

Область III

Менеджмент человеческих ресурсов

1. Положения Трудового кодекса Республики Молдова распространяются на:

- a) работников – граждан Республики Молдова, работающих на основании индивидуального трудового договора за пределами Республики Молдова, в том числе заключивших договор непрерывной профессиональной подготовки или договор профессиональной квалификации;
- b) работодателей – физических или юридических лиц публичного, частного или смешанного сектора, использующих наемный труд;
- c) работников – иностранных граждан или лиц без гражданства, работающих на основании индивидуального трудового договора у работодателя, осуществляющего деятельность в Республике Молдова;
- d) все ответы от п. а) до с).

2. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются:

- a) Конституцией Республики Молдова, Трудовым кодексом, другими законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;
- b) Конституцией Республики Молдова, Трудовым кодексом и другими законами;
- c) Конституцией Республики Молдова, Трудовым кодексом и иными нормативными актами центральных органов публичной власти;
- d) Конституцией Республики Молдова, Трудовым кодексом, постановлениями Парламента, указами Президента Республики Молдова, постановлениями и распоряжениями Правительства.

3. Запрещение принудительного (обязательного) труда и дискриминации в сфере трудовых отношений является:

- a) основным принципом регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- b) положением, которое применяется, если оно было посредством переговоров включено в коллективное трудовое соглашение;
- c) положением, которое применяется, если оно путем переговоров было включено в коллективный трудовой договор;
- d) положением, которое применяется, если оно было включено в индивидуальный трудовой договор.

4. При продвижении по работе работника, на основании обеспечения принципа равенства работников, учитывается, без какой-либо дискриминации:

- a) производительность труда, квалификация и стаж работы;
- b) квалификация и трудовой стаж по специальности;
- c) производительность труда, квалификация и трудовой стаж по специальности;
- d) любой фактор на усмотрение работодателя.

5. Принудительным трудом считается работа, выполняемая:

- a) в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития и в целях поддержания трудовой дисциплины;
- b) выполнение работы без согласия работодателя;
- c) оба ответа верны (п. а) и b));
- d) ни один из ответов не является верным.

6. Минимальный уровень трудовых прав и гарантий для работников устанавливается:

- a) Конституцией Республики Молдова;
- b) Трудовым кодексом и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;
- c) Коллективным трудовым соглашением;
- d) Коллективным трудовым договором.

7. Положения индивидуальных трудовых договоров, коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений или правовых актов, изданных центральными отраслевыми органами в установленных Правительством пределах, которые ухудшают положение работников, по сравнению с трудовым законодательством:

- a) являются действительными и имеющими юридические последствия с момента дачи работником письменного согласия на них;
- b) могут быть отменены по решению судебной инстанции и не иметь юридических последствий со дня вступления в силу данного окончательного решения суда;
- c) являются недействительными и не имеют юридических последствий;
- d) оба ответа верны (п. а) и b)).

8. Течение сроков, с которыми Трудовым кодексом связывает возникновение или прекращение трудовых отношений, начинается:

- a) со дня, которым было определено возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей;
- b) на следующий день после даты, которой определено возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей;

- c) с рабочего дня, которым было определено возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей;
- d) на следующий рабочий день после даты, которой определено возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей.

9. Участие работников в управлении предприятием может быть достигнуто путем:

- a) участия в разработке проектов нормативных актов на уровне предприятия в социально-экономической сфере;
- b) участия в утверждении нормативных актов на уровне предприятия в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и другими законодательными или нормативными актами;
- c) сотрудничества с работодателем в рамках социального партнерства;
- d) все ответы от п. а) до с).

10. Запрещается прием на работу:

- a) лиц, не достигших возраста 18 лет, а также лиц, лишенных судебной инстанцией права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, – на соответствующие должности или для занятия соответствующей деятельностью;
- b) лиц, не достигших возраста 15 лет, а также лиц, лишенных судебной инстанцией права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, – на соответствующие должности или для занятия соответствующей деятельностью;
- c) лиц, не достигших возраста 15 лет, беременных женщин, а также лиц, лишенных судебной инстанцией права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, – на соответствующие должности или для занятия соответствующей деятельностью;
- d) лиц, не достигших возраста 14 лет, беременных женщин, лиц, вышедших на пенсию и лиц, лишенных судебной инстанцией права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, – на соответствующие должности или для занятия соответствующей деятельностью.

11. Установление для работника посредством индивидуального трудового договора условий ухудшающих положение работника, по сравнению с действующими нормативными актами, коллективными соглашениями и коллективным трудовым договором:

- a) разрешается;
- b) может быть обговорено с работником;
- c) может быть обговорено с профсоюзным органом;
- d) запрещается.

12. Индивидуальный трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок, но может быть заключен, в соответствии с Трудовым кодексом, и на срок, не превышающий:

- a) 1 год;
- b) 2 года;
- c) 3 года;
- d) 5 лет.

