Основные положения трудового права

Л2 "Трудовой кодекс Республики Беларусь". 26 июля 1999 г. N 296-З
(в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 № 219-З, от 06.01.2021 № 90-З,
от 07.05.2021. № 98-З, от 28.05.2021 № 114-З, от 30.06.2022 №183-З)

Л48 Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. N 5
"Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций"
(в ред. Декрета Президента РБ от 12.10.2021 № 6)

Л13 Постановление Совета Министров Республики Беларусь
от 14 июня 2014 г. N 575,
"О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда"
(в ред. пост. от 30 апреля 2019 г. № 269, от 28 января 2020 г. № 50)

Л99 Указ Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 № 143
(в ред Указа Президента Республики Беларусь от 31.12.2020 № 512)

N01 (Л2 ст.1)

Между какими сторонами заключается трудовой договор?

1. Между работником и нанимателем.
2. Между работающим и работодателем.
3. Между нанимателем и профсоюзом.
4. Между физическим и юридическим лицом.

N02 (Л2 ст.1)

Что из указанного ниже должен выполнять работник согласно трудового договора?

1. Работу по определенным одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) соответствующей квалификации согласно штатного расписания и соблюдать внутренний трудовой распорядок.
2. Пройти предварительный медосмотр при устройстве на работу.
3. Постоянно повышать свою квалификацию.
4. Все, что перечислено в других вариантах ответа.

N03 (Л2 ст.1)

Что из указанного ниже входит в обязанности нанимателя согласно трудового договора?

Что из указанного ниже обязуется выполнять наниматель, подписывая трудовой договор с работником?

1. Все, что указано во всех других вариантах ответа.
2. Предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу.
3. Обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными правовыми актами и соглашением сторон.

4. Своевременно выплачивать работнику заработную плату.

N04 (Л2 Статья 12)

Что из указанного в вариантах ответа относится к основным правам нанимателя?

1. Все, что указано в других вариантах ответа.
2. Право заключать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным настоящим Кодексом и законодательными актами; право вступать в коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения.
3. Право создавать и вступать в объединения нанимателей; право обращаться в суд для защиты своих прав.
4. Право поощрять работников; право требовать от работников выполнения условий трудового договора и правил внутреннего трудового распорядка; право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом.

N05 (Л2 ст.17)

Как подразделяются трудовые договоры по сроку их действия?

А - на неопределенный срок;
Б - на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор);
В - бессрочный (постоянный) договор.

1. А, Б.
2. А, В.
3. Б, В.
4. А, Б, В.

N06 (Л2 ст.17)

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, трудовой договор считается заключенным на ...

1. ... неопределенный срок.
2. ... 1 год.
3. ... 5 лет.
4. ... время выполнения определенной работы.

N07 (Л2 ст.18)

В какой форме заключается трудовой договор?

1. В письменной форме.
2. В устной форме.
3. В форме электронного документа на компьютере (текстового файла или записи в базе данных).
4. В любой из форм, указанных в других вариантах ответа.

N08 (Л2 ст.21)

Какой минимальный возраст должен быть у лиц, с которыми разрешается

заключать трудовой договор без получения письменного согласия родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей)?

1. 16 лет.
2. 14 лет.
3. 18 лет.
4. 18 лет для лиц мужского пола и 16 лет для лиц женского пола.

N09 (Л2 ст.25)

С какого дня начинается действие трудового договора?

А - со дня начала работы, который определен сторонами в договоре;
Б - со дня фактического допущения уполномоченным должностным лицом нанимателя
работника к работе, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен;
В - с момента подписания трудового договора работником;
Г - с момента подписания трудового договора нанимателем;
Д - с момента издания приказа (распоряжения) нанимателя.

1. А или Б
2. А
3. В + Г или В + Д
4. Б или Д

N10 (Л2 ст.26)

Имеет ли право наниматель при приеме на работу запрашивать характеристику работника с предыдущих мест его работы?

1. Имеет.
2. Не имеет, так как такое требование нарушает конституционные права граждан.
3. Имеет только при наличии в трудовой книжке работника записи о расторжение трудового договора с предыдущего места работы по инициативе нанимателя.
4. Имеет только при приеме на работу на конкурсной основе.

N11 (Л48 п.11)

Нанимателю при приеме на работу предоставлено право запрашивать характеристику с предыдущих мест работы принимаемого на работу лица.

Сколько дней отводится на выдачу такой характеристики со дня получения соответствующего запроса?

1. Семь календарных дней.
2. Десять рабочих дней.
3. Пятнадцать календарных дней.
4. Десять календарных дней.

