Область 3. Управление человеческими ресурсами

1. **Трудовые отношения и другие отношения, непосредственно с ними связанные, регулируются:**
A) Конституцией Республики Молдова, Трудовым кодексом, другими законами и другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права
B) постановлениями и распоряжениями Правительства
C) актами по вопросам труда, изданными Министерством труда и социальной защиты, другими центральными отраслевыми органами в пределах делегированных Правительством полномочий
D) всеми ответами от лит. A) – C).

2. **Запрет дискриминации, насилия и домогательств любого характера в рамках трудовых отношений составляет:**
A) один из основных принципов регулирования трудовых отношений и других непосредственно связанных с ними отношений
B) пункт, который применяется, если он был включён путём переговоров в коллективную конвенцию
C) пункт, который применяется, если он был включён путём переговоров в коллективный трудовой договор
D) пункт, который применяется, если он был включён в индивидуальный трудовой договор.

3. **При продвижении по службе работников, на основе принципа обеспечения равенства работников, учитывается без какой-либо дискриминации:**
A) производительность труда и квалификация работника
B) квалификация и стаж работы по специальности
C) производительность труда, квалификация и стаж работы по специальности
D) любой фактор на усмотрение работодателя.

4. **К принудительному (обязательному) труду относится:**
A) нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или её частичная выплата
B) военная служба или деятельность, выполняемая вместо неё лицами, которые, согласно закону, не проходят обязательную военную службу
C) работа лица, осуждённого к лишению свободы, выполняемая в нормальных условиях в период отбывания наказания или условно-досрочного освобождения
D) работы, выполняемые в случае бедствий или иной опасности, а также входящие в обычные гражданские обязанности, установленные законом.

5. **Участие работников в управлении организацией может осуществляться через:**
A) участие в разработке проектов нормативных актов на уровне организации в социально-экономической сфере
B) участие в утверждении нормативных актов на уровне организации в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и другими законодательными или нормативными актами
C) сотрудничество с работодателем в рамках социального партнёрства
D) все ответы от лит. A) – C).

6. **Установление для работника в индивидуальном трудовом договоре условий ниже предусмотренных действующими нормативными актами, коллективными** конвенциями и коллективным трудовым договором:
A) разрешено

B) может быть предметом переговоров с работником
C) может быть предметом переговоров с профсоюзным органом
D) запрещено.

7. **Индивидуальный трудовой договор заключается, как правило, на неопределённый срок, но может быть заключён, в предусмотренных Трудовым кодексом условиях, и на определённый срок, не превышающий:**
A) 1 года
B) 2 лет
C) 3 лет
D) 5 лет.

8. **Индивидуальный трудовой договор, заключённый на определённый срок при отсутствии законных оснований:**
A) считается заключённым на срок, установленный в договоре
B) считается заключённым на неопределённый срок
C) после установления Государственной инспекцией труда считается заключённым на неопределённый срок
D) является ничтожным.

9. **Индивидуальный трудовой договор вступает в силу:**
A) со дня подписания
B) со дня подписания, если договором не предусмотрено иное
C) со дня, следующего за подписанием
D) со дня, следующего за подписанием, если договором не предусмотрено иное.

10. **Требование при приёме на работу иных документов, кроме предусмотренных ст. 57 ч. (1) Трудового кодекса, а также предусмотренных другими законодательными актами, составляет:**
A) обязанность работодателя
B) право работодателя
C) право работодателя, если это предусмотрено в коллективных договорах или конвенциях
D) запрет, предусмотренный Трудовым кодексом, который не может быть исключён коллективными договорами или конвенциями.

11. **Со дня вступления в силу Трудового кодекса индивидуальный трудовой договор заключается:**
A) в письменной форме
B) в письменной или устной форме
C) в письменной, устной форме или путём конклюдентных действий сторон
D) в любой форме, согласованной сторонами.

12. **Для проверки профессиональных способностей работника, принятого на квалифицированную работу на неопределённый срок, может быть установлен испытательный срок не более:**
A) 2 месяцев
B) 4 месяцев
C) 6 месяцев
D) 9 месяцев.