13. Индивидуальный трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии законных к тому оснований:

- a) считается заключенным на срок, указанный в договоре;
- b) считается заключенным на неопределенный срок;
- c) после установления Государственной инспекцией труда считается заключенным на неопределенный срок;
- d) является недействительным.

14. Менее благоприятное обращение с работниками, принятыми на работу на определенный срок, по сравнению с постоянными работниками, выполняющими равноценную работу на том же предприятии:

- a) запрещается;
- b) разрешается;
- c) разрешается в случаях, предусмотренных Внутренним распорядком предприятия;
- d) разрешается только в том случае, если подобное отношение не основывается исключительно на продолжительности трудовых отношений и имеет объективное обоснование.

15. Требование при поступлении на работу иных документов, кроме предусмотренных частью (1) статьи 57 Трудового кодекса, а также другими законодательными актами является:

- a) обязанностью работодателя;
- b) правом работодателя;
- c) правом работодателя, если это предусмотрено коллективными договорами или коллективными соглашениями;
- d) запрещается в соответствии с Трудовым кодексом. Этот запрет не может быть исключен коллективными договорами или коллективными соглашениями.

16. С момента вступления в силу Трудового кодекса индивидуальный трудовой договор заключается:

- a) в письменной форме;

- b) в письменной или устной форме;
- c) в письменной форме, устно или путем соглашения сторон;
- d) в любой форме, с согласия сторон.

17. С целью проверки профессиональных способностей работника при заключении индивидуального трудового договора на неопределенный срок может быть установлен испытательный срок до:

- a) 6 месяцев для руководителя предприятия, его заместителей, главного бухгалтера и других должностных лиц, перечень которых утверждается работодателем после консультации с представителями работников;
- b) 30 календарных дней, при приеме на работу неквалифицированных рабочих;
- c) 3 месяцев в остальных случаях, если иное не предусмотрено другими законодательными актами;
- d) все ответы от п. а) до c).

18. Запрещается применение испытательного срока при заключении индивидуального трудового договора с:

- a) лицами, поступающими на работу на основании индивидуального трудового договора сроком от 3 до 6 месяцев;
- b) пенсионерами;
- c) лицами, поступающими на работу по конкурсу;
- d) все ответы от п. а) до c).

19. В случае издания работодателем приказа (распоряжения, решения, постановления) о приеме на работу он доводится до сведения работника под расписку в течение:

- a) 3 рабочих дней со дня подписания сторонами индивидуального трудового договора;
- b) 5 рабочих дней со дня подписания сторонами индивидуального трудового договора;
- c) 7 рабочих дней со дня подписания сторонами индивидуального трудового договора;
- d) 7 календарных дней со дня подписания сторонами индивидуального трудового договора.

20. Работник может быть направлен в служебную командировку, с его письменного согласия, на срок не более:

- a) 30 календарных дней;
- b) 60 календарных дней;
- c) 6 месяцев;
- d) одного календарного года.

21. Действие индивидуального трудового договора может быть приостановлено:

- a) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и по соглашению сторон;
- b) в одностороннем порядке по инициативе работодателя или работника;

- с) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, по соглашению сторон или по инициативе одной из сторон;
- д) ни один из ответов не является верным.

22. Приостановление действия индивидуального трудового договора предполагает:

- а) приостановление всех прав и обязанностей работника и работодателя;
- б) приостановление работы работником и выплаты ему вознаграждений (заработной платы, надбавок, других выплат) работодателем;
- с) приостановление обязанностей работника и работодателя;
- д) приостановление прав работника и работодателя.

23. Действие индивидуального трудового договора приостанавливается по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- а) направления в судебную инстанцию уголовного дела о совершении работником преступления, несовместимого с выполняемой работой, – до вступления в законную силу окончательного судебного решения;
- б) технический простой;
- с) занятие выборной должности в органе публичной власти, профессиональном союзе или патронате;
- д) все ответы от п. а) до с).

24. Действие индивидуального трудового договора приостанавливается по соглашению сторон:

- а) в случае присвоения на определенный срок степени ограничения возможностей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- б) в случае предоставления отпуска без сохранения заработной платы на срок более одного месяца;
- с) в случае отпуска по уходу за больным членом семьи продолжительностью до двух лет согласно медицинскому заключению;
- д) на время служебного расследования, проводимого в соответствии с Трудовым кодексом.

25. Действие индивидуального трудового договора приостанавливается по инициативе работника по следующим причинам:

- а) болезнь или травма;
- б) прохождение курса профессиональной подготовки или стажировки с отрывом от работы на срок более 60 календарных дней;
- с) отпуск по уходу за ребенком в возрасте до 4 лет;
- д) уход за больным ребенком в возрасте до 10 лет.

26. Действие индивидуального трудового договора приостанавливается по инициативе работодателя:

- a) на время служебного расследования, проводимого в соответствии с требованиями Трудового кодекса;
- b) в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного заключением компетентного медицинского учреждения или актом комиссии, образованной из равного числа представителей работодателя и работников;
- c) в случае карантина;
- d) в случае откомандирования.