N12 (Л2 ст.28)

Каким может быть максимальный срок предварительного испытания

при приеме на работу по трудовому договору, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе?

1. 3 месяца.
2. 1 месяц.
3. 12 месяцев.
4. 7 дней.

N13 (Л2 ст.28)

Отсутствие в трудовом договоре условия о предварительном испытании при приеме на работу означает, что ...

1. ... работник принят без предварительного испытания.
2. ... срок предварительного испытания составляет 3 месяца.
3. ... в течение 1 года трудовой договор может быть расторгнут по инициативе нанимателя с предупреждением работника за 3 дня до увольнения и без уведомления соответствующего профсоюза.
4. ... срок предварительного испытания равен продолжительности стажировки.

N14 (Л2 ст. 28, п.5)

Устанавливается ли предварительное испытание при заключении трудового договора с временными и сезонными рабочими?

1. Не устанавливается.
2. Устанавливается.
3. Устанавливается, если работнику не исполнилось 18 лет.
4. Устанавливается, если работник не является инвалидом.

N15 (Л2 ст. 28, п.6)

Устанавливается ли предварительное испытание при заключении трудового договора для работников, переведенных в другую местность или к другому нанимателю?

1. Не устанавливается.
2. Устанавливается, если работнику исполнилось 18 лет.
3. Устанавливается.
4. Устанавливается при отсутствии положительной характеристики с предыдущего места работы.

N16 (Л2 ст.30, 33, 34)

В каких случаях разрешается перевод работников на другую работу без их письменного согласия?

1. Во всех случаях, указанных в других вариантах ответа.
2. С согласия органа по труду, занятости и социальной защите, если работник, обязанный возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, ненадлежаще выполняет трудовые обязанности, нарушает производственно-технологическую, исполнительскую

или трудовую дисциплину.
3. В связи с производственной необходимостью.
4. В случае простоя.

N17 (Л2 ст.30)

Что является основанием для перевода работника по состоянию здоровья на другую имеющуюся работу?

1. Заключение врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии и письменное согласие работника.
2. Заключение врачебно-консультационной комиссии и решение профкома.
3. Ходатайство непосредственного руководителя и согласие профкома.
4. Кроме медицинского заключения ничего не требуется.

N18 (Л2 ст.32)

Что признается изменением существенных условий труда?

1. Изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.
2. Поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом оборудовании, но в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда.
3. Временный перевод в связи с производственной необходимостью на работу к другому нанимателю в той же местности на срок до одного месяца с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
4. Все, что указано в других вариантах ответа.

N19 (Л2 ст.32, Л99 п.14)

В течение какого времени наниматель обязан письменно предупредить работника
об изменении существенных условий труда (кроме случаев, когда обоснованной причиной таких изменений является неблагоприятное воздействие эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя)?

1. Не позднее, чем за один месяц.
2. Не позднее, чем за 7 рабочих дней.
3. Не позднее, чем за две недели.
4. Не позднее, чем за два месяца.

N20 (Л2 ст.32-1)

Может ли срок временного перевода работника к другому нанимателю превышать
срок действия трудового договора?

1. Нет.
2. Да, только с письменного согласия работника на срок до шести месяцев.
3. Да, на срок не более трех месяцев.
4. Да, на срок не более одного месяца.

N21 (Л2 ст.33, Л99 п.14)

На какой срок разрешается временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости без согласия работника (кроме случаев, когда обоснованной причиной таких изменений является неблагоприятное воздействие эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя)?

1. До 1 месяца.
2. До 3 месяцев.
3. До 6 месяцев.
4. Срок, обусловленный производственной необходимостью.

N22 (Л2 ст.34, Л99 п.14)

Общая продолжительность простоев в течение календарного года (кроме обоснованных случаев простоев, вызванных неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя) не может превышать суммарно ...

1. ... 6 месяцев.
2. ... 30 % годового эффективного фонда рабочего времени.
3. ... 60 рабочих дней.
4. ... 500 часов.

N23 (Л2 ст.35)

Что может являться основанием для прекращения
трудового договора?

1. Все, что указано в других вариантах ответа.
2. Соглашение сторон.
3. Истечение срока действия срочного трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.
4. Расторжение трудового договора по желанию, или по требованию работника, или по инициативе нанимателя.

N24 (Л2 ст.35)

Что может являться основанием для прекращения
трудового договора?

1. Перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность служащего.
2. Отсутствие на рабочем месте без уважительной причины

более 1 часа.
3. Не применение средств индивидуальной защиты во время выполнения работ.
4. Все, что указано в других вариантах ответа.

