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

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

**1 Тур**

**1. Нужно ли включить в график отпусков сотрудницу, если она находится в отпуске по уходу за ребенком?**

1. Нужно.
2. Не нужно.
3. Нужно включить, если отпуск по уходу закончится в том году, на который составляется график.

*Правильный вариант ответа – «В».*

*Если женщина находится в отпуске по уходу, попадающем на весь календарный год, на который готовится график отпусков, то ее можно не вписывать в график, так как ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по уходу не положен. Предположим, она писала заявление на отпуск по уходу за ребенком с октября 2018 г. по март 2020 г. В график на 2019 г. ее можно не включать.*

*В случае досрочного выхода женщины из отпуска по уходу нужно будет внести изменения в график, запланировав ее отпуск.*

*Если сотрудница в отпуске по уходу только часть года, то в график ее нужно включить в общем порядке. В нашем примере ее отпуск при составлении графика на 2020 г. нужно будет запланировать.*

**2. Как быть, если вы вручили работнику уведомление о расторжении трудового договора по результатам испытания за 3 дня до увольнения, а он взял больничный?**

1. Уволить, когда подойдет срок, невзирая на больничный.
2. Подождать, пока он выйдет на работу, предупредить снова, а потом уволить.
3. Уволить первым днем, когда он выйдет на работу.

*Правильный вариант ответа – «В».*

*Увольнение по результатам испытания считается увольнением по инициативе работодателя. Поэтому работника нельзя уволить по этому основанию в период болезни или отпуска. Однако эти периоды, как и любые другие, когда работник фактически отсутствовал на работе, в срок испытания не засчитываются. Поэтому нет ничего страшного в том, что первоначально рассчитанная дата окончания испытательного срока придется на время болезни. Вы все равно сможете уволить работника по результатам испытания, поскольку этот срок будет продлен. Кстати, уведомить об увольнении в период болезни можно - это не нарушение.*

*Отметим, что какого-либо оформления продления испытательного срока из-за отсутствия работника на рабочем месте ТК не требует. Но если вы собираетесь его увольнять, то лучше издать приказ (на случай спора) о переносе окончания срока испытания с указанием причины и со ссылкой на подтверждающие документы (например, на больничный).*

*После того как работник выйдет на работу, предупреждать его заново об увольнении не нужно. ТК обязывает вас делать это не менее чем за 3 календарных дня, то есть можно и раньше. А если вы будете тратить время на повторное уведомление, то можете пропустить окончание испытательного срока. И тогда уволить работника по этому основанию уже не получится.*

**3. В вашу компанию на должность бухгалтера оформляется девушка 20 лет, только что закончившая техникум по этой специальности. Трудовая книжка у нее уже есть: ранее девушка подрабатывала менеджером. Какой испытательный срок ей можно установить?**

1. Как всем - до 3 месяцев.
2. До 2 недель.
3. Испытательный срок установить нельзя.

*Правильный вариант ответа – «В».*

*Если гражданин, получивший высшее или среднее профессиональное образование, впервые устраивается на работу по полученной специальности, то испытание ему не устанавливается. Эта льгота действует в течение года после окончания учебного заведения при условии, что пройденные работником образовательные программы имели госаккредитацию. Наличие стажа работы до этого момента значения не имеет.*

**4. Можно ли заключить с 17-летним школьником гражданско-правовой договор на выполнение работ?**

1. Можно, если работа легкая.
2. Можно при наличии письменного согласия родителей.
3. Можно при наличии разрешения органа опеки.
4. Нет, нельзя.

*Правильный вариант ответа – «Б».*

*По общему правилу несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет могут заключать гражданско-правовые договоры только с письменного согласия родителей (усыновителей, попечителя). А вот распоряжаться своим заработком подросток вправе самостоятельно.*

**5. Женщину приняли на работу по бессрочному договору с испытательным сроком 3 месяца. Она допустила много ошибок, в результате чего за несколько дней до истечения этого срока ее решили уволить как не выдержавшую испытание. Но сотрудница предъявила справку о том, что находится на четвертом месяце беременности. Как поступить руководству?**

1. Уволить с работы в связи с неудовлетворительным результатом испытания.
2. Уволить с работы по окончании беременности.
3. Не увольнять, сотрудница вправе остаться и работать.

*Правильный вариант ответа – «В».*

*Увольнение по результатам испытания - это прекращение трудового договора по инициативе работодателя. Беременных увольнять по таким основаниям нельзя (кроме случаев ликвидации организации). А когда сотрудница пойдет в отпуск по уходу за ребенком, за ней на время этого отпуска нужно будет сохранить место работы и должность. Уволить ее до того момента, как ребенку исполнится 3 года, можно только в строго определенных случаях: например, за прогул или за представление подложных документов при заключении трудового договора.*

**6. На сотрудницу, которая собирается в отпуск по беременности и родам, пришел исполнительный лист на удержание 50% из дохода. Имеет ли компания право удерживать с нее деньги во время декретного отпуска и отпуска по уходу?**

1. Да, имеет.
2. Удерживать можно, но только в пределах 20% ее дохода.
3. С декретного больничного удерживать можно, а с пособия по уходу за ребенком - нет.
4. Нет, не имеет.