27. Индивидуальный трудовой договор прекращается по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- a) признание договора недействительным решением судебной инстанции – со дня вступления решения в законную силу, за исключением случаев, предусмотренных частью (3) статьи 84 Трудового кодекса;
- b) применение к работнику решением судебной инстанции уголовного наказания, исключающего возможность продолжения работы на предприятии, – со дня вступления в законную силу окончательного судебного решения;
- c) восстановление на работе по решению судебной инстанции лица, ранее выполнявшего эту работу, если перевод работника на другую работу согласно Трудовому кодексу невозможен;
- d) все ответы от п. а) до c).

28. Достижение возраста 65 лет руководителем государственного, в том числе муниципального, предприятия или предприятия с преимущественно государственным капиталом является:

- a) основанием для прекращения трудовых отношений по соглашению сторон;
- b) основанием для прекращения трудовых отношений по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
- c) основанием для прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя;
- d) не является основанием для прекращения трудовых отношений.

29. Работник, который намеревается уйти в отставку, за исключением руководителя предприятия (филиала или представительства), его заместителей и главного бухгалтера, обязан известить об этом работодателя письменным заявлением за:

- a) 7 рабочих дней;
- b) 7 календарных дней;

с) 14 календарных дней;

д) 14 рабочих дней.

30. Работник вправе отозвать свое заявление или подать новое заявление об аннулировании первого в течение:

а) 7 календарных дней со дня подачи заявления об отставке;

б) 7 календарных дней со дня подачи заявления об отставке, только если до отзыва (аннулирования) поданного заявления не был заключен индивидуальный трудовой договор с другим работником в соответствии с требованиями Трудового кодекса;

с) 14 календарных дней со дня подачи заявления об отставке;

д) 14 календарных дней со дня подачи заявления об отставке, только если до отзыва (аннулирования) поданного заявления не был заключен индивидуальный трудовой договор с другим работником в соответствии с требованиями Трудового кодекса.

31. Расторжение по инициативе работодателя индивидуального трудового договора, заключенного на неопределенный срок, и срочного индивидуального трудового договора допускается по следующим основаниям:

а) отзыв компетентными органами разрешения (лицензии), удостоверения, которые предоставляют работнику право работать по определенной профессии, специальности или выполнять определенную работу;

б) завершение сезона в случае заключения индивидуального трудового договора для выполнения сезонных работ;

с) подписание руководителем предприятия (филиала, подразделения), его заместителями или главным бухгалтером необоснованного правового акта, причинившего материальный ущерб предприятию;

д) по любой причине, которую работодатель считает веской.

32. Наличие у работника статуса пенсионера по возрасту является основанием для:

а) расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работника (отставка);

б) расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работодателя (увольнение);

с) расторжения индивидуального трудового договора по соглашению сторон;

д) расторжения индивидуального трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

33. Совершение работником, осуществляющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с занимаемой должностью, является основанием для:

а) приостановления действия индивидуального трудового договора;

б) расторжения индивидуального трудового договора;

- c) откомандирования работника на другое предприятие;
- d) перевода работника на другое место работы внутри предприятия.

34. В период пребывания работника в ежегодном оплачиваемом отпуске запрещается:

- a) увольнение;
- b) отставка;
- c) расторжение договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
- d) все ответы от п. а) до с).

35. Работник, незаконно переведенный на другую работу или незаконно освобожденный от работы, может быть восстановлен на работе:

- a) посредством прямых переговоров с работодателем;
- b) окончательным решением судебной инстанции;
- c) посредством прямых переговоров с работодателем или путём решения суда;
- d) посредством прямых переговоров с работодателем или окончательным решением судебной инстанции.

36. Сообщение персональных данных работника в коммерческих целях:

- a) запрещается;
- b) допускается;
- c) допускается с письменного согласия работника;
- d) допускается с письменного согласия профсоюзного органа.

37. В целях обеспечения защиты своих персональных данных, хранящихся у работодателя, работник имеет право на:

- a) получение полной информации о своих персональных данных и порядке их обработки;
- b) свободный и бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любого правового акта, содержащего его персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством;
- c) доступ к относящимся к нему медицинским данным, в том числе посредством медицинского работника, по его выбору;
- d) все ответы от п. а) до с).

38. Сокращенная недельная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет составляет:

- a) 24 часа;
- b) 30 часов;
- c) 35 часов;
- d) 40 часов.

39. Сокращенная недельная продолжительность рабочего времени для работников, труд которых требует повышенных интеллектуальных и психоэмоциональных усилий, составляет:

- a) 24 часа;
- b) 30 часов;
- c) 35 часов;
- d) 40 часов.

