|  |  |
| --- | --- |
|  | C:\Users\ШиховаАА\Desktop\Логотип КонсультантКиров на белом фоне.jpg |

**Тестовые задания конкурса кадровиков «Кадровый Квест - 2020».**

**2 Тур**

1. Может ли женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, выйти на работу, чтобы одновременно получать и пособие, и зарплату за отработанное время?

1. Может выйти, но только на неполное рабочее время (рабочее время сокращено на 15 минут).
2. Не может.
3. Может выйти, но только на неполное рабочее время (рабочее время сокращено на 2 часа).

*Правильный вариант ответа – «В».*

*Работница вправе получать одновременно и ежемесячное пособие, и зарплату, но только если она, находясь в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, работает в режиме неполного рабочего времени. Работодатель должен иметь в виду следующее:*

*- работнице нельзя отказать в неполном рабочем времени в период отпуска по уходу за ребенком;*

*- во избежание споров с ФСС ежедневное полное рабочее время нужно сократить не меньше чем на полтора - два часа и сотрудницу в командировки желательно не отправлять. Тогда у ФСС не будет повода уличить страхователя в искусственном введении режима неполного рабочего времени с целью получения денег на пособие из бюджета. Как, например, в ситуации, когда рабочее время сокращают на 5, 12 или 15 минут в день.*

2. По какому основанию увольнять работника, если в день предупреждения его об увольнении по результатам испытания он вручил вам заявление об уходе по собственному желанию?

1. По собственному желанию.
2. По результатам испытания.
3. На усмотрение работодателя.
4. В зависимости от того, какой документ получен первым.

*Правильный вариант ответа – «Г».*

*Испытуемый работник имеет право уволиться по собственному желанию, предупредив об этом работодателя письменно за 3 календарных дня. Следовательно, если он сделал это до получения уведомления об увольнении, то его желание необходимо удовлетворить.*

*Обращаем внимание, что важны именно даты и время получения документов: работодателем - заявления работника, а работником - уведомления работодателя. Зачастую момент составления таких документов отличается от момента их вручения адресату. Поэтому лучше вручать уведомление работнику под роспись, чтобы в случае спора вы могли подтвердить, когда именно это было сделано. Если вы не сможете подтвердить вручение с помощью документа, можно попросить работников, вручавших уведомление, выступить свидетелями в суде.*

*Отметим, что в спорных ситуациях разумнее идти навстречу работнику, который хочет уволиться по собственному желанию в период испытания. Для вас ведь главное, чтобы не подходящий вам работник ушел. Пусть у него в трудовой книжке будет более приличная формулировка...*

3. Гражданин, имеющий инвалидность, скрыл это при приеме на работу и предъявил свои документы об инвалидности позже, когда работа оказалась для него тяжела. Можно ли его теперь уволить?

1. Нет, нельзя.
2. Можно, если у вас нет для него работы в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации (ИПРА).
3. Можно за сокрытие сведений об инвалидности при приеме на работу.

*Правильный вариант ответа – «Б».*

*Гражданин, имеющий инвалидность, не должен предъявлять справку об инвалидности при приеме на работу. Это его право, а не обязанность. Но когда он все-таки захочет реализовать свои права, то вы обязаны следовать ТК и рекомендациям, которые указаны в его ИПРА. Это означает, что вы должны будете установить работнику сокращенный рабочий день и перевести его на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. А если у вас нет такой работы либо если работник откажется от перевода, то трудовой договор с ним прекращается с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.*

*Советуем также документировать в таких случаях факт получения документов об инвалидности. Тогда в случае спора вы сможете подтвердить, что не знали о наличии инвалидности у работника на момент приема на работу.*

4. Трудовой договор с бывшим госслужащим подписан 09.06.2017. В нем указана дата начала работы - 13.06.2017. Но ваш новый сотрудник заболел и фактически приступил к работе с 15.06.2017. С какого дня нужно отсчитывать 10 дней для направления уведомления в госорган о приеме экс-госслужащего на работу?

1. С 09.06.2017.
2. С 13.06.2017.
3. С 15.06.2017.

*Правильный вариант ответа – «А».*

*Сообщение о приеме бывшего госслужащего на работу направляется по последнему месту его службы в течение 10 календарных дней со дня заключения трудового (гражданско-правового) договора. По общему правилу трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами. Поскольку день подписания - 09.06.2017, то с этой даты и нужно отсчитывать 10-дневный срок.*

5. Сотрудница - внешний совместитель забеременела, при этом она собирается оформлять декретный отпуск только по основному месту работы, а по месту совместительства хочет продолжить работу. Как должен поступить работодатель по совместительству?

1. Известить основного работодателя и запросить у него данные для оформления отпуска по беременности и родам.
2. Уволить совместителя.
3. Ничего не предпринимать и позволить сотруднице продолжить работу.

