

## Тесты по учебной дисциплине «Трудовое право»

Вопрос 1.

Какие из перечисленных ниже отношений регулируются нормами трудового права:

1. отношения, основанные на трудовом договоре (трудовом контракте)
2. отношения, основанные на договоре подряда
3. отношения, основанные на договоре возмездного оказания услуг
4. отношения, основанные на договоре о создании и использовании результатов интеллектуальной деятельности
5. отношения, связанные с предоставлением служебных жилых помещений

Вопрос 2.

Какие из перечисленных ниже актов не относятся к источникам регулирования трудовых и связанных с ними отношений:

1. Конституция Республики Беларусь
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь
3. коллективный договор
4. коллективное соглашение
5. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

Вопрос 3.

Какие правила применяются, если конвенцией Международной организации труда, участницей которой является Республика Беларусь, установлены иные правила, чем предусмотрены законодательством о труде Республики Беларусь:

1. правила, предусмотренные законодательством о труде Республики Беларусь
2. правила, предусмотренные конвенцией
3. до устранения противоречий не применяется ни одно из правил
4. правила правового акта, который был принят позднее
5. правила правового акта, который содержит более льготные условия для работника

Вопрос 4.

К общей части трудового права относятся нормы о (об):

1. трудовой дисциплине
2. трудовом договоре
3. источниках регулирования трудовых и связанных с ними отношений
4. рабочем времени и времени отдыха
5. заработной плате

Вопрос 5.

Назовите стороны трудового договора:

1. руководитель организации и работник
2. наниматель и работник
3. руководитель структурного подразделения и работник
4. руководитель кадровой службы и работник
5. администрация организации и работник

Вопрос 6.

Каким из перечисленных ниже граждан в соответствии со ст.16 ТК не запрещается необоснованно отказывать в заключении трудового договора:

1. несовершеннолетним
2. прибывшим на работу после окончания государственных учебных заведений по направлению
3. письменно приглашенным на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними
4. беременным женщинам
5. направленным на работу государственной службой занятости в счет брони

Вопрос 7.

Максимальный срок, на который может быть заключен срочный трудовой договор, составляет:

1. один год
2. три года
3. пять лет
4. десять лет
5. пятнадцать лет

Вопрос 8.

В какой форме должен быть заключен трудовой договор:

1. только в устной
2. только в письменной
3. в устной или в письменной по усмотрению сторон
4. в устной, если письменная форма не обязательна в соответствии с законодательством
5. в письменной – с отдельными категориями работников, в остальных случаях – в устной

Вопрос 9.

В каких случаях трудовой договор не признается недействительным согласно ст.22 ТК:

1. под влиянием обмана, насилия, угрозы, а также если он заключен на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств,

2. без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор),
3. с гражданином, признанным ограниченно недееспособным,
4. с лицом моложе четырнадцати лет,
5. с лицом в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет без письменного согласия одного из родителей (усыновителя (удочерителя), попечителя)

Вопрос 10.

Каким в соответствии с ТК может быть максимальный срок предварительного испытания:

1. две недели
2. один месяц
3. три месяца
4. шесть месяцев
5. один год

Вопрос 11.

Каким из перечисленных ниже граждан предварительное испытание при заключении трудового договора устанавливается:

1. беременным женщинам
2. инвалидам
3. несовершеннолетним
4. временным работникам
5. сезонным работникам

Вопрос 12.

Какие документы наниматель не обязан потребовать при заключении трудового договора, если наниматель – государственная организация:

1. документ, удостоверяющий личность
2. трудовую книжку (если она есть)
3. характеристику с места прежней работы
4. документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы
5. справку с места жительства

Вопрос 13.

Какие из перечисленных ниже разновидностей изменения трудового договора не относятся к переводам:

1. поручение работы по другой должности, профессии
2. поручение работы по другой квалификации
3. поручение работы в другой местности
4. поручение работы у другого нанимателя
5. поручение прежней работы на новом рабочем месте

Вопрос 14.

За какой срок наниматель обязан письменно предупредить работника об изменении существенных условий труда:

1. не менее чем за три дня
2. не менее чем за две недели
3. не менее чем за один месяц
4. не менее чем за два месяца
5. конкретный срок определяется соглашением сторон при приеме на работу

Вопрос 15.

Перемещение – это:

1. поручение работы по другой должности, профессии, специальности, квалификации
2. поручение прежней работы в другой местности
3. поручение прежней работы на новом рабочем месте (другом механизме или агрегате) в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором
4. поручение работы у другого нанимателя
5. отстранение работника от работы

Вопрос 16.

Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то:

1. действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок
2. действие трудового договора продляется еще на один срок
3. действие трудового договора прекращается автоматически
4. трудовой договор признается недействительным
5. трудовой договор продолжает действовать еще в течение одного месяца

Вопрос 17.

По общему правилу, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя:

1. устно за три дня
2. устно за один месяц
3. письменно за три дня
4. письменно за один месяц
5. письменно, определив срок предупреждения по своему усмотрению

Вопрос 18.