N25 (Л2 ст.35)

Что может являться основанием для прекращения трудового договора?

1. Все, что перечислено в других вариантах ответа.
2. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации.
3. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон.
4. Расторжение трудового договора с предварительным испытанием.

N26 (Л2 ст.40)

За какой период времени до расторжения трудового договора, заключенного на неограниченный срок, работник обязан письменно предупредить об этом нанимателя?

1. За 1 месяц.
2. За 2 недели.
3. За 2 месяца.
4. Срок не ограничивается.

N27 (Л2 Статья 40)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменно за один месяц.

В каком случае трудовой договор может быть расторгнут до истечения этого срока кроме случая согласия сторон?

А - в случаях, предусмотренных в коллективном договоре;

Б - при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие случаи);

В - при нарушении нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора.

1. А, Б, В.
2. А, Б.
3. А, В.
4. Б, В.

N28 (Л2 ст.41)

В каких случаях предусмотрено расторжение срочного трудового договора по требованию работника?

1. В случае его болезни или инвалидности, поступления на военную службу по контракту и иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.
2. По письменному заявлению работника, оформленному за 30 дней до предполагаемого срока увольнения.
3. В случае когда работник нашел более оплачиваемую работу.
4. Во всех случаях, указанных в других вариантах ответа.

N29 (Л2 ст.41)

Кем может устанавливаться факт нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора, служащий основанием для расторжения срочного трудового договора по требованию работника?

А - уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде;
Б - профсоюзом;
В - судом;
Г - нанимателем самостоятельно.
1. А, Б, В, Г.
2. А, Б, В.
3. А и В.
4. Только В.

N30 (Л2 ст.42)

В каком из указанных ниже случаев возможно расторжение трудового договора по инициативе нанимателя?

1. Во всех случаях, указанных в других вариантах ответа.
2. В случае ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращения численности или штата работников.
3. В случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.
4. В случае несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.

N31 (Л2 ст.42)

В каком из указанных ниже случаев возможно расторжение трудового договора по инициативе нанимателя?

А - в случае прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

Б - в случае нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников;

В - при появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

Г - при неявке на работу в течение более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам).

1. А, Б, В.
2. А, Б, В, Г.
3. А, Б, Г.
4. А, В, Г.

N32 (Л2 ст. 42 п.6, Л48 п.6.1)

При каком условии возможно расторжение трудового договора по инициативе нанимателя за неисполнение работником трудовых обязанностей?

1. При неисполнении без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание.
2. Ни при каком.
3. Если работнику в течение года было объявлено не менее двух дисциплинарных взысканий.
4. Если неисполнение работником трудовых обязанностей зафиксировано в табеле учета рабочего времени или системой пропускного режима.

N33 (Л2 ст. 42 п.7, Л48 п.6.2)

В каком из указанных ниже случаев однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (по дискредитирующим обстоятельствам)?

А - работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

Б - работник распивал спиртные напитки, употреблял наркотические средства или токсических вещества в рабочее время, не по месту работы;

В - работник распивал спиртные напитки, употреблял наркотические средства или психотропные вещества, на рабочем месте во внерабочее время.

1. А, Б, В.
2. А, Б.
3. А, В.
4. Только А.

N34 (Л2 ст. 42 п.7, Л48 п.6.2)

Допускается ли увольнение работника за прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин?

1. Допускается.
2. Не допускается.
3. Допускается, только если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания за нарушения трудовой дисциплины (действующие).
4. Допускается, только если прогул привел к срыву работ.

N35 (Л2 ст. 42 п.7, Л48 п.6.2)

Допускается ли нанимателю увольнение работника за хищение по месту работы имущества нанимателя (по дискредитирующим обстоятельствам), если факт хищения не установлен вступившим в силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания?

1. Не допускается.
2. Допускается, если факт хищения оформлен актом.
3. Допускается, если работник письменно признался в хищении.
4. Допускается, если стоимость похищенного имущества превышает три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь.

N36 (Л2 ст. 42 п.7, Л48 п.3.5)

Наниматель имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока его действия с работником, допустившим нарушение производственно-технологической,
исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации
ущерба в размере, превышающем ...

1. ... 3 начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь.
2. ... 3 базовые величины.
3. ... сумму начисленной работнику заработной платы и иных выплат за последние 3 месяца.
4. ... 3 среднемесячных заработных плат данного работника за последний год.

N37 (Л2 ст. 42 п.7, Л48 п.6.2)

Допускается ли увольнение работника (по дискредитирующим обстоятельствам) за однократное нарушение требований по охране труда?

