

Domeniul III

Managementul resurselor umane

1. Dispozițiile Codului muncii al Republicii Moldova se aplică:

- a) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în afara Republicii Moldova;
- b) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care nu folosesc munca salariată;
- c) salariaților cetățeni străini sau apatrizi, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care își desfășoară activitatea în Republica Moldova;
- d) toate răspunsurile de la lit. a) – c).

2. Raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de:

- a) Constituția Republicii Moldova, Codul muncii, alte legi și alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii;
- b) Constituția Republicii Moldova, Codul muncii și alte legi;
- c) Constituția Republicii Moldova, Codul muncii și alte acte normative ale autorităților publice centrale;
- d) Constituția Republicii Moldova, Codul muncii, hotărârile Parlamentului, decretele Președintelui Republicii Moldova, hotărârile și dispozițiile Guvernului.

3. Interzicerea muncii forțate (obligatorii) și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă constituie:

- a) un principiu de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;
- b) o clauză care este aplicată dacă a fost inclusă, prin negocieri, în convenția colectivă de muncă;
- c) o clauză care este aplicată dacă a fost inclusă, prin negocieri, în contractul colectiv de muncă;
- d) o clauză care este aplicată dacă a fost inclusă în contractual individual de muncă.

4. La avansare în serviciu a salariaților, în baza principiului asigurării egalității salariaților, se ia în considerare, fără nicio discriminare:

- a) productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă;
- b) calificarea și vechimea în muncă în specialitate;
- c) productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate;
- d) orice factor la discreția angajatorului.

5. Se consideră muncă forțată, munca prestată:

- a) ca metodă de mobilizare a forței de muncă în scopuri economice;
- b) ca metodă de utilizare a forței de muncă în scopuri economice;
- c) ca mijloc de menținere a disciplinei de muncă;
- d) toate răspunsurile de la lit. a) – c).

6. Nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește de:

- a) Constituția Republicii Moldova;
- b) Codul muncii și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii;
- c) Convenția colectivă de muncă;
- d) Contractul colectiv de muncă.

7. Prevederile din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile centrale de specialitate în limita stabilită de Guvern, care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sunt:

- a) valabile și produc efecte juridice de la momentul consimțirii acestora în scris, de către salariat;
- b) anulabile, prin Hotărâre a instanței judecătorești și nu produc efecte juridice de la data rămânerii irevocabile a acestei Hotărâri;
- c) nule și nu produc efecte juridice;
- d) ambele răspunsuri de la lit. a) și b) sunt corecte.

8. Curgerea termenelor de care Codul muncii leagă apariția sau încetarea raporturilor de muncă începe:

- a) în ziua în care a fost determinată apariția sau încetarea drepturilor și obligațiilor de muncă;
- b) în ziua imediat următoare celeia în care a fost determinată apariția sau încetarea drepturilor și obligațiilor de muncă;
- c) în ziua lucrătoare în care a fost determinată apariția sau încetarea drepturilor și obligațiilor de muncă;
- d) în ziua lucrătoare imediat următoare celeia în care a fost determinată apariția sau încetarea drepturilor și obligațiilor de muncă.

9. Participarea salariaților la administrarea unității poate fi realizată prin:

- a) participarea la elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în domeniul social-economic;
- b) participarea la aprobarea actelor normative la nivel de unitate în cazurile prevăzute de Codul muncii și de alte acte legislative sau normative;
- c) colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social;
- d) toate răspunsurile de la lit. a) – c).

10. Constatarea nulității contractului individual de muncă:

- a) produce efecte pentru prezent;
- b) produce efecte pentru trecut;
- c) produce efecte pentru viitor;
- d) nu produce nici un efect.

11. Stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convențiile colective și de contractul colectiv de muncă:

- a) este permisă;
- b) poate fi negociată cu salariatul;
- c) poate fi negociată cu organul sindical;
- d) este interzisă.

12. Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată, dar poate fi încheiat, în condițiile prevăzute de Codul muncii, și pe o perioadă determinată ce nu depășește:

- a) 1 an;
- b) 2 ani;
- c) 3 ani;
- d) 5 ani.

13. Contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată în lipsa unor temeieri legale:

- a) se consideră încheiat pe durata stabilită în contract;
- b) se consideră încheiat pe durată nedeterminată;
- c) după constatarea Inspectoratului de Stat al Muncii se consideră încheiat pe durată nedeterminată;
- d) este nul.

14. Tratatamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate:

- a) nu se admite;
- b) este permis;
- c) este permis în cazurile prevăzute de Regulamentul intern al unității;
- d) este permis numai dacă un asemenea tratament nu se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă și are o justificare obiectivă.