*Правильный вариант ответа – «Г».*

*Удерживать деньги по исполнительному листу из пособия по временной нетрудоспособности можно. Но по декретному больничному выплачивается пособие по беременности и родам, которое относится к детским пособиям, выплачиваемым за счет средств ФСС. Их трогать нельзя. Поэтому с удержаниями придется подождать до того момента, когда должница выйдет на работу и начнет получать зарплату. Приставам напишите письмо о том, что сотрудница находится в отпуске по беременности и родам, приложив копию приказа (а потом аналогичное письмо про отпуск по уходу).*

**7. Работница ушла в декрет, на ее место временно взяли другую, которая к моменту выхода основной работницы из отпуска по уходу также оказалась беременной. Как поступить работодателю с временной работницей, которая не хочет уходить?**

1. Уволить в связи с истечением срока трудового договора.
2. Предложить перевод на другую работу.
3. Продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

*Правильный вариант ответа – «Б».*

*По общему правилу если срок трудового договора истекает в период беременности, то его по заявлению женщины нужно продлить до окончания беременности. Но если срочный договор заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, то регулирование несколько иное. Работодатель обязан предложить временной работнице другие вакансии, имеющиеся у него в этой местности (в том числе нижеоплачиваемые и с более низкой квалификацией). Главное, чтобы они подходили ей по состоянию здоровья. Если такие вакансии есть и беременная подписала согласие на перевод, тогда она переводится на другую работу до окончания беременности. Если таких вакансий нет или беременная отказалась, то договор с ней расторгается.*

**8. Работнику Чернигину И.В. предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней — с 23 апреля по 6 мая 2019 года. Нерабочий праздничный день 1 мая 2019 года в число дней отпуска не включается. Организация работает по пятидневке (выходные — суббота и воскресенье). Во время отпуска работник заболел. Листок временной нетрудоспособности ему был выдан на 11 календарных дней с 27 апреля по 7 мая 2019 года. Дата выхода на работу, указанная в больничном, — 8 мая 2019 года. На дни болезни работник решил продлить отпуск.**

**Определите, когда у него закончится отпуск и он должен будет выйти на работу.**

1. 20 мая
2. 19 мая
3. 21 мая

*Правильный вариант ответа – «А».*

**9. Организация наняла сезонного работника. Он полностью отработал в организации июнь, июль и август 2019 года. В организации установлена пятидневная рабочая неделя.**

**Сколько дней отпуска нужно предоставить и оплатить работнику, если он пожелает отдохнуть с 01.09.2019?**

1. Отпуск работника будет длиться 6 календарных дней, а отпускные нужно выплатить за 6 рабочих дней.
2. Отпуск работника будет длиться 7 календарных дней, а отпускные нужно выплатить за 6 рабочих дней.
3. Отпуск работника будет длиться 7 календарных дней, а отпускные нужно выплатить за 7 рабочих дней.

*Правильный вариант ответа – «Б».*

**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.**

**Все дни отпуска без сохранения зарплаты предоставлялись работнику в связи с семейными обстоятельствами по решению работодателя. В табеле эти дни отмечены кодом «ДО». Определим, как повлияют отпуска за свой счет на рабочий год работника.**

1. Окончание 2018 - 2019 рабочего года и начало рабочего 2019 - 2020 года сдвигается на 19 дней.
2. Окончание 2018 - 2019 рабочего года и начало рабочего 2019 - 2020 года не сдвигается.
3. Окончание 2018 - 2019 рабочего года и начало рабочего 2019 - 2020 года сдвигается на 5 дней.

*Правильный вариант ответа – «В».*

**11. Телефон «Горячей линии» компании КонсультантКиров.**

1. 700-700.
2. 707-707.
3. 700-707.

*Правильный вариант ответа – «В».*

**12. Есть ли такая должность, как кадровик в ЕКС.**

1. Есть.
2. Нет.
3. Сомневаюсь.

*Правильный вариант ответа – «Б».*

**13. Работнику образовательного учреждения аттестационной комиссией при министерстве образования Кировской области от 27.01.2020 установлена квалификация, а также на основании решения аттестационной комиссии издано распоряжение министерства образования Кировской области от 04.02.2020, где указано, что с 27.01.2020 ему присвоена квалификация.**

**На основании выписки из распоряжения министерства образования Кировской области от 04.02.2020 в образовательной организации (где трудится работник) был издан приказ от 17.02.2020 об установлении категории работнику с 27.01.2020.**

**Вопрос: В каком месяце по кадровому мероприятию о присвоении квалификации по форме СЗВ-ТД страхователь должен отчитаться?**

1. В марте.
2. В феврале.

*Правильный вариант ответа – «А».*

**14. Работнику установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). В июне 2019 года по производственному календарю 19 рабочих дней. Работник отработал месяц полностью. Кроме того, по приказу руководителя организации он был привлечен к работе 12 июня, то есть в нерабочий праздничный день, и отработал 8 часов.**

**Работник написал заявление с просьбой предоставить ему день отдыха 4 октября взамен отработанного праздничного дня и согласовал это с руководителем.**

**Как повлияет отгул в октябре на размер зарплаты?**

1. Отгул, полученный работником в октябре, не приведет к уменьшению его октябрьского оклада (пропорционально фактически отработанному времени).
2. Отгул, полученный работником в октябре, приведет к уменьшению его октябрьского оклада (пропорционально фактически отработанному времени).

*Правильный вариант ответа – «А».*

**15. В системе КонсультантПлюс закладку можно поставить:**

1. Только в тексте последних на текущий момент редакций документа.
2. В тексте любых документов.
3. В тексте любых документов, но к закладке, поставленной в тексте старой редакции документа, нельзя написать комментарий.
4. В тексте любых документов, за исключением старых редакций документов.

*Правильный вариант ответа – «Б».*