40. Работодатель обязан установить по запросу неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для:

- a) беременных женщин, лиц с тяжелым и выраженным ограничением возможностей, работников в возрасте от 15 до 16 лет;
- b) беременных женщин, лиц с тяжелым и выраженным ограничением возможностей, работников в возрасте от 15 до 16 лет, работников, имеющих детей в возрасте до 10 лет или детей с ограниченными возможностями (в том числе находящихся под их опекой), или работников, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением;
- c) беременных женщин, лиц с тяжелым и выраженным ограничением возможностей, работников в возрасте от 15 до 16 лет, работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет или детей с ограниченными возможностями (в том числе находящихся под их опекой), или работника, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением;
- d) беременных женщин, работников, имеющих детей в возрасте до 10 лет или детей с ограниченными возможностями (в том числе находящихся под их опекой), или работника, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

41. Для лиц с ограниченными возможностями продолжительность ежедневной работы не может превышать:

- a) 7 часов;
- b) 6 часов;
- c) 5 часов;
- d) устанавливается в соответствии с медицинским заключением в пределах ежедневной нормальной продолжительности рабочего времени.

42. К работе в ночное время не допускаются:

- a) беременные женщины, лица с тяжелым и выраженным ограничением возможностей и работники в возрасте от 15 до 16 лет;

- b) работники, имеющие детей в возрасте до 10 лет или детей с ограниченными возможностями (в том числе находящиеся под его опекой) и работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- c) работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины, а также лица, которым ночная работа противопоказана согласно медицинскому заключению;
- d) работники в возрасте до 16 лет, беременные женщины, работники, имеющие детей в возрасте до 10 лет или детей с ограниченными возможностями (в том числе находящиеся под его опекой), а также лица с тяжелым и выраженным ограничением возможностей.

43. Не допускается привлечение к сверхурочным работам:

- a) беременных женщин, лиц с тяжелым и выраженным ограничением возможностей и работников в возрасте от 15 до 16 лет;
- b) работников, имеющих детей в возрасте до 10 лет или детей с ограниченными возможностями (в том числе находящиеся под их опекой) и работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- c) работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, а также лиц, которым сверхурочная работа противопоказана согласно медицинскому заключению;
- d) работников в возрасте до 16 лет, беременных женщин, работников, имеющих детей в возрасте до 10 лет или детей с ограниченными возможностями (в том числе находящиеся под их опекой), а также лиц с тяжелым и выраженным ограничением возможностей.

44. Дополнительные перерывы для кормления детей предоставляются одному из родителей (опекуну), имеющих детей:

- a) в возрасте до 1 года;
- b) в возрасте до 2 лет;
- c) в возрасте до 3 лет;
- d) вне зависимости от возраста.

45. Лица с тяжелым и выраженным ограничением возможностей, один из родителей (опекун, попечитель), имеющие детей в возрасте до 4 лет или детей с ограниченными возможностями, лица, совмещающие отпуска по уходу за ребенком, предусмотренные статьей 126 и частью 2) статьи 127 с работой, и работники, осуществляющие уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения:

- a) могут быть привлечены к работе в выходные дни по инициативе работодателя;
- b) могут быть привлечены к работе в выходные дни с их письменного согласия;
- c) не могут привлекаться к работе в выходные дни;

- d) не могут привлекаться к работе в ночное время, к сверхурочным работам, к работе в праздничные дни и в выходные дни.

46. Любое соглашение о полном или частичном отказе от ежегодного оплачиваемого отпуска является:

- a) действительным, на основании письменного согласия работника;
- b) действительным, на основании письменного согласия работодателя;
- c) действительным, на основании письменного согласия работника и работодателя;
- d) недействительным.

47. До истечения 6 месяцев работы на предприятии оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по письменному заявлению следующим категориям работников:

- a) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- b) работникам в возрасте до 18 лет;
- c) другим работникам в соответствии с действующим законодательством;
- d) все ответы от п. а) до с).

48. График ежегодных оплачиваемых отпусков на следующий год составляется работодателем по согласованию с представителями работников:

- a) не менее чем за одну неделю до конца каждого календарного года;
- b) не менее чем за 2 недели до конца каждого календарного года;
- c) не менее чем за месяц до окончания каждого календарного года;
- d) по усмотрению работодателя.

49. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению с согласия работодателя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до:

- a) 60 календарных дней;
- b) 120 календарных дней;
- c) 180 календарных дней;
- d) одного года.

50. Отец новорожденного ребенка имеет право на отпуск по отцовству продолжительностью:

- a) 7 календарных дней;
- b) 14 календарных дней;
- c) 30 календарных дней;
- d) 56 календарных дней.

51. Признаются дискриминацией со стороны работодателей и наказываются согласно закону случаи, когда:

- a) работодатель стимулирует только одного работника за производительность труда;
- b) работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск дифференцированно, пропорционально трудовому стажу работников;
- c) работодатель создает ситуации, ставящие в невыгодное положение работников, которые берут отпуск по отцовству;
- d) работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени для работников до 18 лет.

52. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется для:

- a) ухода за ребенком в возрасте до 2 лет;
- b) ухода за ребенком в возрасте до 3 лет;
- c) ухода за ребенком в возрасте от 3 до 4 лет;
- d) ухода за ребенком в возрасте от 3 до 6 лет.

53. Работнику, направленному в служебную командировку, гарантируется:

- a) сохранение места работы (должности) и средней заработной платы;
- b) сохранение средней заработной платы, а также возмещение расходов, связанных с рабочей командировкой;
- c) сохранение места работы (должности) и средней заработной платы, а также возмещение расходов, связанных с командировкой;
- d) сохранение места работы (должности) и гарантированной минимальной заработной платы, а также возмещение расходов, связанных с командировкой.