15. Solicitarea, la angajare, a altor documente decât cele prevăzute la art.57 alin.(1) din Codul muncii, precum și decât cele prevăzute de alte acte legislative, constituie:

- a) o obligație a angajatorului;
- b) un drept al angajatorului;
- c) un drept al angajatorului dacă este prevăzut în contractele colective sau convențiile colective;
- d) o interdicție prevăzută de codul muncii, care nu poate fi exclusă prin contractele colective sau convențiile colective.

16. De la intrarea în vigoare a Codului muncii, contractul individual de muncă se încheie:

- a) în formă scrisă;
- b) în formă scrisă sau în formă verbală;
- c) în formă scrisă, verbală sau printr-o acțiune concludentă a părților;
- d) în orice formă consimțită de părți.

17. Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, pe o perioadă nedeterminată, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult:

- a) 6 luni, în cazul conducătorului unității, adjuncților lui, contabilului-șef și altor persoane cu funcție de răspundere lista cărora se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților;
- b) 30 zile calendaristice, în cazul angajării muncitorilor necalificați;
- c) 3 luni, în celelalte cazuri, dacă nu este prevăzut altfel în alte acte legislative;
- d) toate răspunsurile de la lit. a) – c).

18. Se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu persoanele:

- a) angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de la 3 la 6 luni;
- b) pensionate;
- c) angajate prin concurs;
- d) toate răspunsurile de la lit. a) – c).

19. În cazul în care angajatorul a emis ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) de angajare, acesta se aduce la cunoștință salariatului, sub semnătură, în termen de:

- a) 3 zile lucrătoare de la data semnării de către părți a contractului individual de muncă;
- b) 5 zile lucrătoare de la data semnării de către părți a contractului individual de muncă;
- c) 7 zile lucrătoare de la data semnării de către părți a contractului individual de muncă;
- d) 7 zile calendaristice de la data semnării de către părți a contractului individual de muncă.

20. Nulitatea contractului individual de muncă se constată:

- a) de către angajator prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre);
- b) prin hotărâre a instanței de judecată.
- c) prin actul de constatare emis de Inspectoratul de Stat al Muncii;
- d) de organul ierarhic superior al angajatorului în baza hotărârii Curții de Conturi.

21. Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților și prin acordul părților;

- b) unilateral la inițiativa angajatorului sau a salariatului;
- c) în circumstanțe ce nu depind de voința părților, prin acordul părților sau la inițiativa uneia dintre părți;
- d) nici unul din răspunsuri nu este corect.

22. Suspendarea contractului individual de muncă presupune:

- a) suspendarea tuturor drepturilor și obligațiilor salariatului și ale angajatorului;
- b) suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăți) de către angajator;
- c) suspendarea obligațiilor salariatului și ale angajatorului;
- d) suspendarea drepturilor salariatului și ale angajatorului.

23. Contractul individual de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de:

- a) trimitere în instanța de judecată a dosarului penal privind comiterea de către salariat a unei infracțiuni incompatibile cu munca prestată, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- b) șomaj tehnic;
- c) ocuparea unei funcții electivă în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale;
- d) toate răspunsurile de la lit. a) – c).

24. Contractul individual de muncă se suspendă prin acordul părților:

- a) în caz de stabilire pe termen determinat a gradului de dizabilitate ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale;
- b) în caz de acordare a concediului fără plată pe o perioadă mai mare de o lună;
- c) în caz de concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei cu durata de până la doi ani, conform certificatului medical;
- d) pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condițiile Codului muncii.

25. Contractul individual de muncă se suspendă la inițiativa salariatului în caz de:

- a) boală sau traumatism;
- b) urmare a unui curs de formare profesională sau de stagiere cu scoaterea din activitate pe o perioadă mai mare de 60 de zile calendaristice;
- c) concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 4 ani;
- d) îngrijire a copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani.

26. Contractul individual de muncă se suspendă la inițiativa angajatorului:

- a) pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condițiile Codului muncii;
- b) în caz de prezentare la locul de muncă în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, constatată prin certificatul eliberat de instituția medicală competentă sau prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților;
- c) în caz de carantină;
- d) în caz de detașare.

27. Contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de:

- a) constatare a nulității contractului prin hotărâre a instanței de judecată – de la data rămânerii definitive a hotărârii respective, cu excepția cazurilor prevăzute la art.84 alin.(3) al Codului muncii;
- b) aplicare a pedepsei penale salariatului, prin hotărâre a instanței de judecată, care exclude posibilitatea de a continua munca la unitate - de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- c) restabilire la locul de muncă, conform hotărârii instanței de judecată, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă, dacă transferul salariatului la o altă muncă conform prezentului cod nu este posibil;

d) toate răspunsurile de la lit. a) – c).