1. Допускается, если это нарушение требований по охране труда, повлекло увечье или смерть других работников.
2. Допускается без ограничений.
3. Не допускается.
4. Допускается только по решению суда.

N38 (Л2 ст.42 п.7)

Может ли наниматель расторгнуть с работником трудовой договор по своей

инициативе в случае, когда неисполнение работником трудовых обязанностей связано с отбыванием им административного взыскания в виде административного ареста?

1. Может.
2. Не может.
3. Может только в случае повторного ареста в течение года с момента окончания срока предыдущего ареста.
4. Может только в случае, когда арест связан с участием работника в незаконной забастовке и(или) с принуждением им других работников к участию в забастовке и(или) с созданием им препятствий другим работникам для выполнения их трудовых обязанностей.

N39 (Л2 ст.42 п.7)

В каких случаях наниматель может после однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, расторгнуть с работником трудовой договор по своей инициативе?

1. Во всех случаях, которые перечислены во всех вариантах ответа.
2. В случае принуждения работников к участию в забастовке.
3. В случае создания другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей.
4. В случае призыва работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин.

N40 (Л2 ст.42 п.7)

Может ли наниматель расторгнуть с работником трудовой договор по своей инициативе в случае участия работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин?

1. Может
2. Не может.
3. Может, только в случае когда отказ работника от трудовых обязанностей повлек за собой материальный ущерб нанимателю в размере 100 базовых величин и более.
4. Может, только в случае когда отказ работника от трудовых обязанностей повлек за собой увечье или смерть других работников.

N41 (Л2 ст. 42 п.8, Л48 п.6.8)

При каком условии допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в случае причинения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей имущественного ущерба государству, юридическим и (или) физическим лицам?

1. Если факт причинения имущественного ущерба установлен вступившим в законную силу решением суда.

2. Если факт причинения имущественного ущерба зафиксирован в протоколе, составленным уполномоченным представителем государственного контролирующего (надзорного) органа.

3. Если факт причинения имущественного ущерба достоверно подтверждается имеющимися у нанимателя материалами объективного контроля (фото и видеорегистрации).

4. Во всех случаях, указанных в других вариантах ответа.

N42 (Л2 ст.43)

Наниматель вправе издать приказ (распоряжение) об увольнении работника с первого дня прогула без уважительных причин, если ...

1. ... прогул без уважительных причин продолжается два и более рабочих дня подряд.

2. ... в результате прогула нанимателю нанесен материальный ущерб, превышающий 3 начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь.

3. ... в результате прогула нанимателю нанесен материальный ущерб, превышающий 5 базовых величин.

4. ... в первый день прогула работнику под роспись вручено предупреждение об увольнении.

N43 (Л2 ст.44)

В каких из указанных ниже случаев осуществляется прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон?

А - восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

Б - нарушение установленных правил приема на работу;

В - неизбрание на должность служащего (в том числе по конкурсу);

Г - вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;

Д - переезд работника по другому адресу на постоянное место жительства.

1. А, Б, В, Г.
2. А, Б, В, Г, Д.
3. А, В, Д.
4. А, Б, Г, Д.

N44 (Л2 ст.44)

Подлежит ли прекращению трудовой договор при возникновении установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующих продолжению работы?

1. Подлежит.

2. Не подлежит.
3. Подлежит только по взаимному согласию сторон.
4. Подлежит только по решению суда.

N45 (Л2 ст.45, ст.287)

При сокращении численности или штата работников, некоторым категориям работников отдается преимущественное право на оставление на работе.

Какой из указанных ниже категорий работников отдается такое преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации?

1. Инвалидам.
2. Лицам, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет.
3. Лицам, не имеющим нарушений трудовой и технологической дисциплины.
4. Лицам в возрасте до 21 года.

N46 (Л2 ст.46)

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в общем случае производится после уведомления соответствующего профсоюза.

За какие из указанных ниже нарушений допускается увольнять работника без уведомления соответствующего профсоюза?

А - за прогул без уважительных причин;

Б - за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

В - за несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

1. Б, В.
2. А, Б, В.
3. А, Б.
4. А, В.

N47 (Л2 ст.46)

Наниматель имеет право увольнять работника в случае нарушения работником производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба, превышающего три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь.

Что необходимо выполнить в отношении профсоюза при увольнении работника по данному основанию?

1. Уведомить об увольнении профсоюз в день увольнения.