13. **Запрещается применение испытательного срока при заключении индивидуального трудового договора с лицами:**

A) принятыми по договору от 3 до 6 месяцев
B) пенсионерами
C) принятыми по конкурсу на основании специальных законов, если эти законы не предусматривают иное
D) все ответы от A) – C).

14**. В случае издания работодателем приказа (распоряжения, решения, постановления) о приёме на работу он доводится до сведения работника в срок:**
A) 3 рабочих дня 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.

15. **Недействительность индивидуального трудового договора устанавливается:**
A) работодателем путём приказа (распоряжения, решения, постановления)
B) решением суда
C) актом установления, выданным Государственной инспекцией труда
D) вышестоящим органом работодателя на основании решения Счётной палаты.

16. **Приостановление индивидуального трудового договора может иметь место:**
A) в обстоятельствах, не зависящих от воли сторон, и по соглашению сторон
B) в одностороннем порядке по инициативе работодателя или работника
C) в обстоятельствах, не зависящих от воли сторон, по соглашению сторон или по инициативе одной из сторон
D) по соглашению сторон или по инициативе одной из сторон.

17. **Приостановление индивидуального трудового договора предполагает:**
A) приостановление всех прав и обязанностей работника и работодателя
B) приостановление выполнения работы работником и выплаты зарплаты (оклада, надбавок, других выплат) работодателем
C) приостановление обязанностей работника и работодателя
D) приостановление прав работника и работодателя.

18. **Индивидуальный трудовой договор приостанавливается в обстоятельствах, не зависящих от воли сторон, в случае:**
A) передачи в суд уголовного дела о совершении работником преступления, несовместимого с выполняемой работой, до вступления в силу судебного решения
B) технического простоя
C) занятия выборной должности в органах публичной власти, профсоюзных или патронатных органах
D) все ответы от лит. A) – C).

19**. Индивидуальный трудовой договор приостанавливается по соглашению сторон:**
A) в случае установления на определённый срок степени инвалидности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания
B) в случае предоставления отпуска без сохранения заработной платы на срок более одного месяца
C) в случае отпуска по уходу за больным членом семьи продолжительностью до двух лет согласно медицинскому заключению
D) на период служебного расследования, проводимого в соответствии с Трудовым кодексом.

20**. Индивидуальный трудовой договор приостанавливается по инициативе работника в случае:**
A) болезни или травмы
B) прохождения курса профессиональной подготовки или стажировки с отрывом от производства на срок более 60 календарных дней
C) отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 4 лет
D) ухода за больным ребёнком до 10 лет.

21. **Индивидуальный трудовой договор приостанавливается по инициативе работодателя:**
A) на период служебного расследования, проводимого в соответствии с Трудовым кодексом
B) в случае явки на работу в состоянии алкогольного опьянения, в состоянии, вызванном наркотическими или токсическими веществами, установленном справкой, выданной компетентным медицинским учреждением, или актом комиссии, сформированной из равного числа представителей работодателя и работников
C) в случае карантина
D) в случае командирования (detașare).

22. **Индивидуальный трудовой договор прекращается при обстоятельствах, не зависящих от воли сторон, в случае:**
A) установления недействительности договора решением суда — с даты вступления в законную силу соответствующего решения, за исключением случаев, предусмотренных ст. 84 ч. (3) Трудового кодекса
B) применения к работнику уголовного наказания решением суда, исключающего возможность продолжения работы в организации — с даты вступления в законную силу судебного решения
C) восстановления на работе, в соответствии с решением суда, лица, ранее выполнявшего эту работу, если перевод работника на другую работу в соответствии с настоящим кодексом невозможен
D) все ответы под лит. A)–C).

23. **Достижение возраста 65 лет руководителем государственного (включая муниципальные) учреждения или учреждения с преобладающим государственным капиталом является:**
A) основанием для прекращения трудовых отношений по соглашению сторон
B) основанием для прекращения трудовых отношений при обстоятельствах, не зависящих от воли сторон
C) основанием для прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя
D) не является основанием для прекращения трудовых отношений.

24. **Работник, намеренный уволиться по собственному желанию (за исключением руководителя организации (филиала или представительства), его заместителей и главного бухгалтера), обязан уведомить об этом работодателя письменным заявлением заблаговременно за:**
A) 7 рабочих дней
B) 7 календарных дней
C) 14 календарных дней
D) 14 рабочих дней.