28. Atingerea vârstei de 65 de ani de către conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat constituie:

- a) temei de încetare a raporturilor de muncă prin acordul părților;
- b) temei de încetare a raporturilor de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților;
- c) temei de încetare a raporturilor de muncă la inițiativa angajatorului;
- d) nu constituie un temei de încetare a raporturilor de muncă.

29. Salariatul care intenționează să demisioneze, cu excepția conducătorului unității (al filialei sau reprezentanței), adjunctii lui și contabilul-șef este obligat să anunțe despre aceasta angajatorul prin cerere scrisă înainte cu:

- a) 7 zile lucrătoare;
- b) 7 zile calendaristice;
- c) 14 zile calendaristice;
- d) 14 zile lucrătoare.

30. Salariatul are dreptul să-și retragă cererea de demisie sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima, timp de:

- a) 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie;
- b) 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, dacă până la retragerea (anularea) cererii depuse, nu a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condițiile codului muncii;
- c) 14 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie;
- d) 14 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, dacă până la retragerea (anularea) cererii depuse, nu a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condițiile codului muncii.

31. Desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:

- a) retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței), permisului, care îi acordă salariatului dreptul de a activa într-o anumită profesie, meserie sau de a efectua o anumită lucrare;
- b) încheiere a sezonului, în cazul contractului individual de muncă pentru îndeplinirea lucrărilor sezoniere;
- c) semnarea de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjunctii săi sau de către contabilul-șef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității;
- d) pentru orice motiv considerat plauzibil de către angajator.

32. Deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă constituie temei pentru:

- a) desfacerea contractului individual de muncă la inițiativa salariatului (demisia);
- b) desfacerea contractului individual de muncă la inițiativa angajatorului (concedierea);
- c) desfacerea contractului individual de muncă prin acordul părților;
- d) desfacerea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților.

33. Comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută constituie temei pentru:

- a) suspendarea contractului individual de muncă;
- b) încetarea contractului individual de muncă;
- c) detașarea salariatului la o altă unitate;
- d) transferarea salariatului la o altă muncă în cadrul aceleiași unități.

34. În perioada aflării salariatului în concediu de odihnă anual se interzice:

- a) concedierea;
- b) demisia;
- c) încetarea contractului în circumstanțe ce nu depind de voința părților;
- d) toate răspunsurile de la lit. a) – c).

35. Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă:

- a) prin negocieri directe cu angajatorul;
- b) prin hotărâre irevocabilă a instanței de judecată;
- c) prin negocieri directe cu angajatorul sau prin hotărâre a instanței de judecată;
- d) prin negocieri directe cu angajatorul sau prin hotărâre irevocabilă a instanței de judecată.

36. Comunicarea datelor personale ale salariatului în scopuri comerciale este:

- a) interzisă;
- b) permisă;
- c) permisă cu acordul scris al salariatului;
- d) permisă cu acordul scris al organului sindical.

37. În scopul asigurării protecției datelor sale personale care se păstrează la angajator, salariatul are dreptul:

- a) de a primi informația deplină despre datele sale personale și modul de prelucrare a acestora;
- b) de a avea acces liber și gratuit la datele sale personale, inclusiv dreptul la copie de pe orice act juridic care conține datele sale personale, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare;
- c) de a avea acces la informația cu caracter medical ce-l vizează, inclusiv prin intermediul lucrătorului medical, la alegerea sa;
- d) toate răspunsurile de la lit. a) – c).

38. Retribuirea muncii salariatului rechemat din concediul de odihnă anual se efectuează:

- a) la un tarif dublu;
- b) în baze generale;
- c) în baze generale cu acordarea suplimentului;
- d) la un tarif minim reieșind din faptul că anterior a beneficiat de indemnizația pentru zilele de concediu nefolosite.

39. Durata săptămânală redusă a timpului de muncă pentru salariații a căror muncă implică un efort intelectual și psiho-emoțional sporit, constituie:

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

40. Angajatorul este obligat să stabilească, la cerere, ziua sau săptămâna de muncă parțială pentru:

- a) femeile gravide, persoanele cu dizabilități severe și accentuate, salariații cu vârsta de la 15 la 16 ani;
- b) femeile gravide, persoanele cu dizabilități severe și accentuate, salariații cu vârsta de la 15 la 16 ani, salariatul care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori pentru salariatul care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical;
- c) femeile gravide, persoanele cu dizabilități severe și accentuate, salariații cu vârsta de la 15 la 16 ani, salariatul care are copii în vârstă de până la 14 ani sau copii cu dizabilități severe și accentuate (inclusiv aflați sub tutela sa) ori pentru salariatul care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical;

d) femeile gravide, salariatul care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori pentru salariatul care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical.