2. Получить согласие профсоюза на увольнение.
3. Уведомить об увольнении профсоюз за 7 календарных дней до увольнения.
4. Ничего в отношении профсоюза делать не требуется (не уведомлять и не получать его согласие).

N48 (Л2 ст.47, Л48 п.6.2)

Считается ли основанием для увольнения руководителя организации по дискредитирующим обстоятельствам сокрытие им фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения?

1. Да, считается.
2. Нет, не считается.
3. Считается только если нарушения работниками трудовых обязанностей повлекло за собой ущерб государству в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь.
4. Считается только если нарушения работниками трудовых обязанностей стало причиной несчастного случая.

N49 (Л2 ст. 47, п.2, Л48 п.6.4)

Может ли быть уволен работник, непосредственно обслуживающий материальные или денежные ценности, если его действия явились основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя?

1. Может.
2. Не может.
3. Может только по решению суда.
4. Может в исключительных случаях.

N50 (Л2 ст. 47, Л48 п.6.5)

Может ли быть уволен руководитель организации или структурного подразделения за аморальное поведение в случае, когда данный руководитель не выполняет воспитательные функции?

1. Не может.
2. Может.
3. Может, за сквернословие.
4. Может за пьянство в быту.

N51 (Л2 ст. 47 п.3, Л48 п.6.5)

Может ли быть уволен за аморальный проступок работник, выполняющий воспитательные функции?

1. Может, если аморальный проступок несовместим с продолжением данной работы.
2. Может, за любой проступок.

3. Не может.
4. На усмотрение нанимателя.

N52 (Л2 ст. 47)

Руководитель организации может быть уволен за нарушение им порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий, если ...

1. ... отсутствуют уважительные причины, послужившие основанием для совершения данного нарушения.
2. ... задержка выплат превышает 1 месяц.
3. ... средний размер недополученных выплат для одного работника превышает 5 базовых величин.
4. ... организация не находится в состоянии ликвидации или банкротства.

N53 (Л2 ст.49.)

В каких из указанных ниже случаев работник не должен быть допущен нанимателем к работе (отстранен от работы)?

А - если работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы;

Б - если работник не прошел инструктаж, стажировку, проверку знаний по вопросам охраны труда;

В - если работник не использует требуемые средства индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающие безопасность труда;

Г - если работник не прошел медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством;

Д - если работник выполнял работы в обеденный перерыв.

1. А, Б, В, Г.
2. А, Б, В, Г, Д.
3. А, В, Д.
4. А, Б, Г, Д.

N54 (Л2 ст.49)

Что предусматривается законодательством при отстранении работника от работы, в случае, когда он не прошел инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда не по своей вине?

1. Работнику производится оплата за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (тарифного оклада), оклада.
2. Работнику выплачивается компенсация в размере 2-х окладов.
3. Никаких выплат и компенсаций работнику не предусмотрено. Он должен быть переведен на другую работу, не связанную с опасностью и (или) необходимостью принятия ответственных решений.
4. Работнику производится оплата за все время отстранения от работы в размере не ниже 100% тарифной ставки (оклада).

N55 (Л2 ст. 49, Л48 п.3.4)

В каком из указанных ниже случаев наниматель имеет право незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины?

1. Если нарушения повлекли или способны повлечь причинение организации ущерба.
2. Если нарушение совершено работником повторно в течение года.
3. Если факт нарушения зафиксирован техническими средствами или имеются показания не менее двух свидетелей нарушения.
4. Если работник имеет не снятые (непогашенные) дисциплинарные взыскания.

N56 (Л2 ст. 49)

Каким документом осуществляется отстранение от работы работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения?

1. Приказом (распоряжением) нанимателя либо уполномоченного им должностного лица, с указанием причины отстранения от работы.
2. Актом проведения предсменного медицинского осмотра.
3. Актом проведения освидетельствования.
4. Никакого письменного документа не требуется. Достаточно устного распоряжения.

N57 (Л2 ст. 49)

Что обязательно указывается в приказе (распоряжении) нанимателя об отстранении работника от работы при выявлении допущенных им нарушений?

1. Причина отстранения от работы.
2. Условия, которые необходимо выполнить для последующего допуска работника к работе.
3. Длительность периода отстранения от работы.
4. Меры дисциплинарной и (или) материальной ответственности за нарушение, послужившее причиной отстранения от работы.

N58 (Л2 ст. 49)

Работник был отстранен нанимателем от работы из-за выявленных нарушений.
В какой срок приказ (распоряжение) об отстранении от работы объявляется работнику под роспись?