25. **Работник имеет право отозвать заявление об увольнении или подать новое заявление, которым аннулирует предыдущее, в течение:**
A) 7 календарных дней со дня подачи заявления об увольнении

B) 7 календарных дней со дня подачи заявления об увольнении, если до отзыва (аннулирования) поданного заявления не был заключён индивидуальный трудовой договор с другим работником в соответствии с Трудовым кодексом
C) 14 календарных дней со дня подачи заявления об увольнении
D) 14 календарных дней со дня подачи заявления об увольнении, если до отзыва (аннулирования) поданного заявления не был заключён индивидуальный трудовой договор с другим работником в соответствии с Трудовым кодексом.

26. **Наличие у работника статуса пенсионера по возрасту является основанием для:**
A) расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работника (увольнение по собственному желанию)
B) расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работодателя (увольнение)
C) расторжения индивидуального трудового договора по соглашению сторон
D) расторжения индивидуального трудового договора при обстоятельствах, не зависящих от воли сторон.

27. **Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с занимаемой должностью, является основанием для:**
A) приостановления индивидуального трудового договора
B) прекращения индивидуального трудового договора
C) командирования работника в другую организацию
D) перевода работника на другую работу в пределах той же организации.

28. **В период нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске запрещается:**
A) увольнение
B) увольнение по собственному желанию
C) прекращение договора при обстоятельствах, не зависящих от воли сторон
D) все ответы под лит. A)–C).

29. **Работник, незаконно переведённый на другую работу или незаконно уволенный, может быть восстановлен на прежней работе:**
A) предписанием Государственной инспекции труда
B) вступившим в законную силу решением суда
C) путём прямых переговоров с работодателем или решением суда
D) путём прямых переговоров с работодателем или вступившим в законную силу решением суда.

30. **Передача персональных данных работника в коммерческих целях:**
A) запрещена
B) разрешена
C) разрешена с письменного согласия работника
D) разрешена с письменного согласия профсоюзного органа.

31. **В целях обеспечения защиты своих персональных данных, хранящихся у работодателя, работник имеет право:**
A) получать полную информацию о своих персональных данных и способах их обработки
B) иметь бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на копию любого юридического акта, содержащего его персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством

C) иметь доступ к касающейся его медицинской информации, в том числе через выбранного им медицинского работника
D) все ответы под лит. A)–C).

32. **Оплата труда работника, отозванного из ежегодного оплачиваемого отпуска, производится:**
A) в двойном размере
B) в общем порядке
C) в общем порядке с предоставлением дополнения
D) по минимальной ставке, исходя из того, что ранее он уже получил компенсацию за неиспользованные дни отпуска.

33. **Сокращённая недельная продолжительность рабочего времени для работников, чья работа связана с повышенной интеллектуальной и психо-эмоциональной нагрузкой, составляет:**
A) 24 часа
B) 30 часов
C) 35 часов
D) 40 часов.

34. **Для лиц с тяжёлыми и выраженными формами инвалидности (если им не предоставлены большие льготы) устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени:**
A) 20 часов в неделю
B) 24 часа в неделю
C) 30 часов в неделю
D) 35 часов в неделю.

35. **Не допускается привлечение к сверхурочной работе:**
A) беременных женщин, лиц с тяжёлыми и выраженными формами инвалидности и работников в возрасте от 15 до 16 лет
B) работников, имеющих детей в возрасте до 10 лет или детей-инвалидов (в том числе находящихся под их опекой), и работников, ухаживающих 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 по медицинскому заключению
D) работников в возрасте до 16 лет, беременных женщин, работников, имеющих детей в возрасте до 10 лет или детей-инвалидов (в том числе находящихся под их опекой), а также лиц с тяжёлыми и выраженными формами инвалидности.

36. **Любое соглашение, полностью или частично отказывающееся 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) ничтожным.

37. **До истечения 6 месяцев работы в организации отпуск за первый год работы предоставляется по письменному заявлению следующим категориям работников:**
A) женщинам — перед отпуском по беременности и родам или сразу после него
B) работникам в возрасте до 18 лет
C) другим работникам в соответствии с действующим законодательством
D) все ответы под лит. A)–C).