41. Pentru persoanele cu dizabilități, durata zilnică a timpului de muncă se stabilește:

- a) de către angajator;
- b) de către persoana cu dizabilități;
- c) de către persoana cu dizabilități și angajator;
- d) conform certificatului medical, în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă.

42. Nu se admite atragerea la muncă de noapte:

- a) a femeilor gravide, a persoanelor cu dizabilități severe și accentuate și a salariaților cu vârsta de la 15 la 16 ani;
- b) a salariaților care au copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) și a salariaților care îngrijesc un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical;
- c) a salariaților în vârstă de până la 18 ani, a femeilor gravide, precum și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical;
- d) a salariaților în vârstă de până la 16 ani, a femeilor gravide, a salariaților care au copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) precum și a persoanelor cu dizabilități severe și accentuate.

43. Nu se admite atragerea la muncă suplimentară:

- a) a femeilor gravide, a persoanelor cu dizabilități severe și accentuate și a salariaților cu vârsta de la 15 la 16 ani;
- b) a salariaților care au copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) și a salariaților care îngrijesc un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical;
- c) a salariaților în vârstă de până la 18 ani, a femeilor gravide, precum și a persoanelor cărora munca suplimentară le este contraindicată conform certificatului medical;
- d) a salariaților în vârstă de până la 16 ani, a femeilor gravide, a salariaților care au copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) precum și a persoanelor cu dizabilități severe și accentuate.

44. Pauza suplimentară pentru alimentarea copilului se acordă unuia dintre părinții (tutorelui) care au copii:

- a) în vârstă de până la 1 an;
- b) în vârstă de până la 2 ani;
- c) în vârstă de până la 3 ani;
- d) indiferent de vârstă.

45. Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical:

- a) pot fi atrase la muncă în zilele de repaus la inițiativa angajatorului;
- b) pot fi atrase la muncă în zilele de repaus prin acordul scris al salariatului;
- c) nu pot fi atrase la muncă în zilele de repaus;
- d) nu pot fi atrase la muncă în noapte, la muncă suplimentară, la muncă în zilele de sărbătoare și nici la muncă în zilele de repaus.

46. Orice înțelegere prin care se renunță total sau parțial la concediul de odihnă anual este:

- a) valabilă, în baza acordului scris al salariatului;
- b) valabilă, în baza acordului scris al angajatorului;
- c) valabilă, în baza acordului scris al salariatului și al angajatorului;
- d) nulă.

47. Înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă, în baza unei cereri scrise, următoarelor categorii de salariați:

- a) femeilor – înainte de concediul de maternitate sau imediat după el;
- b) salariaților în vârstă de până la 18 ani;
- c) altor salariați, conform legislației în vigoare;
- d) toate răspunsurile de la lit. a) – c).

48. Termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși:

- a) o lună din ziua aplicării;
- b) trei luni din ziua aplicării;
- c) șase luni din ziua aplicării;
- d) un an din ziua aplicării.

49. Din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimțământul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de până la:

- a) 60 de zile calendaristice;
- b) 120 de zile calendaristice;
- c) 180 de zile calendaristice;
- d) un an.

50. Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal de:

- a) 7 zile calendaristice;
- b) 14 zile calendaristice;
- c) 30 zile calendaristice;
- d) 56 zile calendaristice.

51. Sunt considerate cazuri de discriminare din partea angajatorilor și se sancționează conform legii cazurile în care:

- a) angajatorul stimulează doar un salariat pentru productivitatea muncii;
- b) angajatorul acordă concediul de odihnă anual diferențiat, proporțional vechimii în muncă a salariaților;
- c) angajatorul creează situații cu efect de dezavantajare a salariaților care iau concediu paternal;
- d) angajatorul stabilește durată redusă a timpului de muncă pentru salariații în vârstă de până la 18 ani.

52. Concediul suplimentar neplătit se acordă pentru:

- a) îngrijirea copilului până la vârsta de 2 ani;
- b) îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani;
- c) îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani;
- d) îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani.

53. Salariaților aflați în deplasare în interes de serviciu li se garantează:

- a) menținerea locului de muncă (a funcției) și a salariului mediu;
- b) menținerea salariului mediu și compensarea cheltuielilor legate de deplasarea în interes de serviciu;
- c) menținerea locului de muncă (a funcției) și a salariului mediu, precum și compensarea cheltuielilor legate de deplasarea în interes de serviciu;
- d) menținerea locului de muncă (a funcției) și a salariului minim garantat, precum și compensarea cheltuielilor legate de deplasarea în interes de serviciu.

54. Pot să beneficieze de garanții și compensații salariații care îmbină munca cu studiile:

- a) doar în instituțiile de învățământ superior;
- b) doar în instituțiile de învățământ profesional tehnic;
- c) doar în instituțiile de învățământ general;
- d) toate răspunsurile de la lit. a) – c).

55. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază:

- a) salariații care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă;
- b) salariații care își ridică calificarea în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate, fără scoatere din activitate;
- c) salariații care au mai multe stimulări pentru succese în muncă și nu au sancțiuni disciplinare;
- d) salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă.

56. Pentru prejudiciul cauzat angajatorului, salariatul poartă răspundere materială în limitele a:

- a) jumătate din salariul mediu lunar;
- b) unui salariu mediu lunar;
- c) două salarii medii lunare;
- d) trei salarii medii lunare.

57. În caz de concediere în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal la unitate, angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), sub semnătură:

- a) cu 14 zile calendaristice înainte;
- b) cu o lună înainte;
- c) cu două luni înainte;
- d) cu trei luni înainte.

58. Disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona:

- a) unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu Codul muncii și cu alte acte legislative;
- b) unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu Codul muncii și cu alte acte normative la nivel de unitate;
- c) unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu Codul muncii, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității;
- d) unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu contractele individuale de muncă și regulamentul intern al unității.

59. Pentru succese în muncă, angajatorul poate aplica stimulări sub formă de:

- a) mulțumiri și premii;
- b) mulțumiri și cadouri de preț;
- c) mulțumiri, premii și diplome de onoare;
- d) mulțumiri, premii, cadouri de preț și diplome de onoare.

60. Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare:

- a) avertismentul, mustrarea și mustrarea aspră;
- b) avertismentul, mustrarea, amenda și concedierea;
- c) avertismentul, mustrarea aspră, amenda și concedierea;
- d) avertismentul, mustrarea, mustrarea aspră și concedierea.

61. La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de:

- a) forma abaterii disciplinare comise și alte circumstanțe obiective;

- b) forma abaterii disciplinare comise și alte circumstanțe subiective;
- c) gravitatea abaterii disciplinare comise și alte circumstanțe obiective;
- d) gravitatea abaterii disciplinare comise și alte circumstanțe subiective.

62. În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși:

- a) 15 zile calendaristice;
- b) o lună;
- c) 2 luni;
- d) 3 luni.

63. Sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de:

- a) o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical;
- b) o lună din ziua comiterii ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical;
- c) 3 luni din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical;
- d) 3 luni din ziua comiterii ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

64. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului de sancționare disciplinară se fixează într-un proces-verbal semnat de:

- a) un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților;
- b) doi reprezentanți ai angajatorului și doi reprezentanți ai salariaților;
- c) doi reprezentanți ai angajatorului;
- d) doi reprezentanți ai salariaților.

65. În cazul scoaterii din activitate a salariatului în scopul formării profesionale, acțiunea contractului individual de muncă al acestuia continuă, cu menținerea salariului mediu, pentru o perioadă de până la:

- a) 30 de zile calendaristice;
- b) 60 de zile calendaristice;
- c) 90 de zile calendaristice;
- d) jumătate de an.

66. Realizarea politicii statului în domeniul securității și sănătății în muncă se asigură prin acțiuni coordonate ale:

- a) autorităților publice centrale;
- b) autorităților publice locale;
- c) patronatelor, sindicatelor, angajatorilor, reprezentanților salariaților;
- d) toate răspunsurile de la lit. a) – c).

67. Concedierea salariaților în vârstă de până la 18 ani, cu excepția cazului de lichidare a unității, se permite, respectându-se condițiile generale de concediere prevăzute de prezentul cod și numai cu acordul scris al:

- a) organului sindical;
- b) Agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă;
- c) părinților;
- d) unuia dintre părinți.

68. Pentru încheierea contractului individual de muncă prin cumul:

- a) se cere consimțământul angajatorului de la locul de muncă de bază;
- b) se cere consimțământul organului sindical de la locul de muncă de bază;
- c) se cere consimțământul angajatorului și a organului sindical de la locul de muncă de bază;
- d) nu se cere consimțământul angajatorului sau a organului sindical de la locul de muncă de bază.

69. Angajatorul va executa hotărârea (decizia) instanței de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă și din alte raporturi legate nemijlocit de acestea:

- a) doar în cazul în care hotărârea (decizia) instanței nu a fost contestată;
- b) doar după pronunțarea deciziei definitive a instanței de apel;
- c) imediat, conform Codului de procedură civilă;
- d) doar după prezentarea titlului executoriu.

70. Se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind:

- a) rezultatele verificării Inspectoratului de Stat al Muncii;
- b) rezultatele concursului de angajare;
- c) rezultatele examenului național de bacalaureat;
- d) rezultatele unui efort individual.