1. Не позднее следующего дня, являющегося для работника рабочим.
2. Не позднее окончания рабочей смены, в которой произошло отстранение от работы.
3. Не позднее дня подписания приказа (распоряжения) о допуске отстраненного

работника к работе.
4. Немедленно, непосредственно в момент отстранения.

N59 (Л2 ст. 49)

Что необходимо предпринять при отказе работника от ознакомления с приказом об отстранении его от работы?

1. Оформить акт с указанием присутствовавших при этом свидетелей.
2. Сделать соответствующую запись на всех экземплярах приказа.
3. Уволить работника за однократное грубое нарушение работником трудовой дисциплины в соответствии со статьей 42 Трудового кодекса.
4. Ничего предпринимать не требуется. Достаточно устно сообщить работнику об отстранении от работы. Ознакомление с данным приказом является правом, а не обязанностью работника.

N60 (Л2 ст. 49)

Работник был отстранен нанимателем от работы из-за выявленных нарушений.
Что требуется для его допуска к работе после устранения нарушений?

1. Приказ (распоряжение) нанимателя либо уполномоченного им должностного лица о допуске к работе.
2. Устное или письменное распоряжение непосредственного руководителя данного работника о допуске к работе.
3. Акт об устранении нарушений.
4. Целевой инструктаж по охране труда.

N61 (Л2 ст. 49, Л48 п.3.4)

Наниматель имеет право отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба, а также в случае, если работник призывает других работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин.

В какой срок необходимо отстранить работника от работы?

1. Незамедлительно.
2. После согласования с Профсоюзом или иным представительным органом работников.
3. После уведомления Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты.
4. На следующий рабочий день (в следующую рабочую смену).

N62 (Л48 п.3.4)

Имеет ли право руководитель организации незамедлительно отстранять работника от работы в случае, если работник призывает других работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин?

1. Имеет.
2. Не имеет.
3. Имеет только после согласования с Профсоюзом или иным представительным органом работников.
4. Имеет после фиксации факта нарушения представителем органов охраны общественного порядка.

N63 (Л2 ст.49)

В каких случаях наниматель имеет право незамедлительно отстранить работника от работы?

1. Во всех случаях, указанных во всех вариантах ответа.
2. При выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба, до устранения нарушений.
3. В случае, если работник призывает других работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин.
4. Если работник совершил хищение имущества нанимателя (до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания).

N64 (Л2 ст.50)

Когда выдается трудовая книжка работнику при его увольнении?

1. В день увольнения (в последний день работы).
2. Не позднее 5 дней с момента увольнения.
3. По требованию работника.
4. Не позднее 3-х дней с момента увольнения.

N65 (Л2 ст. 54, п.2,3,4)

Что из указанного в вариантах ответа обязан исполнить наниматель при приеме на работу?

1. Все, что указано в других вариантах ответа.
2. Ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности.
3. Ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок.
4. Провести вводный инструктаж по охране труда.

N66 (Л2 ст.55 ч.5)

На кого возлагаются обязанности по обеспечению на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям по охране труда?

1. На нанимателя.
2. На комитет профсоюза.
3. На службу охраны труда.
4. На органы государственного надзора.

N67 (Л2 ст.55 ч.10 и ч.15)

Как наниматель обязан знакомить работника с изменениями в его трудовых обязанностях, а также объявлять приказ об изменении условий трудового договора?

1. Под роспись.
2. Путем размещения информации на стендах, в корпоративных информационных сетях, на корпоративном сайте.
3. Путем устного доведения информации на производственных совещаниях, собраниях и индивидуально при личном контакте.
4. Любым из способов, обеспечивающих своевременное доведение информации.

N68 (Л2 ст.57)

Какой максимальный размер может иметь заработная плата работника в Республике Беларусь в соответствии с Трудовым кодексом?

1. Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается.
2. Не более 5000 базовых величин.
3. Не более 5000 величин минимальной заработной платы.
4. Не более 500 величин базовой ставки, используемой при исчислении окладов работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

N69 (Л2 ст.69)

В каком размере производится оплата сверхурочных работ работникам со сдельной оплатой труда?

1. Не ниже сдельных расценок за каждый час работы в сверхурочное время.
2. В полуторном размере.
3. Размер оплаты устанавливает администрация организации.
4. В тройном размере.

N70 (Л2 ст.71)

Какой должна быть заработная плата работника при невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника?

1. Не ниже 2/3 установленной ему тарифной ставки (тарифного оклада), оклада.
2. Не ниже 1/3 установленной ему тарифной ставки (оклада).
3. Не ниже половины установленной ему тарифной ставки (оклада).
4. По усмотрению нанимателя.