38. **Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать:**
A) одного месяца со дня применения
B) трёх месяцев со дня применения
C) шести месяцев со дня применения
D) одного года со дня применения.

39. **По семейным и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника ему может быть предоставлен с согласия работодателя неоплачиваемый отпуск продолжительностью до:**
A) 60 календарных дней
B) 120 календарных дней
C) 180 календарных дней
D) одного года.

40. **Отец новорождённого ребёнка имеет право на отцовский отпуск продолжительностью до:**
A) 10 календарных дней
B) 15 календарных дней
C) 30 календарных дней
D) 56 календарных дней.

41. **Считаются случаями дискриминации со стороны работодателя и наказываются в соответствии с законом случаи, когда:**
A) работодатель поощряет только одного работника за производительность труда
B) работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск дифференцированно, пропорционально стажу работы работников
C) работодатель создаёт ситуации, ставящие в невыгодное положение работников, берущих отцовский отпуск
D) работодатель устанавливает сокращённую продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет.

42. **Дополнительный неоплачиваемый отпуск предоставляется для:**
A) ухода за ребёнком в возрасте от 2 до 3 лет
B) ухода за ребёнком в возрасте от 2 до 4 лет
C) ухода за ребёнком в возрасте от 3 до 4 лет
D) ухода за ребёнком в возрасте от 3 до 6 лет.

43. **Работникам, находящимся в служебной командировке, гарантируется:**
A) сохранение рабочего места (должности) и средней заработной платы
B) сохранение средней заработной платы и компенсация расходов, связанных со служебной командировкой
C) сохранение рабочего места (должности) и средней заработной платы, а также компенсация расходов, связанных со служебной командировкой
D) сохранение рабочего места (должности) и гарантированного минимального размера оплаты труда, а также компенсация расходов, связанных со служебной командировкой.

44**. Могут пользоваться гарантиями и компенсациями работники, совмещающие работу с обучением:**
A) только в высших учебных заведениях
B) только в профессионально-технических учебных заведениях
C) только в общеобразовательных учебных заведениях
D) все ответы под лит. A)–C).

45. **В случае сокращения численности или штата работников преимущественное право остаться на работе имеют:**
A) работники с большим стажем работы в данной организации
B) работники, повышающие квалификацию в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства
C) работники, имеющие больше поощрений за успехи в работе и не имеющие дисциплинарных взысканий
D) работники с более высокой квалификацией и производительностью труда.

46. **За причинённый работодателю материальный ущерб работник несёт материальную ответственность в пределах:**
A) половины среднемесячной заработной платы
B) одного среднемесячного оклада
C) двух среднемесячных окладов
D) трёх среднемесячных окладов.

47. **В случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников работодатель обязан предупредить работника приказом (распоряжением, решением, постановлением):**
A) за 14 календарных дней
B) за один месяц
C) за два месяца
D) за три месяца.

48. **Трудовая дисциплина представляет собой обязанность всех работников подчиняться:**
A) правилам поведения, установленным в соответствии с Трудовым кодексом и другими законодательными актами
B) правилам поведения, установленным в соответствии с Трудовым кодексом и другими нормативными актами на уровне организации
C) правилам поведения, установленным в соответствии с Трудовым кодексом, другими нормативными актами, коллективными договорами, коллективными и индивидуальными трудовыми договорами, а также нормативными актами на уровне организации, включая внутренний распорядок организации
D) правилам поведения, установленным в соответствии с индивидуальными трудовыми договорами и внутренним распорядком организации.

49. **За успехи в работе работодатель может применять поощрения в виде:**
A) благодарности и премии
B) благодарности и ценных подарков
C) благодарности, премии и почётных грамот
D) благодарности, премии, ценных подарков и почётных грамот.

50. **За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:**
A) замечание, выговор и строгий выговор
B) замечание, выговор, штраф и увольнение
C) замечание, строгий выговор, штраф и увольнение
D) замечание, выговор, строгий выговор и увольнение.

51. **При применении дисциплинарного взыскания работодатель обязан учитывать:**
A) форму совершённого дисциплинарного проступка и иные объективные обстоятельства

B) форму совершённого дисциплинарного проступка и иные субъективные обстоятельства
C) тяжесть совершённого дисциплинарного проступка и иные объективные обстоятельства
D) тяжесть совершённого дисциплинарного проступка и иные субъективные обстоятельства.