71. Nu se admit în activitatea pedagogică (didactică) persoanele:

- a) private de acest drept prin hotărârea instanței de judecată sau în baza certificatului medical corespunzător, precum și persoanele cu antecedente penale;
- b) private de acest drept prin hotărârea instanței de judecată sau în baza certificatului medical corespunzător, precum și persoanele cu antecedente penale pentru anumite infracțiuni;
- c) private de acest drept prin hotărârea instanței de judecată sau în baza certificatului medical corespunzător, precum și persoanele cu antecedente contravenționale;
- d) private de acest drept prin hotărârea instanței de judecată sau în baza certificatului medical corespunzător, precum și persoanele cu antecedente penale sau contravenționale.

72. Cadrelor didactice din instituțiile de învățământ li se acordă, nu mai rar decât o dată la 10 ani de activitate pedagogică, în modul și în condițiile, inclusiv cele de plată, stabilite de fondatorul și/ sau statutul instituției respective, un concediu cu durata de până la:

- a) 3 luni;
- b) 6 luni;
- c) un an;
- d) doi ani.

73. Cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată în termen de:

- a) 3 luni de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului;
- b) 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului;
- c) 3 luni de la data când salariatul a aflat despre existența dreptului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului;
- d) 3 ani de la data când salariatul a aflat despre existența dreptului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

74. Convenția colectivă este un act juridic care stabilește:

- a) raporturile de muncă și alte raporturi sociale, încheiată în formă scrisă între salariat și angajator;
- b) raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate, încheiată în formă scrisă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora;

- c) principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanții împuterniciți ai salariaților și ai angajatorilor la nivel național, teritorial și ramural, în limitele competenței lor;
- d) securitatea și sănătatea în muncă în cadrul unității, drepturile, obligațiile și răspunderea angajatorului și ale salariaților, drepturile, obligațiile și răspunderea angajatorului și ale salariaților, abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile potrivit legislației în vigoare, procedura disciplinară, regimul de muncă și de odihnă.

75. Hotărârea privind declararea grevei se ia de către:

- a) salariați;
- b) reprezentanții salariaților;
- c) angajator;
- d) reprezentanții angajatorului.

76. Hotărârea privind declararea grevei se aduce la cunoștință angajatorului:

- a) cu 3 zile lucrătoare înainte de declanșare;
- b) cu 48 de ore înainte de declanșare;
- c) cu 24 de ore înainte de declanșare;
- d) în 24 de ore după declanșare.

77. Inspectoratul de Stat al Muncii este autoritate administrativă care exercită controlul de stat asupra:

- a) respectării actelor normative în domeniul raporturilor de muncă;
- b) respectării actelor normative în domeniul raporturilor de muncă și al securității și sănătății în muncă;
- c) respectării actelor normative în domeniul securității și sănătății în muncă;
- d) respectării actelor normative în domeniul securității și sănătății în muncă, sanitaro-igienic și sanitaro-antiepideemic.

78. Constituie măsuri de asigurare a integrității instituționale:

- a) angajarea și promovarea agenților publici în bază de merit și de integritate profesională, respectarea regimului juridic al incompatibilităților, restricțiilor în ierarhie și al limitărilor de publicitate, neadmiterea, denunțarea și tratarea influențelor necorespunzătoare, neadmiterea, denunțarea manifestărilor de corupție și protecția avertizorilor de integritate, intoleranța față de incidentele de integritate;
- b) respectarea regimului juridic al declarării averii și intereselor personale, respectarea regimului juridic al conflictelor de interese, neadmiterea favoritismului, respectarea regimului juridic al cadourilor, respectarea normelor de etică și deontologie, respectarea regimului de restricții și limitări în legătură cu încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu și cu migrarea agenților publici în sectorul privat (pantuflijul);
- c) asigurarea transparenței în procesul decizional, asigurarea accesului la informații de interes public, gestionarea transparentă și responsabilă a patrimoniului public, a finanțelor rambursabile și nerambursabile;
- d) toate măsurile indicate la lit. a) – c).

79. Responsabilitatea pentru cultivarea integrității instituționale în cadrul entităților publice aparține:

- a) conducătorului entității publice;
- b) organului ierarhic superior al entității publice;
- c) fiecărui agent public din entitatea publică;
- d) conducătorului și fiecărui agent public din entitatea publică.

80. Subiecți ai declarării averii și a intereselor personale sunt:

- a) toți salariații entităților publice;
- b) conducătorul entității publice;
- c) conducătorul entității publice și adjuncții acestuia;
- d) persoanele cu funcții de răspundere din cadrul entității publice.