*Правильный вариант ответа – «В».*

*Оформление отпуска по беременности и родам - это право женщины, а не обязанность. Ведь она должна подать соответствующее заявление. Принудительно отправить ее в декрет работодатель не имеет права. Поэтому пусть пока работает. Обязанности извещать об этом основного работодателя у компании тоже нет. При этом надо иметь в виду, что на совместителя распространяются все гарантии ТК, предусмотренные для лиц с семейными обязанностями. То есть уволить сотрудницу как совместителя в связи с приемом на работу основного работника будет нельзя.*

6. Сотрудница получила больничный лист по беременности и родам, но продолжает работать. Она хочет, чтобы декретный отпуск ей дали позже, причем в полном объеме (140 дней). Можно ли так поступить?

1. Да, можно.
2. Нет, отпуск нужно предоставить строго в соответствии с датами, указанными в больничном листе.
3. Отпуск можно предоставить позже, но дата его окончания все равно должна совпадать с датой, указанной в больничном листе.

*Правильный вариант ответа – «В».*

*Основанием для отпуска по беременности и родам являются два документа - больничный лист и заявление сотрудницы. Если она хочет взять отпуск позже, это ее право, но даты его начала и окончания все равно должны быть в пределах периода, указанного в больничном листе. Пособие в таком случае следует выплатить в меньшей сумме, поскольку не все дни использованы женщиной. Если вы выплатите пособие полностью за весь период, указанный в больничном листе, то ФСС не примет к возмещению те суммы, которые будут приходиться на дни, когда женщина получала зарплату. Ведь цель выплаты пособия по беременности и родам - это компенсация заработка, утраченного в связи с наступлением страхового случая. А удержать переплату из заработка женщины вы не имеете права.*

7. Сотрудника отзываем из отпуска. Какое или какие условия должны быть соблюдены?

1. Сотрудник должен дать согласие.
2. Не требуется соблюдение каких-либо условий.
3. Сотрудник должен дать согласие и до конца рабочего года, в котором это произошло, успеть отгулять минимум 14 календарных дней подряд.

*Правильный вариант ответа – «В».*

*Письмо Минтруда России от 03.10.2019 N 14-2/ООГ-7286.*

8. Трудовой договор с Малининой Л.А. заключен на срок по 30 сентября 2019 г., а 9 августа 2019 г. она написала заявление о предоставлении отпуска по беременности и родам на 140 календарных дней и приложила к нему больничный лист, выданный на период с 9 августа 2019 г. по 26 декабря 2019 г.

Изменится ли дата окончания срочного трудового договора?

1. Да, необходимо продлить с ней трудовой договор по 26 декабря 2019 года.
2. Нет.
3. Трудовой договор станет бессрочным.

*Правильный вариант ответа – «А».*

9. Старшему бухгалтеру установлено испытание продолжительностью 2 месяца. Он приступил к работе 10 октября. По условиям трудового договора испытательный срок должен закончиться 10 декабря. Но с 5 по 14 ноября работник был на больничном.

Рассчитаем дату окончания испытательного срока.

1. 10 октября.
2. 20 декабря.
3. Испытательный срок начнётся заново.

*Правильный вариант ответа – «В».*

10. Трудовую деятельность в организации работник начал 18 января 2017 года. В первом рабочем году (с 18.01.2017 по 17.01.2018) отпусков без сохранения зарплаты у него не было. За второй рабочий год (с 18.01.2018 по 17.01.2019) у работника набралось всего 19 календарных дней отпусков за свой счет.

Отпуска без сохранения зарплаты работник брал, используя предоставленное ТК право на 60 дней такого отпуска в году, поскольку является инвалидом. В табеле эти дни отмечены кодом «ОЗ». Определим, как повлияют отпуска за свой счет на рабочий год работника.

1. Рабочий год сдвигается на 46 дней.
2. Никак не повлияют.

*Правильный вариант ответа – «Б».*

11. Из какого советского фильма эта цитата: «Что ж так плохо за кадрами смотрите? Бегают, куда хотят, ваши кадры»?

1. Служебный роман.
2. Москва слезам не верит.
3. Любовь и голуби.

*Правильный вариант ответа – «В».*

12. Каким документом установлены нерабочие праздничные дни в Российской Федерации?

1. Ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ.
2. Ст. 112 Трудового кодекса РФ.
3. Производственным календарём на 2020 год.

*Правильный вариант ответа – «Б».*

13. В организации был издан приказ от 28.02.2020 об увольнении работника 02.03.2020. Вопрос: в каком месяце по кадровому мероприятию по форме СЗВ-ТД страхователь должен отчитаться?

А. В марте.

Б. В феврале.

*Правильный вариант ответа – «А».*

14. Как можно будет предъявлять электронную трудовую книжку при устройстве на работу?

1. Информация представляется работодателю либо в распечатанном виде, либо в электронной форме с цифровой подписью.
2. Только в распечатанном виде.

*Правильный вариант ответа – «А».*

15. В информационном банке по федеральному законодательству поставить на контроль можно:

1. Только весь документ.
2. Весь документ, а также его статью, главу.
3. Любой фрагмент документа.
4. Любой абзац в тексте документа.

*Правильный вариант ответа – «Б».*