52. **В зависимости от тяжести совершённого работником деяния работодатель вправе организовать и служебное расследование, продолжительность которого не может превышать:**
A) 15 календарных дней
B) один месяц
C) 2 месяца
D) 3 месяца.

53. **Дисциплинарное взыскание применяется, как правило, немедленно после установления факта дисциплинарного проступка, но не позднее:**
A) одного месяца со дня его установления, без учёта времени нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске или на больничном
B) одного месяца со дня совершения проступка, без учёта времени нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске или на больничном
C) трёх месяцев со дня его установления, без учёта времени нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске или на больничном
D) трёх месяцев со дня совершения проступка, без учёта времени нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске или на больничном.

54. **Отказ работника подтвердить подписью ознакомление с приказом о дисциплинарном взыскании фиксируется в протоколе, подписанном:**
A) одним представителем работодателя и одним представителем работников
B) двумя представителями работодателя и двумя представителями работников
C) двумя представителями работодателя
D) двумя представителями работников.

55. **В случае отстранения работника от работы с целью профессионального обучения действие его индивидуального трудового договора продолжается с сохранением среднего заработка на срок до:**
A) 30 календарных дней
B) 60 календарных дней
C) 90 календарных дней
D) полугода.

56. **Реализация государственной политики в области охраны и безопасности труда обеспечивается согласованными действиями:**
A) центральных органов публичной власти
B) местных органов публичной власти
C) патронатов, профсоюзов, работодателей, представителей работников
D) всех субъектов, указанных в пунктах A) – C).

57. **Для заключения индивидуального трудового договора 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.

58. **Работодатель исполняет решение суда о восстановлении прав работника, вытекающих из трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений:**
A) только если решение суда не было обжаловано
B) только после вынесения окончательного решения апелляционной инстанцией
C) немедленно, в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом
D) только после предъявления исполнительного документа.

59. **К педагогической (дидактической) деятельности не допускаются лица:**
A) лишённые этого права решением суда или на основании соответствующего медицинского заключения, а также лица с судимостью
B) лишённые этого права решением суда или на основании соответствующего медицинского заключения, а также лица с судимостью за определённые преступления
C) лишённые этого права решением суда или на основании соответствующего медицинского заключения, а также лица с административными правонарушениями
D) лишённые этого права решением суда или на основании соответствующего медицинского заключения, а также лица с судимостью или административными правонарушениями.

60.**Педагогическим кадрам в образовательных учреждениях предоставляется не реже одного раза в 10 лет педагогической деятельности, в порядке и на условиях (включая оплату), установленных учредителем и/или уставом учреждения, отпуск продолжительностью до:**
A) 3 месяцев
B) 6 месяцев
C) одного года
D) двух лет.

61. **Решение о объявлении забастовки принимается:**
A) работниками
B) представителями работников
C) работодателем
D) представителями работодателя.

62. **Решение о объявлении забастовки доводится до сведения работодателя:**
A) за 3 рабочих дня до её начала
B) за 48 часов до её начала
C) за 24 часа до её начала
D) в течение 24 часов после её начала.

63. **Государственная инспекция труда является административным органом, осуществляющим государственный контроль за:**
A) соблюдением нормативных актов в сфере трудовых отношений
B) соблюдением нормативных актов в сфере трудовых отношений и охраны труда
C) соблюдением нормативных актов в сфере охраны труда
D) соблюдением нормативных актов в сфере охраны труда, санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических норм.

64. **Меры обеспечения институциональной целостности включают:**

A) приём на работу и продвижение публичных служащих на основе заслуг и профессиональной честности, соблюдение правового режима несовместимости, иерархических ограничений и ограничений публичности, недопущение, разоблачение и рассмотрение ненадлежащего влияния, недопущение и разоблачение проявлений коррупции и защита сигнализаторов добросовестности, нетерпимость к инцидентам целостности

B) соблюдение правового режима декларирования имущества и личных интересов, правового режима конфликта интересов, недопущение фаворитизма, соблюдение правового режима подарков, соблюдение норм этики и деонтологии, соблюдение режима ограничений и запретов в связи с прекращением мандата, трудовых или служебных отношений и переходом публичных служащих в частный сектор (**Pantouflage**)

C) обеспечение прозрачности процесса принятия решений, обеспечение доступа к информации общественного интереса, прозрачное и ответственное управление общественным имуществом, возвратными и невозвратными финансами

D) все меры, указанные в пунктах A) – C).