54. Работники могут воспользоваться гарантиями и компенсациями при совмещении работы с учебой:

- a) только в высших учебных заведениях;
- b) только в учреждениях профессионально-технического образования;
- c) только в общеобразовательных учреждениях;
- d) все ответы от п. а) до с).

55. В случае сокращения численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

- a) работникам, имеющим больший трудовой стаж на данном предприятии;
- b) работникам, повышающим свою квалификацию в высших и средних профильных учебных заведениях без отрыва от работы;
- c) работникам, имеющим ряд поощрений за успехи в труде и не имеющим дисциплинарных взысканий;

d) работникам, имеющим более высокую квалификацию и производительность труда.

56. В случае сокращения численности или штата работников, при равной квалификации и производительности труда преимущественное право на оставление на работе имеют:

- a) семейные работники, имеющие на содержании двух или более лиц и/или лицо с ограниченными возможностями;
- b) работники, в семьях которых нет других лиц с самостоятельным доходом;
- c) работники, повышающие свою квалификацию в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от работы;
- d) лица, соответствующие большему числу критериев по сравнению с другими.

57. В случае сокращения численности или штата работников на предприятии, работодатель обязан известить работника приказом (распоряжением, решением, постановлением) под расписку:

- a) за 14 календарных дней;
- b) за месяц;
- c) за два месяца;
- d) за три месяца.

58. Дисциплина труда представляет собой обязанность всех сотрудников подчиняться:

- a) определенным правилам поведения, установленным в соответствии с Трудовым кодексом и другими законодательными актами;
- b) определенным правилам поведения, установленным в соответствии с Трудовым кодексом и другими нормативными актами на уровне предприятия;
- c) определенным правилам поведения, установленным в соответствии с Трудовым кодексом, с иными нормативными актами, с коллективными соглашениями, с коллективными и индивидуальными трудовыми договорами, а также с нормативными актами на уровне предприятия, в том числе с правилами внутреннего распорядка предприятия;
- d) определенным правилам поведения, установленным в соответствии с индивидуальными трудовыми договорами и правилами внутреннего распорядка предприятия.

59. За успехи в работе работодатель может применять следующие виды поощрений:

- a) объявление благодарности и премирование;
- b) объявление благодарности и награждение ценным подарком;
- c) объявление благодарности, награждение ценным подарком и почетной грамотой;
- d) объявление благодарности, премирование, награждение ценным подарком и почетной грамотой.

60. За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

- a) предупреждение, выговор и строгий выговор;
- b) предупреждение, выговор, штраф и увольнение;
- c) предупреждение, строгий выговор, штраф и увольнение;
- d) предупреждение, выговор, строгий выговор и увольнение.

61. При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать:

- a) форму совершенного дисциплинарного проступка и другие объективные обстоятельства;
- b) форму совершенного дисциплинарного проступка и другие субъективные обстоятельства;
- c) тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и другие объективные обстоятельства;
- d) тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и другие субъективные обстоятельства.

62. В зависимости от степени тяжести проступка, совершенного работником, работодатель может организовать служебное расследование, продолжительность которого не может превышать:

- a) 15 календарных дней;
- b) один месяц;
- c) 2 месяца;
- d) 3 месяца.

63. Дисциплинарное взыскание применяется, как правило, сразу же после обнаружения проступка, но не позднее:

- a) одного месяца со дня его обнаружения, без учета времени нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном или медицинском отпуске;
- b) одного месяца со дня его совершения, без учета времени нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном или медицинском отпуске;
- c) 3 месяцев со дня его обнаружения, без учета времени нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном или медицинском отпуске;
- d) 3 месяцев со дня его совершения, без учета времени нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном или медицинском отпуске.

64. Отказ работника подтвердить подписью объявление приказа о дисциплинарном взыскании оформляется соответствующим актом, который подписывается:

- a) представителем работодателя и представителем работников;
- b) двумя представителями работодателя и двумя представителями работников;
- c) двумя представителями работодателя;
- d) двумя представителями работников.

65. В случае отрыва работника от работы в целях профессиональной подготовки, действие его индивидуального трудового договора продолжается с сохранением средней заработной платы, на срок до:

- a) 30 календарных дней;
- b) 60 календарных дней;
- c) 90 календарных дней;
- d) половины года.

66. Реализация государственной политики в области охраны здоровья и безопасности труда обеспечивается согласованными действиями:

- a) центральных органов публичной власти;
- b) местных органов публичного управления;
- c) патронатов, профсоюзов, работодателей и представителей работников;
- d) все ответы от п. а) до с).

67. Увольнение работников в возрасте до 18 лет, за исключением случая ликвидации предприятия, допускается с соблюдением общих условий увольнения, предусмотренных Трудовым кодексом и только с письменного согласия:

- a) профсоюзного органа;
- b) Территориального агентства занятости населения;
- c) родителей;
- d) одного из родителей.