Срочный трудовой договор может быть

расторгнут досрочно:

1. только по требованию работника при наличии уважительных причин, предусмотренных законодательством
2. только по инициативе нанимателя при наличии предусмотренных законодательством оснований
3. только по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
4. ни при каких условиях не может быть расторгнут досрочно
5. по требованию работника при наличии уважительных причин, предусмотренных законодательством; по инициативе нанимателя при наличии предусмотренных законодательством оснований; а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Вопрос 19.

При сокращении численности или штата работников наниматель обязан письменно предупредить работника о предстоящем высвобождении:

1. не менее чем за две недели до увольнения
2. не менее чем за две недели до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении
3. не менее чем за два месяца до увольнения
4. не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении
5. не менее чем за один месяц до увольнения

Вопрос 20.

Если ТК предусмотрено предварительное уведомление профсоюза при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя, то такое уведомление должно быть сделано:

1. не позднее, чем за три месяца до увольнения
2. не позднее, чем за один месяц до увольнения
3. не позднее, чем за две недели до увольнения
4. не позднее, чем за три дня до увольнения
5. уведомление в ТК не предусмотрено вовсе

Вопрос 21.

Минимальная компенсация за ухудшение правового положения работника выплачивается работникам, работающим по трудовому контракту, в случае:

1. перехода на трудовой контракт работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок
2. прекращения трудовых отношений в связи с

истечением срока контракта

3. перезаключения контракта
  4. продления срока действия контракта на срок не менее одного года
  5. досрочного расторжения контракта по инициативе работника в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора (соглашения)
- Вопрос 22.

Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать:

1. 45 часов в неделю
2. 42 часов в неделю
3. 40 часов в неделю
4. 35 часов в неделю
5. 30 часов в неделю

Вопрос 23.

Каким образом осуществляется нормирование продолжительности рабочего времени?

1. нанимателем по своему усмотрению
2. нанимателем с учетом ограничений, установленных в ТК
3. нанимателем с учетом ограничений, установленных в ТК и коллективном договоре
4. нанимателем и профсоюзом
5. Трудовым кодексом

Вопрос 24.

Какие из перечисленных норм продолжительности рабочего времени относятся к первичным?

1. рабочий день
2. рабочая неделя
3. рабочий квартал
4. рабочий месяц
5. рабочий год

Вопрос 25.

Какие категории работников не допускаются к работе в ночное время?

1. беременные женщины
2. женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет
3. работники, для которых установлено сокращенная продолжительность рабочего времени
4. инвалиды
5. молодые специалисты

Вопрос 26.

Какие из перечисленных работников не допускаются к сверхурочным работам?

1. женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет
2. несовершеннолетние

3. инвалиды
4. женщины, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет
5. работники, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях, в дни занятий.

Вопрос 27.

Объявленные нерабочими днями государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на период отпуска:

1. в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются
2. в число календарных дней отпуска включаются, но не оплачиваются
3. в число календарных дней отпуска не включаются, но оплачиваются
4. в число календарных дней отпуска включаются и оплачиваются
5. компенсируются предоставлением дополнительных дней отдыха

Вопрос 28.

Продолжительность основного минимального отпуска не может быть менее:

1. 18 рабочих дней
2. 18 календарных дней
3. 24 рабочих дней
4. 24 календарного дня
5. 28 рабочих дней

Вопрос 29.

Какой из ниже перечисленных видов трудовых отпусков не может быть заменен денежной компенсацией?

1. основной минимальный отпуск
2. основной удлиненный отпуск
3. отпуск за ненормированный рабочий день
4. отпуск за работу с вредными условиями труда
5. отпуск за продолжительный стаж работы

Вопрос 30.

Какие из перечисленных периодов не подлежат включению в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск?

1. фактически отработанное время
2. периоды временной нетрудоспособности работника
3. время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет
4. время оплаченного вынужденного прогула
5. Период отпуска по беременности и родам

Вопрос 31

Какие из перечисленных категорий работников в соответствии с ТК не будут иметь право на предоставление отпуска за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы?

1. несовершеннолетние
2. руководители организаций
3. работники, принятые на работу в порядке перевода
4. совместители, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству
5. мать (мачеха), отец (отчим), воспитывающие двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет)

Вопрос 32.

При разделении трудового отпуска на части одна часть должна быть не менее:

1. семи календарных дней
2. десяти календарных дней
3. четырнадцати календарных дней
4. двадцати календарных дней
5. минимальной продолжительности одной из частей трудового отпуска не установлено

Вопрос 33.

В том случае, если социальный отпуск не использован работником в текущем календарном году, он:

1. переносится на следующий календарный год
2. заменяется денежной компенсацией
3. работник утрачивает право на указанный отпуск
4. присоединяется к трудовому отпуску
5. резервируется для предоставления в случае увольнения работника

Вопрос 34.

Выплата заработной платы производится:

1. не реже одного раза в месяц
2. не реже двух раз в месяц, если законодательством не определена иная периодичность выплаты заработной платы
3. не реже двух раз в месяц
4. не реже трех раз в месяц, если законодательством не определена иная периодичность выплаты заработной платы
5. с периодичностью, самостоятельно определяемой сторонами

Вопрос 35.