65. **Если публичному служащему предлагается недопустимый подарок (товары, услуги, одолжения, приглашения или любое иное преимущество, предназначенное лично ему или его семье, если предложение или предоставление связано прямо или косвенно с выполнением профессиональной деятельности), он:**

A) обязан отказаться от подарка

B) обязан задекларировать обстоятельства получения подарка с указанием намерения сохранить его или передать в управление публичного учреждения

C) обязан выкупить подарок, если решил его оставить, уплатив в бюджет учреждения разницу между оценочной стоимостью и установленным лимитом

D) может принять подарок.

66. **Если публичному служащему предлагается допустимый подарок (подарки из вежливости или полученные по случаю протокольных мероприятий), он обязан:**

A) сдать подарок комиссии по учёту и оценке подарков в течение 3 дней с момента получения или возвращения из командировки

B) задекларировать обстоятельства получения подарка с указанием намерения сохранить его или передать в управление учреждения

C) выкупить подарок, если решил оставить, уплатив разницу в бюджет

D) все действия из пунктов A)–C).

67. **Инциденты целостности влекут привлечение к ответственности:**

A) уголовной и административной

B) уголовной и дисциплинарной

C) дисциплинарной и административной

D) дисциплинарной, административной и уголовной.

68. **Ответственность за исполнение и управление контрактами публичных закупок в установленные сроки и на предусмотренных условиях несёт:**

A) рабочая группа по публичным закупкам

B) председатель рабочей группы по публичным закупкам

C) руководитель публичного учреждения

D) Агентство публичных закупок.

69. **Хранение и ведение учёта всех документов, составленных и применённых в рамках процедур публичных закупок, возлагается на:**

A) рабочую группу по публичным закупкам

B) председателя рабочей группы

C) руководителя публичного учреждения
D) Агентство публичных закупок.

70. **Привлечение к дисциплинарной ответственности публичных служащих, нарушающих нормы этики и деонтологии, является:**
A) правом руководителя публичного учреждения
B) обязанностью руководителя публичного учреждения
C) функцией профсоюзного органа учреждения
D) функцией судебных инстанций.

71. **Руководители публичных учреждений отвечают за применение следующих мер контроля целостности в публичном секторе:**
A) оценка институциональной целостности
B) антикоррупционная экспертиза
C) контроль деклараций имущества и личных интересов
D) управление рисками коррупции.

72. **Субъектами декларирования имущества и личных интересов являются:**
A) все сотрудники публичных учреждений
B) руководитель публичного учреждения
C) руководитель публичного учреждения и его заместители
D) лица, занимающие ответственные должности в публичном учреждении.

73.**Ситуация, когда субъект декларирования должен рассмотреть заявление, выдать административный акт, заключить юридический акт, принять решение или участвовать в принятии решения, в котором у него есть личные интересы или которое касается близких ему лиц либо юридических лиц, с которыми у него имущественные отношения, влияющие или способные повлиять на объективное выполнение мандата:**
A) составляет потенциальный конфликт интересов
B) составляет реальный конфликт интересов
C) составляет совершённый конфликт интересов
D) не составляет конфликт интересов.

74. **Руководитель публичной организации в течение 3 дней с момента получения информации о реальном конфликте интересов субъекта декларирования обязан разрешить конфликт интересов (если специальные законы не предусматривают иное) путём:**
A) перевода субъекта на другую должность независимо от его согласия
B) перевода другого сотрудника, находящегося в конфликте с субъектом
C) перераспределения задач и обязанностей субъекта, когда считается, что конфликт будет продолжаться
D) увольнения субъекта декларирования.

75. **Административные акты, изданные/принятые или юридические акты, заключённые лично или через третье лицо в ситуации реального конфликта интересов:**
A) приостанавливаются
B) поражены относительной ничтожностью
C) поражены абсолютной ничтожностью
D) подлежат исполнению, если не были обжалованы.