N71 (Л2 ст.72)

В течение какого срока сохраняется прежний средний заработок работника, переведенного с его согласия по инициативе нанимателя на другую постоянную

нижеоплачиваемую работу?

1. Не менее 2 недель со дня перевода.
2. Не менее 1 месяца со дня перевода.
3. Не менее 1 недели со дня перевода.
4. Не менее 3 месяцев со дня перевода.

N72 (Л2 ст.77)

Когда производится расчет с работником при его увольнении (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период)?

1. Не позднее дня увольнения.
2. За день до увольнения.
3. В течение 5 дней с момента увольнения.
4. Это устанавливается нанимателем.

N73 (Л2 ст.77)

Когда уволенному работнику производятся выплаты, которые невозможно было осуществить при увольнении, так как установленными системами оплаты труда их размер определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период?

1. Не позднее дня выплаты заработной платы за отчетный период работникам организации.
2. Не позднее дня, следующего за отчетным периодом.
3. Не позднее трех месяцев со дня увольнения.
4. В течение месяца, следующего за отчетным периодом.

N74 (Л2 ст.107, 408)

Наниматель по распоряжению имеет право удерживать из заработной платы работника ущерб, причиненный нанимателю по вине работника, в размере ...

1. ... до трех его среднемесячных заработных плат.
2. ... до шести базовых величин.
3. ... до ста базовых величин.
4. ... до шести его среднемесячных заработных плат.

N75 (Л2 ст.110.)

Что такое рабочее время?

1. Время, течение которого работник в соответствии с Трудовым кодексом, иными актами законодательства о труде, локальными правовыми актами и условиями трудового договора обязан находиться на рабочем месте или в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и исполнять трудовые обязанности.
2. Время работы, которое оговорено при заключении трудового договора, но не более 40 часов в неделю.

3. Время, в течение которого работник обязан выполнять свои трудовые обязанности.
4. Время, в течение которого работник должен находиться на своем рабочем месте.

N76 (Л2 ст.112)

Какова полная норма продолжительности рабочего времени в неделю?

1. Не более 40 часов в неделю.
2. Не более 41 часа в неделю.
3. Не более 42 часа в неделю.
4. Продолжительность устанавливается нанимателем.

N77 (Л2 Статья 113)

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
на основании аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более ...

1. ... 35 часов в неделю.
2. ... 40 часов в неделю.
3. ... 20 часов в неделю.
4. ... 15 часов в неделю.

N78 (Л2 Статья 113)

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени на основании ...

1. ... аттестации рабочих мест по условиям труда.
2. ... заключения учреждения здравоохранения о состоянии здоровья работника.
3. ... заявления работника.
4. ... ходатайства профсоюза.

N79 (Л2 ст.114)

Какова максимальная продолжительность рабочего времени работников в возрасте от 14 до 16 лет?

1. 23 часов в неделю.
2. 36 часов в неделю.
3. 40 часов в неделю.
4. Продолжительность устанавливается нанимателем.

N80 (Л2 ст.114)

Какова максимальная продолжительность рабочего времени работников в возрасте от 16 до 18 лет?

1. 35 часов в неделю.
2. 30 часов в неделю.

3. 40 часов в неделю.
4. Продолжительность устанавливается нанимателем.

N81 (Л2 ст.117)

Какой период рабочего времени считается ночным?

1. С 22 часов до 6 часов.
2. С 20 часов до 6 часов.
3. С 22 часов до 8 часов.
4. Ночное время устанавливается нанимателем.

N82 (Л2 ст.117)

Какие из указанных ниже категорий работников могут привлекаться к работе в ночное время только при наличии их письменного согласия?

А - беременные женщины;
Б - работники моложе восемнадцати лет;
В - инвалиды (при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов);
Г - женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет.

1. В, Г.
2. А, В, Г.
3. Б, Г.
4. А, Б, В.

N83 (Л2 ст.119)

В каком из перечисленных ниже случаев работа, выполненная сверх установленного времени, не признается сверхурочной?

1. Во всех случаях, указанных в других вариантах ответа.
2. По инициативе самого работника без предложения, распоряжения или ведома нанимателя.
3. Работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели.
4. Работниками по совместительству у того же нанимателя, а также у другого нанимателя сверх времени основной работы.

N84 (Л2 ст.120)

В каком из вариантов ответа правильно указаны категории работниц, которых запрещается привлекать к сверхурочным работам?

1. Беременные женщины.
2. Женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет.
3. Женщины, имеющие детей-инвалидов в возрасте до 16 лет.
4. Все категории работниц указанные в других вариантах ответа.