68. Для заключения индивидуального трудового договора о работе по совместительству:

- a) требуется согласие работодателя по основному месту работы;
- b) требуется согласие профсоюзного органа по основному месту работы;
- c) требуется согласие работодателя и профсоюзного органа по основному месту работы;
- d) согласие работодателя или профсоюзного органа по основному месту работы не требуется.

69. Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода календарного года, не превышающего:

- a) 2 месяцев;
- b) 3 месяцев;
- c) 6 месяцев;
- d) одного года.

70. Работодатель обязан предупредить под расписку работника, занятого на сезонных работах, о прекращении индивидуального трудового договора в связи с истечением его срока не менее чем за:

- a) 3 календарных дня;
- b) 5 календарных дней;
- c) 7 календарных дней;
- d) 14 календарных дней.

71. К педагогической (преподавательской) деятельности не допускаются лица, которые:

- a) лишены права заниматься этой деятельностью решением судебной инстанции или на основании медицинского заключения, а также лица, которые имели судимость;
- b) лишены права заниматься этой деятельностью решением судебной инстанции или на основании медицинского заключения, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления;
- c) лишены права заниматься этой деятельностью решением судебной инстанции или на основании медицинского заключения, а также лица, которые совершили правонарушения;
- d) лишены права заниматься этой деятельностью решением судебной инстанции или на основании медицинского заключения, а также лица, которые имели судимость или совершили правонарушения.

72. Педагогическим работникам учебных заведений не реже чем через каждые 10 лет педагогической работы, в порядке и на условиях, в том числе касающихся оплаты, определяемых учредителем и/или уставом соответствующего учебного заведения предоставляется отпуск сроком до:

- a) 3 месяцев;
- b) 6 месяцев;
- c) одного года;
- d) двух лет.

73. Заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в судебную инстанцию в течение:

- a) 3 месяцев со дня возникновения соответствующего права работника в случае, если предметом спора являются выплаты, связанные с заработной платой, или иные выплаты, причитающиеся работнику;
- b) 3 лет со дня возникновения соответствующего права работника в случае, если предметом спора являются выплаты, связанные с заработной платой, или иные выплаты, причитающиеся работнику;

- с) 3 месяцев со дня, когда работник узнал о нарушении своего права в случае, если предметом спора являются выплаты, связанные с заработной платой, или иные выплаты, причитающиеся работнику;
- д) 3 года со дня, когда работник узнал о нарушении своего права в случае, если предметом спора являются выплаты, связанные с заработной платой, или иные выплаты, причитающиеся работнику.

74. Коллективное соглашение – это правовой акт, который устанавливает:

- а) трудовые и иные социальные отношения, заключаемое в письменной форме между работником и работодателем;
- б) трудовые и иные социальные отношения на предприятии, заключаемое в письменной форме между работниками и работодателем в лице их представителей;
- с) общие принципы регулирования трудовых отношений и связанных с ними социально-экономических отношений, заключаемое уполномоченными представителями работников и работодателей на национальном, территориальном и отраслевом уровнях в пределах их компетенции;
- д) положения, касающиеся охраны здоровья и безопасности труда на предприятии, прав, обязанности и ответственность работодателя и работников, дисциплинарные проступки и санкции, применяемые в соответствии с действующим законодательством, а также дисциплинарную процедуру и режим труда и отдыха.

75. Решение об объявлении забастовки принимается:

- а) работниками;
- б) представителями работников;
- с) работодателем;
- д) представителями работодателя.

76. Решение об объявлении забастовки доводится до сведения работодателя:

- а) за 3 рабочих дня до её начала;
- б) за 48 часов до её начала;
- с) за 24 часа до её начала;
- д) в течение 24 часов после её начала.

77. Государственная инспекция труда является административным органом, подведомственным Министерству здравоохранения, труда и социальной защиты и осуществляющим государственный контроль за:

- а) соблюдением законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- б) соблюдением норм об охране здоровья и безопасности труда;

- с) соблюдением санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических норм;
- d) все ответы от п. а) до с).

78. Меры по обеспечению институциональной неподкупности – это:

- a) зачисление и продвижение по службе публичных агентов на основании заслуг и профессиональной неподкупности, соблюдение правового режима несовместимости, ограничений в иерархии и ограничений в отношении рекламы, недопущение ненадлежащего влияния, уведомление о нем и его устранение, недопущение коррупционных проявлений, уведомление о них и защита осведомителей по неподкупности, нетерпимость к инцидентам неподкупности;
- b) соблюдение правового режима декларирования имущества и личных интересов, соблюдение правового режима конфликта интересов, недопущение фаворитизма, соблюдение правового режима подарков, соблюдение норм этики и деонтологии, соблюдение режима запретов и ограничений в связи с прекращением полномочий, трудовых или служебных отношений и переходом публичных агентов в частный сектор (пантуфляж);
- с) обеспечение прозрачности процесса принятия решений, обеспечение доступа к информации общественного значения, прозрачное и ответственное управление публичным имуществом, подлежащими и не подлежащими возврату финансами;
- d) все меры, указанные в п. а) – с).