76. **Принципы хорошего управления:**

A) прозрачность и ответственность
B) экономичность, эффективность и результативность
C) законность и справедливость, этика и целостность в деятельности публичного учреждения
D) все ответы из пунктов A) – C).

77. **Фундаментальным принципом деятельности внутреннего аудита является:**
A) прозрачность
B) экономичность
C) конфиденциальность
D) субъективизм.

78. **Руководитель аудируемого учреждения имеет право:**
A) запрашивать и получать разъяснения по выводам и рекомендациям проекта отчёта аудита
B) письменно выразить несогласие с выводами и рекомендациями и предоставить пояснения
C) получить экземпляр отчёта аудита
D) все перечисленные права.

79. **Руководитель и персонал аудируемого учреждения обязаны:**
A) получить экземпляр отчёта аудита
B) письменно выразить несогласие (это право, а не обязанность)
C) оказывать поддержку и сотрудничать с лицами, проводящими внутренний аудит
D) все действия из A)–C).

80. **Система управленческого внутреннего контроля организуется через:**
A) планирование, мониторинг и отчётность о достижении целей и результатов по отношению к ресурсам
B) предоставление свободного доступа в помещения учреждения
C) разработку механизмов сертификации внутренних аудиторов
D) все перечисленное.

81. **Аттестация руководящих кадров проводится:**
A) Министерством образования и исследований
B) местными специализированными органами в сфере образования
C) образовательными учреждениями совместно с отраслевыми профсоюзами
D) всеми субъектами, указанными в пунктах A)–C).

82. **Аттестация руководящих кадров является добровольной и проводится один раз в:**
A) 2 года
B) 3 года
C) 4 года
D) 5 лет.

83. **Руководящие кадры, впервые занявшие руководящую должность, вправе претендовать на присвоение II управленческой степени после:**
A) 2 лет деятельности
B) 3 лет деятельности
C) 4 лет деятельности
D) 5 лет деятельности.

84. **Управленческая степень может быть отозвана/временно приостановлена в следующих случаях:**

A) совершение финансовых нарушений

B) несоблюдение Кодекса этики и профессиональной деонтологии, установленное решением Национального совета по этике в сфере общего образования

C) нарушение прав детей, учеников, сотрудников и родителей

D) все случаи, указанные в пунктах A)–C).

85. **Руководящие кадры, получившие оценку «Неудовлетворительно» в рамках оценки результатов деятельности за два последовательных семестра:**

A) в рамках внешней оценки

B) в рамках внутренней оценки

C) в рамках оценки индивидуальных результатов деятельности за два последовательных семестра

D) в рамках оценки результатов за предыдущий семестр не могут претендовать на присвоение следующей управленческой степени в следующем учебном году.

86. **Руководящие кадры, получившие оценку «Неудовлетворительно» за два последовательных семестра, не могут претендовать на:**

A) подтверждение I управленческой степени

B) присвоение высшей управленческой степени

C) подтверждение I управленческой степени

D) присвоение следующей управленческой степени в следующем учебном году.

87. **II управленческая степень присваивается в следующих случаях:**

A) представление Отчёта о деятельности по степени реализации Плана развития учреждения (за период перед аттестацией — от 2 до 4 лет в зависимости от случая) с получением как минимум оценки «Хорошо»

B) накопление минимум 20 профессиональных кредитов на курсах непрерывного образования в сфере образовательного менеджмента

C) публичная защита практической пробы

D) все случаи из пунктов A)–C).

88. **I управленческая степень присваивается в следующих случаях:**

A) представление Отчёта о деятельности с оценкой «Очень хорошо»

B) накопление 20 профессиональных кредитов в сфере образовательного менеджмента

C) защита практической пробы в форме презентации реализованного образовательного проекта или проекта в области «Сообщество и партнёрства», а также прохождение собеседования по стандартам профессиональных компетенций перед Республиканской аттестационной комиссией

D) все случаи из пунктов A)–C).

89. **Высшая управленческая степень присваивается в следующих случаях:**

A) представление Отчёта о деятельности с оценкой «Очень хорошо»

B) накопление 20 профессиональных кредитов

C) защита практической пробы в форме Плана действий по распространению образовательного проекта или личного вклада в разработку документов образовательной политики + собеседование перед Республиканской комиссией

D) все случаи из пунктов A)–C).

