



Подбор и оценка
персонала

Тестовые вопросы для работника кадровой службы: «Трудовой договор» (Часть 2. Изменение и прекращение трудового договора)

Дата создания / обновления: 03.10.2013

Выберите по одному правильному ответу для каждого вопроса.

1). При переводе работника на другую работу у того же работодателя:

- а) в трудовой договор между работодателем и работником вносятся изменения
- б) трудовой договор между работодателем и работником расторгается и заключается новый трудовой договор
- в) трудовой договор не расторгается и изменения в него не вносятся (для перевода достаточно издания приказа (распоряжения) работодателя)
- г) может быть выбран любой из указанных вариантов

2). При переводе работника на постоянную работу к другому работодателю:

- а) в трудовой договор между работодателем и работником вносятся изменения, согласно которым происходит замена работодателя
- б) трудовой договор по прежнему месту работы прекращается и заключается трудовой договор между работником и новым работодателем
- в) может быть выбран любой из указанных в пунктах «а», «б» вариантов
- г) ни один из указанных вариантов ответа не является правильным

3). Что представляет собой отстранение работника от работы?

- а) увольнение работника по инициативе работодателя
- б) увольнение работника по соглашению между работодателем и работником
- в) недопущение работника к работе в течение определенного периода времени

г) Трудовым кодексом Российской Федерации не предусмотрена подобная форма правоотношений между работодателем и работником

4). В каком случае работник подлежит отстранению от работы?

а) в случае появления на работе в состоянии алкогольного опьянения

б) в случае прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин)

в) в случае участия в забастовке

г) работник не может быть отстранен от работы

5). Какие основания прекращения трудового договора не предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации?

а) расторжение трудового договора по инициативе работника

б) расторжение трудового договора по инициативе работодателя

в) расторжение трудового договора по инициативе профсоюзного органа

г) Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрены все указанные выше (в пунктах «а» – «в») основания прекращения трудового договора

6). При расторжении трудового договора по соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут:

а) не ранее чем через три рабочих дня со дня заключения соглашения между работодателем и работником о расторжении трудового договора

б) не ранее чем через одну неделю со дня заключения соглашения между работодателем и работником о расторжении трудового договора

в) не ранее чем через две недели со дня заключения соглашения между работодателем и работником о расторжении трудового договора

г) ни один из указанных вариантов ответа не является правильным

7). Какие последствия будут возникать, если срок действия срочного трудового договора истек, но работник продолжает работать у работодателя при отсутствии возражений и воспрепятствования со стороны работодателя?

- а) трудовой договор должен считаться заключенным на неопределенный срок
- б) трудовой договор должен считаться пролонгированным на тот же срок, на который был заключен изначально
- в) трудовой договор должен считаться прекратившим свое действие по истечении срока, на который он заключен
- г) трудовой договор должен считаться прекратившим свое действие по истечении двух недель с даты окончания срока, на который он заключен

8). В случае, если работник (юрисконсульт) решил расторгнуть трудовой договор с работодателем по своей инициативе и 31 декабря (в понедельник) предупредил об этом работодателя в письменной форме, какой день должен считаться его последним рабочим днем у данного работодателя (при отсутствии согласия работодателя на «ускоренное» увольнение работника и прочих специальных оснований)?

- а) 11 января (следующая пятница)
- б) 14 января (понедельник)
- в) 21 января (понедельник)
- г) 22 января (вторник)

9). Работник написал заявление о расторжении трудового договора по инициативе работника и передал его работодателю. На следующий день работник заболел, и ему был оформлен листок нетрудоспособности. До наступления даты увольнения (расторжения трудового договора), указанной работником в его заявлении в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, работник не выздоровел и в эту дату на работу не вышел.

В указанной ситуации:

- а) трудовой договор между работодателем и работником должен считаться расторгнутым на дату, указанную работником в его заявлении о расторжении трудового договора (несмотря на невыход работника на работу)
- б) трудовой договор между работодателем и работником должен считаться расторгнутым на дату выхода работника на работу по завершении болезни

в) трудовой договор между работодателем и работником должен считаться расторгнутым по истечении срока двухнедельной отработки работником после его выхода на работу по завершении болезни

г) трудовой договор между работодателем и работником должен считаться расторгнутым по истечении срока двухнедельной отработки работником после его выхода на работу по завершении болезни (уменьшенного на один день, отработанный работником после написания заявления о расторжении трудового договора до его болезни)

10). Работник (специалист по продажам), имеющий неснятое дисциплинарное взыскание, наложенное на него работодателем 1 февраля, 20 мая письменно уведомил работодателя о расторжении трудового договора по инициативе работника. 23 мая работник отказался от выполнения служебного задания работодателя (в виде направления работника в служебную командировку) без уважительных причин.

Вправе ли работодатель уволить работника по своей инициативе (инициативе работодателя) в указанной ситуации?

а) вправе при условии, если неснятое дисциплинарное взыскание было наложено на работника в виде выговора

б) вправе при условии, если неснятое дисциплинарное взыскание было наложено на работника за аналогичный дисциплинарный проступок – отказ от направления в служебную командировку

в) вправе независимо от соблюдения или несоблюдения условий, указанных выше (в пунктах «а», «б»)

г) не вправе (после подачи заявления на увольнение по собственному желанию работник не может быть уволен по инициативе работодателя)

ПРАВИЛЬНЫЕ ОТВЕТЫ:

1) а

2) б

3) в

4) а

5) в

6) г

7) а

8) б

9) а

10) в

СТОП-ОТВЕТЫ¹:

8) а, в или г

9) в или г

10) г

ПЛЮС-ОТВЕТЫ²:

9) а

10) в

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.