чтобы у работодателя возникла обязанность по ведению трудовой книжки работника?

а) более трех дней

б) более пяти дней

в) более семи дней

г) обязанность по ведению трудовой книжки возникает у работодателя в день выхода работника на работу

8). Каков порядок внесения в трудовую книжку работника сведений о награждениях за успехи в работе и дисциплинарных взысканиях (если дисциплинарным взысканием не является увольнение)?

а) вносятся сведения о награждениях за успехи в работе и сведения о дисциплинарных взысканиях

б) вносятся только сведения о награждениях за успехи в работе

в) вносятся только сведения о дисциплинарных взысканиях

г) не вносятся ни сведения о награждениях за успехи в работе, ни сведения о дисциплинарных взысканиях

9). Согласно статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации при заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

С учетом данной нормы, если работник (заместитель генерального директора), которому установлен трехмесячный испытательный срок, через два месяца после начала работы был уволен, как не прошедший испытание, но впоследствии восстановлен судом на работе (через один месяц после увольнения), истек ли испытательный срок у работника?

а) нет – так как при восстановлении работника на работе испытательный срок

должен исчисляться с момента приема на работу, но при этом время вынужденного прогула не засчитывается в срок испытания (испытательный срок будет составлять один месяц с момента восстановления работника)

б) нет – так как при восстановлении работника на работе испытательный срок должен исчисляться заново, с момента восстановления работника на работе (испытательный срок будет составлять три месяца с момента восстановления работника)

в) да – так как при восстановлении работника на работе испытательный срок должен исчисляться с момента приема на работу, и время прогула, если он является вынужденным, засчитывается в срок испытания

г) такой категории работников, как заместитель генерального директора, не может быть установлен трехмесячный испытательный срок (соответственно, испытательный срок должен считаться неустановленным изначально)

10). Работник 1 июня был принят на работу в организацию на должность бухгалтера с испытательным сроком три месяца. Через два месяца работы (1 августа) работник переведен на должность главного бухгалтера этой организации.

Какой будет предельно допустимая Трудовым кодексом Российской Федерации (последняя) дата испытательного срока для этого работника после его перевода на новую должность?

а) 31 июля

б) 31 августа

в) 31 октября

г) 31 января

ПРАВИЛЬНЫЕ ОТВЕТЫ:

1) в

2) в

3) г

4) в

5) б

6) а

7) б

8) б

9) а

10) б

СТОП-ОТВЕТЫ¹:

1) б

4) а, б или г

6) г

ПЛЮС-ОТВЕТЫ²:

9) а

10) б

¹ 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.

² 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.