90. Подтверждение управленческих степеней проводится по истечении:

A) 3 лет с момента присвоения/подтверждения

B) 5 лет с момента присвоения/подтверждения
C) 2 лет
D) 4 лет.

91. **Высшая управленческая степень подтверждается на основании представления:**
A) заявления об аттестации, поданного до 15 сентября
B) копии последнего сертификата о присвоении высшей степени
C) копии последнего сертификата о подтверждении высшей степени
D) всех документов из пунктов A)–C).

92. **Кандидат, не прошедший одну из проб на присвоение I или высшей управленческой степени:**
A) автоматически подтверждает ранее имевшуюся степень (II или I соответственно)
B) может претендовать на следующую степень через два года
C) понижается и теряет управленческую степень
D) получает запрашиваемую степень.

93. **Неподтверждённая управленческая степень:**
A) теряет силу
B) сохраняется ещё 5 лет
C) сохраняется ещё 3 года
D) сохраняется ещё 2 года.

94. **Если кандидат не соответствует условиям подтверждения имеющейся управленческой степени:**
A) понижается в степени
B) может подтвердить одну из предыдущих степеней
C) может претендовать на следующую степень в следующем году
D) все варианты из A)–C).
(по регламенту допускаются все три действия в зависимости от ситуации)

95. **Практическая проба на высшую управленческую степень представляется в форме:**
A) реализованного Плана действий и полученных результатов по решению существующей проблемы
B) реализованного образовательного проекта
C) Плана действий по распространению образовательного проекта или личного вклада в разработку документов образовательной политики
D) всех вариантов из A)–C).

96. Подтверждение I дидактической степени для педагогических кадров проводится на основании:
A) материалов, относящихся к процессу аттестации;
B) 2 дидактических мероприятий, оценённых квалификационными оценками «хорошо» или «очень хорошо» (в год аттестации);
C) одного сообщения в рамках Педагогического/Профессорского совета / Методической комиссии или одной сессии повышения квалификации на институциональном уровне в качестве тренера в течение 5 лет деятельности;
B) все ответы из пунктов A)– в).

97. Педагогические кадры-беженцы, прибывшие из других стран и трудоустроенные в учебных заведениях Республики Молдова, имеют право участвовать в процессе аттестации после:
A)признания дипломов об образовании министерством;

B) накопления не менее 5 лет фактической педагогической деятельности в учебных заведениях Республики Молдова;
C) представления сертификата о цифровых компетенциях уровня B2;
D) все ответы из пунктов A)– в).

98. После присвоения высшей дидактической степени, осуществлённого в соответствии с настоящим Положением, высшая дидактическая степень:
A) сохраняется на неограниченный срок без последующих подтверждений;
B) после одного подтверждения сохраняется на неограниченный срок;
C) после двух подтверждений сохраняется на неограниченный срок;
D) подтверждается один раз в 5 лет.

99. Аттестуются в условиях, установленных Положением об аттестации, после повторного трудоустройства на педагогическую должность и накопления 5 лет фактической деятельности с момента присвоения/подтверждения имеющейся дидактической степени педагогические кадры, которые:
A) обучались или работали в учебном заведении за рубежом; педагогические кадры, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком, или те, чей индивидуальный трудовой договор был приостановлен в связи с нахождением в отпуске по уходу за ребёнком, отпуске, предоставленном на основании ст. 300 ч. (1) Трудового кодекса;
B) воспользовались отпуском продолжительностью до 1 года по уходу за больным членом семьи;
C) занимали выборные должности в органах публичной власти, в профсоюзных или работодательских органах либо были избраны или назначены на должность публичного достоинства или исполняли публичную функцию в системе образования, включая специалистов OLSDI;
D) все ответы из пунктов A)– в).

100. **Педагогические кадры вправе претендовать на следующую дидактическую степень в порядке исключения, если имеют:**
A) сертификат цифровых компетенций минимум B2 или сертификат румынского языка минимум C1 (для работающих на русском языке и желающих вести предмет на румынском)
B) сертификат цифровых компетенций минимум B1
C) сертификаты цифровых, языковых и повышения квалификации уровня C1
D) любой сертификат/диплом, подтверждающий квалификацию.