81. Situația în care subiectul declarării este chemat să rezolve o cerere/ un demers, să emită un act administrativ, să încheie direct sau prin intermediul unei persoane terțe un act juridic, să ia o decizie sau să participe la luarea unei decizii în care are interese personale sau care vizează persoane ce îi sunt apropiate, persoanele fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial și care influențează sau pot influența exercitarea imparțială și obiectivă a mandatului, a funcției publice sau de demnitate publică:

- a) constituie conflict de interese potențial;
- b) constituie conflict de interese real;
- c) constituie conflict de interese consumat;
- d) nu constituie conflict de interese.

82. În cazul apariției unui conflict de interese real, subiectul declarării este obligat:

- a) să informeze șeful ierarhic sau organul ierarhic superior imediat, dar nu mai târziu de 3 zile de la data constatării, despre conflictul de interese în care se află;
- b) să nu rezolve cererea/demersul și să nu ia sau să nu participe la luarea deciziei în exercitarea mandatului, a funcției publice sau de demnitate publică până la soluționarea conflictului de interese;
- c) să nu emită actul administrativ și să nu încheie, direct sau prin intermediul unei persoane terțe, actul juridic;
- d) toate răspunsurile de la lit. a) – c).

83. Conducătorul organizației publice este obligat:

- a) să nu admită cu bună știință ca persoanele ce activează în organizația publică pe care o conduce să-și îndeplinească atribuțiile de serviciu fiind în situații de conflict de interese potențial;
- b) să informeze imediat Autoritatea Națională de Integritate despre situațiile în care persoanele ce activează în organizația publică pe care o conduce au admis conflicte de interese, în vederea sancționării acestora;
- c) să informeze semestrial, în formă verbală, Autoritatea Națională de Integritate despre depistarea încălcărilor prevederilor ce se referă la conflictele de interese, indicând încălcările depistate și măsurile întreprinse;
- d) toate răspunsurile de la lit. a)- c).

84. Conducătorul organizației publice în termen de 3 zile de la data la care a fost informat despre conflictul de interese real al subiectului declarării, are obligația să soluționeze conflictul de interese, în măsura în care legile speciale nu prevăd altfel, prin dispunerea:

- a) transferului subiectului declarării într-o altă funcție, indiferent de acordul acestuia;
- b) transferului salariatului, aflat în conflict de interese cu subiectul declarării, cu acordul acestuia;
- c) redistribuirii sarcinilor și responsabilităților subiectului declarării atunci când se consideră că un anumit conflict de interese real va continua să existe;
- d) concedierii subiectului declarării.

85. Actele administrative emise/adoptate sau actele juridice încheiate personal sau prin intermediul unei persoane terțe într-o situație de conflict de interese real:

- a) se suspendă;
- b) sunt lovite de nulitate relativă;
- c) sunt lovite de nulitate absolută;
- d) sunt aplicabile în cazul în care nu au fost contestate.

86. Dacă agentului public i se propune un cadou inadmisibil (bunuri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj care le sunt destinate personal sau familiei lor, dacă oferirea sau acordarea lor este legată direct sau indirect de desfășurarea activității lor profesionale), acesta:

- a) este obligat să refuze cadoul;
- b) este obligat să declare împrejurările în care i-a fost oferit cadoul, cu precizarea intenției de a-l păstra sau de a-l transmite în gestiunea entității publice;
- c) este obligat să răscumpere cadoul dacă a decis să-l păstreze, achitând în bugetul entității publice diferența dintre valoarea cadoului, estimată de către comisia de evidență și evaluare a cadourilor, și limita stabilită;
- d) poate să accepte cadoul.

87. Dacă agentului public i se oferă un cadou admisibil (cadourilor oferite din politețe sau primite cu prilejul acțiunilor de protocol) acesta este obligat:

- a) să predea cadoul comisiei de evidență și evaluare a cadourilor din cadrul entității publice în termen de 3 zile din momentul primirii sau din momentul revenirii din deplasarea de serviciu în timpul căreia l-a primit;
- b) să declare împrejurările în care i-a fost oferit cadoul, cu precizarea intenției de a-l păstra sau de a-l transmite în gestiunea entității publice;
- c) să răscumpere cadoul dacă a decis să-l păstreze, achitând în bugetul entității publice diferența dintre valoarea cadoului, estimată de către comisia de evidență și evaluare a cadourilor, și limita stabilită;
- d) toate răspunsurile de la lit. a)- c).

88. Conducătorul entității publice are următoarele obligații în legătură cu asigurarea respectării regimului juridic al cadourilor:

- a) să tragă la răspundere disciplinară agenții publici care încalcă regimul juridic al cadourilor în entitatea pe care o conduce;
- b) să asigure încasarea în bugetul entității publice a sumelor ce rezultă din răscumpărarea cadourilor inadmisibile, în condițiile alin. (4) lit. c) din Legea integrității nr.82/2017;
- c) să predea autorității anticorupție responsabile cadoul admisibil care i-a fost transmis în condițiile alin. (3) lit. e) din Legea integrității nr.82/2017;
- d) toate răspunsurile de la lit. a) - c).

