

Представлено 50 вопросов, из которых на аттестации будет 30 вопросов, выбранных случайным образом.

Порядок заполнения: выбрать правильный ответ, обведя соответствующий ему порядковый номер в «кругжок».

Внимание: не допускаются исправления и дополнительные отметки, при нарушении указанного правила ответ не засчитывается.

1. Учредительными документами государственного унитарного предприятия могут являться:	1) Устав и учредительный договор; 2) Устав; 3) Учредительный договор.
2. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:	1) Трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права; 2) Указами Президента Российской Федерации; 3) Постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; 4) Все ответы верны.
3. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника	1) По требованию должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. 2) Не прошедшего обязательный медицинский осмотр в случаях, предусмотренных трудовым договором; 3) При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, не обусловленной трудовым договором; 4) Все ответы верны.
4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании:	1) Трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом; 2) Коллективного договора; 3) Локальных нормативных актов.
5. К основаниям прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в частности, относится	1) Истечение срока трудового договора; 2) Смена собственника имущества организации; 3) Заключение трудового договора в нарушение приговора суда; 4) Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда.

<p>6. Коллективный договор – это ...</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей; 2) Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.
<p>7. Запрещается отказывать в заключении трудового договора</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) По обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника; 2) При наличии ограничений прав, предусмотренных федеральными законами; 3) Женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей
<p>8. Трудовой договор – это ...</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации; 2) Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ним экономических соглашений в организации; 3) Соглашение между работодателем и работником, которое устанавливает их взаимные права и обязанности.
<p>9. К общеправовым принципам трудового права, закрепленным в Конституции Российской Федерации, относятся принципы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Обеспечения права работников на участие в управлении организацией, социального партнерства, обязанности сторон соблюдать условия трудового договора; 2) Демократизма, законности, защиты прав и свобод человека, свободы труда; 3) Сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений, осуществления государственного контроля (надзор за соблюдением трудовых прав).

<p>10. Допускается ли увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Допускается при сокращении численности или штата работников организации; 2) Не допускается, за исключением случая ликвидации организации; 3) Не допускается, за исключением случая смены собственника.
<p>11. Дополнительными условиями содержания трудового договора, в частности, являются условия</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной); 2) О трудовой функции и месте работы; 3) О режиме рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); 4) Об обязательном социальном страховании работника.
<p>12. Каким органом рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Судом; 2) Комиссией по трудовым спорам.
<p>13. Безработными признаются</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Трудоспособные и нетрудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, ищут работу и готовы приступить к ней; 2) Трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней; 3) Трудоспособные граждане, которые не имеют работы (части работ и заработка), зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы.
<p>14. По истечении какого периода у работника по общему правилу возникает право на использование отпуска за первый год работы?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Шести месяцев его непрерывной работы в данной организации; 2) Двенадцати месяцев его непрерывной работы в данной организации; 3) Трех месяцев его непрерывной работы в данной организации.

<p>15. Виды дисциплинарных взысканий могут быть установлены</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Только Трудовым кодексом Российской Федерации; 2) Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами; 3) Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации и Трудовым кодексом Российской Федерации; 4) Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации, коллективными договорами.
<p>16. Может ли быть увеличен установленный предельный испытательный срок при приеме на работу?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Может по усмотрению администрации; 2) Не может ни при каких обстоятельствах превышать 3-х месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – 6-ти месяцев, если иное не предусмотрено федеральным законом; 3) Может по согласованию с работником.
<p>17. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют работники</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Семейные – при наличии двух и более иждивенцев; 2) С более высокой производительностью труда и квалификацией; 3) Получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье; 4) Инвалиды боевых действий по защите Отечества.
<p>18. По результатам аттестации работник признан не соответствующим занимаемой должности. Может ли это обстоятельство явиться причиной расторжения трудового договора (контракта) по инициативе работодателя?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Может; 2) Не может.
<p>19. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников определяются</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Федеральными органами государственной власти; 2) Первичной профсоюзной организацией; 3) Работодателем; 4) Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