79. Ответственность за культивирование институциональной неподкупности в публичных субъектах лежит на:

- a) руководителе публичного субъекта;
- b) иерархически вышестоящем органе публичного субъекта;
- с) каждом публичном агенте публичного субъекта;
- d) руководителе и каждом публичном агенте публичного субъекта.

80. Субъектами декларирования имущества и личных интересов являются:

- a) все работники публичных субъектов;
- b) руководитель публичного субъекта;
- с) руководитель публичного субъекта и его заместители;
- d) должностные лица публичного субъекта.

81. Ситуация, в которой субъекту декларирования необходимо удовлетворить запрос/ходатайство, издать административный акт, заключить юридический акт, напрямую или через третье лицо, принять решение или участвовать в принятии решения, в котором он лично заинтересован или которое касается близких ему лиц, физических и юридических лиц, с которыми он имеет отношения имущественного

характера и которые влияют или могут повлиять на беспристрастное и объективное исполнение его мандата, публичной должности или ответственной государственной должности:

- a) является потенциальным конфликтом интересов;
- b) является фактическим конфликтом интересов;
- c) является состоявшимся конфликтом интересов;
- d) не является конфликтом интересов.

82. В случае возникновения фактического конфликта интересов субъект декларирования обязан:

- a) незамедлительно, не позднее 3 дней с даты выявления, проинформировать иерархически вышестоящего начальника или вышестоящий орган о ситуации конфликта интересов, в которой он находится;
- b) не удовлетворять запрос/ходатайство и не принимать или не участвовать в принятии решений при исполнении своего мандата, публичной должности или ответственной государственной должности до тех пор, пока не будет разрешен конфликт интересов;
- c) не издавать административный акт и не заключать юридический акт, напрямую или через третье лицо;
- d) все ответы от п. а) до с).

83. Руководитель публичной организации обязан:

- a) сознательно не допускать, чтобы лица, работающие в руководимой им публичной организации, выполняли служебные полномочия, находясь в ситуации потенциального конфликта интересов;
- b) незамедлительно информировать Национальный орган по неподкупности о конфликтах интересов, допущенных лицами, осуществляющими деятельность в руководимой им публичной организации, с целью наложения на них взыскания;
- c) ежеквартально в письменном виде информировать Национальный орган по неподкупности о выявленных нарушениях положений, касающихся конфликта интересов, с указанием выявленных нарушений и принятых мер;
- d) все ответы от п. а) до с).

84. Руководитель публичной организации обязан в трехдневный срок после получения информации о фактическом конфликте интересов субъекта декларирования, разрешить конфликт интересов, применив один из следующих вариантов, если специальными законами не предусмотрено иное:

- a) перевод субъекта декларирования на другую должность, независимо от его согласия;

- b) о переводе работника, находящегося в конфликте интересов с субъектом декларирования, с согласия первого;
- c) пересмотр круга обязанностей и ответственности субъекта декларирования в случае вероятности продолжения данного фактического конфликта интересов;
- d) увольнение субъекта декларирования.

85. Изданные/принятые административные акты или юридические акты, совершенные лично или при посредстве третьего лица в ситуации фактического конфликта интересов:

- a) приостанавливаются;
- b) признаются относительно недействительными;
- c) признаются абсолютно недействительными;
- d) применимы, если не оспариваются.

86. Если публичному агенту предлагается недопустимый подарок (имущество, услуги, льготы, предложения или любые другие выгоды), предназначенные для него лично или для членов его семьи, если предложение или предоставление таковых прямо или косвенно связано с осуществлением их профессиональной деятельности, он:

- a) обязан отказаться от подарка;
- b) обязан задекларировать обстоятельства, при которых был предоставлен подарок, с уточнением намерения сохранить его или передать в распоряжение публичного субъекта;
- c) в случае решения сохранить подарок – обязан выкупить подарок, оплатив в бюджет публичного субъекта разницу между стоимостью подарка, согласно оценке комиссии по учету и оценке подарков и установленным пределом стоимости;
- d) может принять подарок.

87. Если публичному агенту предлагается допустимый подарок (полученный в соответствии с нормами вежливости или в рамках протокольных мероприятий), он обязан:

- a) передать подарок комиссии по учету и оценке подарков, действующей в рамках публичного субъекта, в трехдневный срок с момента его получения или с момента возвращения из служебной командировки, во время которой он был получен;
- b) задекларировать обстоятельства, при которых был предоставлен подарок, с уточнением намерения сохранить его или передать в распоряжение публичного субъекта;
- c) в случае решения сохранить подарок – выкупить подарок, оплатив в бюджет публичного субъекта разницу между его стоимостью, согласно оценке комиссии по учету и оценке подарков и установленным пределом стоимости;

d) все ответы от п. а) до с).