Удержания из заработной платы работника по распоряжению нанимателя не допускается производить для:

1. погашения неизрасходованного и

своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку

2. возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок
3. удержания за неотработанные дни отпуска при увольнении работника по соглашению сторон
4. перечисления профсоюзных взносов
5. возмещения ущерба, причиненного по вине работника нанимателю, в размере, не превышающем трех среднемесячных заработков работника

Вопрос 36.

Общий размер всех удержаний из заработной платы работника (по общему правилу) не должен превышать:

1. 10 процентов
2. 20 процентов
3. 30 процентов
4. 50 процентов
5. 75 процентов

Вопрос 37.

На работников, находящихся в служебной командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный:

1. по месту командировки с сохранением среднего заработка за все рабочие дни по графику работы нанимателя, к которому командирован работник
2. по месту командировки с сохранением среднего заработка за все рабочие дни по графику постоянного места работы
3. по месту постоянной работы работника с сохранением среднего заработка за все рабочие дни по графику постоянного места работы
4. по месту постоянной работы работника с сохранением среднего заработка за все рабочие дни по графику работы нанимателя, к которому командирован работник
5. по договоренности между работником и нанимателем

Вопрос 38.

Установление, замена и пересмотр норм труда производятся:

1. нанимателем единолично
2. нанимателем с участием профсоюзов
3. нанимателем с согласия профсоюзов
4. нанимателем с уведомлением профсоюзов
5. нанимателем по согласованию с трудовым коллективом

Вопрос 39.

За совершение дисциплинарного проступка

наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

1. предупреждение, замечание, строгий выговор
2. замечание, выговор, строгий выговор
3. Замечание, выговор, лишение стимулирующих выплат, увольнение
4. замечание, выговор, увольнение
5. предупреждение, лишение стимулирующих выплат, замечание, выговор

Вопрос 40.

Приказ (распоряжение) о дисциплинарном взыскании объявляется работнику под роспись:

1. в день издания
2. в трехдневный срок
3. в пятидневный срок
4. в десятидневный срок
5. в день, когда работник изъявил желание ознакомиться с приказом (распоряжением)

Вопрос 41.

Дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее следующего срока с момента обнаружения дисциплинарного проступка:

1. две недели
2. один месяц
3. три месяца
4. шесть месяцев
5. один год

Вопрос 42.

Дисциплинарное взыскание, по общему правилу, может быть применено не позднее следующего срока с момента совершения дисциплинарного проступка:

1. один месяц
2. три месяца
3. шесть месяцев
4. один год
5. срок законодательно не определен

Вопрос 43.

Погашение дисциплинарного взыскания производится, если со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию в течение:

1. шести месяцев
2. одного года
3. двух лет
4. трех лет
5. дисциплинарные взыскания погашению не подлежат

Вариант 44.

Работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

1. ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей, и вины работника в причинении ущерба
2. ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей; противоправности поведения работника и вины работника в причинении ущерба
3. ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей; противоправности поведения работника; прямой причинной связи между противоправным поведением и возникшим у нанимателя ущербом; и вины работника в причинении ущерба
4. ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей, и противоправности поведения работника
5. совокупность условий, необходимых для привлечения работника к материальной ответственности, определяется в каждом конкретном случае с учетом всех обстоятельств причинения ущерба

Вопрос 45.

Возмещение ущерба, причиненного работником нанимателю, если размер ущерба не превышает трех средних месячных заработков работника, производится:

1. по распоряжению нанимателя
2. в порядке, определяемом самим работником
3. по распоряжению нанимателя, согласованному с профсоюзом
4. в судебном порядке
5. ущерб в размере, не превышающем трех средних месячных заработков работника, возмещению не подлежит

Вариант 46.

Для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, устанавливается срок:

1. один год со дня причинения ущерба
2. один год со дня обнаружения ущерба
3. два года со дня причинения ущерба
4. два года со дня обнаружения ущерба
5. сроков для обращения нанимателя в суд по указанным вопросам не установлено

Вопрос 47.

Органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры, являются:

1. прокуратура, профсоюзы, суды
2. комиссии по трудовым спорам, профсоюзы
3. комиссии по трудовым спорам, суды
4. руководитель организации, профсоюзы, суды
5. прокуратура, комиссии по трудовым спорам, суды

Вопрос 48.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в течение:

1. трех дней
2. десяти дней
3. двух недель
4. одного месяца
5. в срок, указанный в заявлении работника

Вопрос 49.

По общему правилу, срок для обращения работников в КТС или в суд исчисляется со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, и составляет:

1. две недели
2. один месяц
3. три месяца
4. один год
5. три года

Вопрос 50.

Коллективный договор, соглашение заключаются на срок, который определяют стороны. При этом стороны имеют право заключить коллективный договор, соглашение на срок:

1. не менее одного года
2. не более пяти лет
3. не менее одного года и не более трех лет
4. не менее одного года и не более пяти лет
5. на любой срок без ограничения его пределов