<p>20. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда на предприятии возлагаются на:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Работодателя; 2) Правовую и техническую инспекцию труда профсоюзов; 3) На работника.
<p>21. В понятие «трудовое законодательство» включается</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Только Трудовой кодекс Российской Федерации; 2) Трудовой кодекс Российской Федерации и иные федеральные законы; 3) Трудовой кодекс Российской Федерации, иные федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права.
<p>22. Кто проводит специальную оценку условий труда работников?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Работодатель совместно с подразделением по охране труда и профсоюзом; 2) Организация, проводящая специальную оценку условий труда; 3) Совместно работодатель и организация, проводящая специальную оценку условий труда, и привлекаемая работодателем на основании гражданско-правового договора; 4) Испытательная лаборатория (центр), аккредитованная национальным органом по аккредитации.
<p>23. Временный перевод работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу, требующую более низкой квалификации, у того же работодателя допускается, в частности, в случаях</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) В любых случаях и без согласия работника; 2) В случае производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, и без согласия работника; 3) В случае простоя (временной приостановки работы) по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего работника, если указанные обстоятельства вызваны производственной аварией, несчастным случаем на производстве, пожаром, и с согласия работника.
<p>24. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право привлечь работника к:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Материальной ответственности; 2) Гражданско-правовой ответственности; 3) Дисциплинарной ответственности; 4) Административной ответственности.

<p>25. При изменении по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, при несогласии работника работать в новых условиях работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) В данной местности – вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья; 2) Как в данной местности, так и в другой – как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья; 3) В данной местности – как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.
<p>26. Дайте определение понятию «трудовые отношения»</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Отношения, которые основаны на независимости имущественной самостоятельности и юридическом равенстве сторон в целях создания наиболее благоприятных условий для удовлетворения частных потребностей; 2) Отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором; 3) Отношения, возникающие в процессе творческой деятельности направленной на извлечение прибыли; 4) Нет правильного варианта ответа.
<p>27. Защита информации – это...</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Комплекс мероприятий, направленных на обеспечение информационной безопасности; 2) Процесс разработки структуры базы данных в соответствии с требованиями пользователей; 3) Небольшая программа для выполнения определенной задачи.

<p>28. Безопасность персональных данных – это...</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Правильно выстроенная система обеспечения защиты персональных данных и выполнение разработанных инструкций; 2) Состояние защищенности персональных данных, характеризуемое способностью пользователей, технических средств и информационных технологий обеспечить конфиденциальность, целостность и доступность персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных; 3) Установка антивирусных программ, межсетевых экранов и других ПО, которое должно защитить от угроз.
<p>29. Какой нормативный документ регламентирует работу системы менеджмента качества на предприятии при выполнении ГОЗ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ГОСТ РВ 0015-002-2020; 2) ГОСТ РВ 0015-210-2020; 3) ГОСТ РВ 27.3.03-2005; 4) ГОСТ РВ 0008-003-2019.
<p>30. Создание и совершенствование СМК предприятия направлено на обеспечение каких целей?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Выполнение требований ТТЗ (ТЗ) заказчика и условий контрактов (договоров); 2) Предупреждение (предотвращение) создания продукции (выполнения работ, оказания услуг), не соответствующей установленным к ней (ним) требованиям; 3) Планирование и проведение действенных организационно-технических мер по обеспечению качества продукции (выполнения работ, оказания услуг); 4) Все варианты правильные.
<p>31. Кто на предприятии несет ответственность за создание, поддержание, совершенствование и результативность функционирования СМК в соответствии с требованиями ГОСТ РВ 0015-002-2020?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ответственный представитель руководства по качеству; 2) Главный инженер; 3) Генеральный директор; 4) Начальник отдела кадров.
<p>32. Политика в области качества предприятия должна быть?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Доступной и применяться как документированная информация; 2) Доведенной до сведения работников, понятной и применяемой внутри предприятия; 3) Доступной подходящим способом для соответствующих заинтересованных сторон; 4) Все варианты правильные.