88. Руководитель публичного субъекта имеет следующие обязанности в связи с обеспечением соблюдения правового режима подарков:

- a) привлекать к дисциплинарной ответственности публичных агентов, нарушающих правовой режим подарков в руководимом им публичном субъекте;
- b) обеспечивать поступление в бюджет публичного субъекта сумм от выкупа допустимых подарков публичными агентами, в соответствии с пунктом с) части (4) Закона № 82/2017 о неподкупности;
- c) передавать ответственному антикоррупционному органу допустимые подарки, полученные в соответствии с пунктом е) части (3) Закона № 82/2017 о неподкупности;
- d) все ответы от п. а) до с).

89. В соответствии с пунктом с) части (3) статьи 18 Закона № 82/2017 о неподкупности, руководитель публичного субъекта обязан обеспечивать рассмотрение оповещений о неподкупности и сообщение результатов рассмотрения в срок:

- a) не более 7 дней с момента регистрации;
- b) не более 15 дней с момента регистрации;
- c) не более 30 дней с момента регистрации;
- d) не более 2 месяцев с момента регистрации.

90. Инциденты, связанные с неподкупностью, подлежат привлечению к следующим типам ответственности:

- a) уголовной и в области правонарушений;
- b) уголовной и дисциплинарной;
- c) дисциплинарной и в области правонарушений;
- d) дисциплинарной, в области правонарушений и уголовной.

91. Ответственность за исполнение и администрирование договоров о государственных закупках, согласно установленным срокам и условиям несет:

- a) рабочая группа по государственным закупкам;
- b) председатель рабочей группы по государственным закупкам;
- c) руководитель публичного субъекта;
- d) Агентство государственных закупок.

92. Хранение и учет всех документов, составленных и примененных в рамках процедур государственной закупки возлагается на:

- a) рабочую группу по государственным закупкам;
- b) председателя рабочей группы по государственным закупкам;
- c) руководителя публичного субъекта;

d) Агентство государственных закупок.

93. Привлечение к дисциплинарной ответственности публичных агентов, нарушающих нормы этики и деонтологии является:

- a) правом руководителя публичного субъекта;
- b) обязанностью руководителя публичного субъекта;
- c) полномочиями профсоюзного органа публичного субъекта;
- d) полномочиями судебных инстанций.

94. Руководители публичных субъектов являются ответственными за применение следующих мер контроля неподкупности в публичном секторе:

- a) оценка институциональной неподкупности;
- b) антикоррупционная экспертиза;
- c) проверка деклараций об имуществе и личных интересах;
- d) управление рисками коррупции.

95. Непринятие мер по обеспечению неподкупности в публичных субъектах, сокрытие акта коррупции или смежного с ним акта либо принятие необходимых мер, нарушение правил инициирования и проведения процедур государственной закупки, необеспечение мер защиты государственного служащего, нарушение правил подачи декларации об имуществе и личных интересах, недекларирование или неразрешение конфликта интересов и отказ подчиниться решению о разрешении конфликта интересов являются:

- a) актами коррупции;
- b) актами, смежными с коррупцией;
- c) коррупционными деяниями;
- d) дисциплинарными нарушениями.

96. Принципами надлежащего управления являются:

- a) прозрачность и ответственность;
- b) экономичность, эффективность и результативность;
- c) законность и справедливость, этика и неподкупность в деятельности публичного субъекта;
- d) все ответы от п. а) до с).

97. Фундаментальным принципом в деятельности внутреннего аудита является:

- a) прозрачность;
- b) экономичность;
- c) конфиденциальность;
- d) все ответы от п. а) до с).

98. Менеджер аудируемого подразделения имеет следующие права:

- a) оказывать содействие лицам, осуществляющие внутренний аудит, и сотрудничать с ними;
- b) запрашивать и получать разъяснения по поводу констатаций и рекомендаций, содержащихся в проекте отчета аудита;
- c) предоставлять информацию, документацию и разъяснения, запрашиваемые лицами, осуществляющими внутренний аудит;
- d) все ответы от п. а) до с).

99. Менеджер и персонал аудируемого подразделения имеют следующие обязанности:

- a) получить один экземпляр отчета по аудиту;
- b) письменно выражать несогласие с констатациями и рекомендациями, содержащимися в проекте отчета аудита, и представлять соответствующие разъяснения;
- c) оказывать содействие лицам, осуществляющим внутренний аудит, и сотрудничать с ними;
- d) все ответы от п. а) до с).

100. Система внутреннего управленческого контроля организуется посредством:

- a) планирования, мониторинга и отчетности в отношении достижения задач и реализации качественных характеристик в соотношении с ресурсами;
- b) предоставления свободного доступа в помещения публичного субъекта;
- c) разработки и развития механизмов сертификации внутренних аудиторов;
- d) все ответы от п. а) до с).

Библиография:

1. **Трудовой кодекс Республики Молдова № 154/2003 (статьи 1–77);**
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=120714&lang=ro
2. **Закон о неподкупности № 82/2017 (статьи 78–79, 86–95);**
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=120706&lang=ro
3. **Закон № 133/2016 о декларировании имущества и личных интересов (пункты 80–85);**
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=105905&lang=ro
4. **Закон № 229/2010 о государственном внутреннем финансовом контроле (пункты 96–100).**
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110521&lang=ro