89. Organele de jurisdicție a muncii sunt:

- a) Consiliul pentru egalitate;
- b) Inspekția Financiară;
- c) Comisiile de conciliere (organe extrajudiciare) și instanțele de judecată;
- d) Curtea de Conturi.

90. Incidentele de integritate sunt susceptibile de atragerea răspunderii:

- a) penale și contravenționale;
- b) penale și disciplinare;
- c) disciplinare și contravenționale;
- d) disciplinare, contravenționale și penale.

91. Responsabilitatea pentru executarea și gestionarea contractelor de achiziții publice în termenele și condițiile prevăzute de acestea aparține:

- a) grupului de lucru pentru achiziții publice;
- b) președintelui grupului de lucru pentru achiziții publice;
- c) conducătorului entității publice;
- d) Agenției Achiziții Publice.

92. Păstrarea și ținerea evidenței tuturor documentelor întocmite și aplicate în cadrul procedurilor de achiziție publică este pusă în sarcina:

- a) grupului de lucru pentru achiziții publice;
- b) președintelui grupului de lucru pentru achiziții publice;
- c) conducătorului entității publice;
- d) Agenției Achiziții Publice.

93. Atragerea la răspundere disciplinară a agenților publici care încalcă normele de etică și deontologie, constituie:

- a) un drept al conducătorului entității publice;
- b) o obligație a conducătorului entității publice;
- c) o atribuție a organului sindical din entitatea publică;
- d) a atribuție a instanțelor judecătorești.

94. Conducătorii entităților publice sunt responsabili de aplicarea următoarelor măsuri de control al integrității în sectorul public:

- a) evaluarea integrității instituționale;
- b) expertiza anticorupție;
- c) controlul declarațiilor de avere și interese personale;
- d) managementul riscurilor de corupție.

95. Neluarea măsurilor de asigurare a integrității în cadrul entităților publice, tănuirea unui act de corupție ori a unui act conex acestuia sau neluarea măsurilor de rigoare, încălcarea regulilor de inițiere și desfășurare a procedurilor de achiziție publică, neasigurarea măsurilor de protecție a funcționarului public, încălcarea regulilor de depunere a declarației de avere și interese personale, nedeclararea sau nesoluționarea conflictului de interese și refuzul de conformare la decizia de soluționare a conflictului de interese constituie:

- a) acte de corupție;
- b) acte conexe corupției;
- c) fapte coruptibile;
- d) abateri disciplinare.

96. Principiile bunei guvernări sunt:

- a) transparență și răspundere;
- b) economicitate, eficiență și eficacitate;
- c) legalitate și echitate, etică și integritate în activitatea entității publice;
- d) toate răspunsurile de la lit. a) – c).

97. Constituie un principiu fundamental în activitatea de audit intern:

- a) transparența;
- b) economicitatea;
- c) confidențialitatea;
- d) toate răspunsurile de la lit. a) – c).

98. Managerul unității auditate are următoarele drepturi:

- a) să solicite și să primească explicații privind constatările și recomandările expuse în proiectul raportului de audit;
- b) să-și exprime în scris dezacordul privind constatările și recomandările expuse în proiectul raportului de audit și să ofere explicațiile relevante;
- c) să primească un exemplar al raportului de audit.
- d) toate răspunsurile de la lit. a) – c).

99. Managerul și personalul unității auditate au următoarele obligații:

- a) să primească un exemplar al raportului de audit;
- b) să-și exprime în scris dezacordul privind constatările și recomandările expuse în proiectul raportului de audit și să ofere explicațiile relevante;
- c) să ofere suport și să coopereze cu persoanele care efectuează auditul intern;
- d) toate răspunsurile de la lit. a) – c).

100. Sistemul de control intern managerial se organizează prin:

- a) planificarea, monitorizarea și raportarea privind realizarea obiectivelor și performanțelor în raport cu resursele;
- b) dispunerea accesului liber în încăperile entității publice;
- c) elaborarea și dezvoltarea mecanismelor de certificare a auditorilor interni;
- d) toate răspunsurile de la lit. a) – c).

Bibliografia:

- 1. Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (itemii 1-77 și itemul 89);**
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=120714&lang=ro
- 2. Legea integrității nr.82/2017 (itemii 78-79, 86-88, 90-95);**
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=120706&lang=ro
- 3. Lege nr.133/2016 privind declararea averii și intereselor personale (itemii 80-85);**
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=105905&lang=ro
- 4. Legea nr.229/2010 privind controlul financiar public intern (itemii 96-100).**
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110521&lang=ro