<p>33. В какие сроки проводится внеплановый инструктаж по охране труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Внеплановый инструктаж проводится не реже одного раза в 6 месяцев; 2) Внеплановый инструктаж не имеет установленных сроков и периодичности; 3) Внеплановый инструктаж проводится в сроки, указанные в локальном нормативном акте работодателя.
<p>34. Какого класса не существует в классификации условий труда по степени вредности и (или) опасности</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Вредные условия труда; 2) Оптимальные условия труда; 3) Безопасные условия труда.
<p>35. Что не обязан проходить работник</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты; 2) Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве; 3) Собеседование по проверке знаний требований охраны труда; 4) Инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда; 5) Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.
<p>36. Кем проводится инструктаж по охране труда на рабочем месте</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Специалистом кадровой службы; 2) Специалистом по охране труда; 3) Непосредственным руководителем работника; 4) Назначенным работодателем ответственным лицом.
<p>37. Какой вид инструктажа должен пройти работник при изменении технологического процесса, использовании материалов, влияющих на безопасность труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Вводный инструктаж; 2) Повторный инструктаж по охране труда; 3) Первичный инструктаж по охране труда; 4) Внеплановый инструктаж по охране труда.
<p>38. Пострадавшему с ранением плеча и сильным венозным кровотечением была наложена давящая повязка на рану. Спустя 15 минут повязка пропиталась кровью. Что следует сделать?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Удалить старую повязку, наложив на её место новую; 2) Наложить новую повязку поверх старой; 3) Не трогая старую повязку, наложить кровоостанавливающий жгут; 4) Сняв старую повязку, плотно затампонировать рану марлевыми салфетками, после чего повторно наложить давящую повязку.

<p>39. Проводится ли внеплановая специальная оценка условий труда при произошедшем на рабочем месте несчастном случае на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц), причинами которого явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) По решению комиссии по проведению специальной оценки условий труда, согласованного с органами Роструда; 2) Не проводится; 3) Проводится; 4) По решению комиссии по проведению специальной оценки условий труда.
<p>40. Обязан ли работодатель направить извещение о тяжелом несчастном случае в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Если пострадавший – член профсоюзной организации; 2) Обязан, если в организации есть профсоюз; 3) Обязан. 4) На усмотрение работодателя; 5) По требованию государственной инспекции труда.
<p>41. На одном из складских помещений вы увидели перед собой тело мужчины, лежащего без движения. Какими будут ваши действия</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Отойти на безопасное, по вашему мнению, расстояние и вызвать экстренные службы; 2) Окликнуть прохожих и попросить их проверить состояние мужчины; 3) Вызвать СМП и обратиться к человеку; 4) Убедится в собственной безопасности и только после этого подойти к человеку, громко его окрикая.
<p>42. В каких случаях работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Если условия труда отнесены к вредным условиям труда; 2) Если условия труда отнесены к допустимым условиям труда; 4) Если условия труда на таких рабочих местах отнесены к опасному классу условий труда; 5) Если работник не согласен с результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте.
<p>43. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Выборным органом первичной профсоюзной организации; 2) Работодателем единолично; 3) Работодателем по согласованию с учредителем; 4) Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
<p>44. Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Прокуратурой; 2) Федеральной инспекцией труда; 3) Уполномоченным по правам человека в Российской Федерации; 4) Соответствующей профсоюзной организацией.

<p>45. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней не допускается приостановление работы на весь период до выплаты задержанной суммы, в частности, в отношении следующих категорий работающих</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Государственных служащих; 2) Муниципальных служащих; 3) В организациях общественного питания, больницах; 4) В организациях кинематографии, театрах, концертных организациях.
<p>46. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) 8 часов в день; 2) 8 часов в смену; 3) 40 часов в неделю; 4) 28 календарных дней в месяц; 5) 300 календарных дней в год.
<p>47. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе; 2) Болезни работника; 3) Отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.
<p>48. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) до 3 календарных дней; 2) до 5 календарных дней; 3) до 1 недели; 4) до 10 календарных дней.
<p>49. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя; 2) Выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день; 3) Работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску.
<p>50. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Да; 2) Нет; 3) Да, но с разрешения работодателя (его представителя).