N85 (Л2 ст.120, ст. 276)

Можно ли привлекать работников моложе 18 лет к сверхурочным работам?

1. Нельзя.
2. Можно.
3. Можно с согласия работника.
4. Можно с согласия профсоюза или иного уполномоченного органа работников организации.

N86 (Л2 ст.122)

Какая максимальная суммарная продолжительность сверхурочных работ допускается для каждого работника в течение года?

1. 180 часов.
2. 140 часов.
3. 100 часов.
4. Устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом или иным уполномоченным представительным органом работников.

N87 (Л2 ст.122)

Какая максимальная суммарная продолжительность сверхурочных работ допускается для каждого работника в течение рабочей недели?

1. 10 часов.
2. 16 часов.
3. 5 часов.
4. 8 часов.

N88 (Л2 ст.123)

В случае производственной необходимости наниматель имеет право изменить последовательность чередования работников по сменам, предупредив об этом работника не позднее, чем за ...

1. ... день до начала смены.
2. ... два календарных дня до начала смены.
3. ... два рабочих дня до начала смены.
4. ... 18 часов до начала смены.

N89 (Л2 ст.134)

Какой продолжительности должны быть перерывы в работе для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены)?

1. Не менее 20 минут и не более двух часов.
2. Не более 40 минут.
3. Не менее 30 минут и не более одного часа.
4. Не менее 40 минут и не более 1,5 часа.

N90 (Л2 Статья 135)

Работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года, а также отдельные виды работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, предоставляются

дополнительные специальные перерывы.

Каким документом устанавливаются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время?

1. Правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором.
2. Законом об охране труда.
3. Инструкциями по охране труда.
4. Санитарными нормами и правилами по соответствующим видам работ и производственных объектов.

N91 (Л2 ст.138)

Какова продолжительность еженедельного непрерывного отдыха?

1. Не менее 42 часов.
2. Не менее 24 часов.
3. Не менее 36 часов.
4. Продолжительность устанавливается нанимателем.

N92 (Л2 ст.142)

Работа в выходные дни по предложению нанимателя (за исключением работ по предотвращения катастрофы, аварии, несчастных случаев и в иных исключительных случаях) проводятся только при условии ...

1. ... письменного согласия каждого из привлекаемых работников.
2. ... устного или письменного согласия каждого из привлекаемых работников.
3. ... письменного согласия профсоюза.
4. ...устного согласия каждого из привлекаемых работников.

N93 (Л2 ст.149)

Какой нормативный правовой акт Республики Беларусь определяет основания для предоставления работникам права на трудовые и социальные отпуска?

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь.
2. Закон Республики Беларусь "Об охране труда".
3. Гражданский кодекс Республики Беларусь.
4. Хозяйственный процессуальный кодекс Республики Беларусь.

N94 (Л2 Статья 150)

Какие виды отпусков определены Трудовым кодексом Республики Беларусь?

А - трудовые отпуска;
Б - вынужденные отпуска с оплатой 2/3 тарифной ставки (оклада);
В - социальные отпуска.

1. А, В.
2. А, Б, В.
3. Б, В.
4. А, Б.

N95 (Л2 ст.155.)

Какую минимальную продолжительность основного трудового отпуска устанавливает Трудовой кодекс Республики Беларусь?

1. 24 календарных дня.
2. 21 рабочий день.
3. 24 рабочих дня.
4. 20 календарных дней.

N96 (Л2 ст.157.)

На основании чего работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется дополнительный отпуск?

1. Аттестации рабочих мест по условиям труда.
2. Типового перечня работ с повышенной опасностью.
3. Паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда.
4. Коллективного договора.

N97 (Л2 ст.158.)

Какая максимальная продолжительность дополнительных отпусков устанавливается за ненормированный рабочий день?

1. 7 календарных дней.
2. 10 календарных дней.
3. 5 календарных дней.
4. 3 календарных дня.

N98 (Л2 ст.158.)

Как определяется порядок предоставления дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день?

1. Коллективным или трудовым договором, нанимателем.
2. Только нанимателем или учредителем.
3. Профсоюзом или службой охраны труда.
4. Протоколом общего собрания работников организации.

N99 (Л2 ст.166)

Когда, в общем случае, предоставляется отпуск работнику за первый год его работы?

1. Не ранее чем через 6 месяцев работы у нанимателя.
2. По истечении 11 месяцев работы у нанимателя.
3. По желанию работника.
4. Это устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

N100 (Л2 ст.169)

За сколько дней наниматель, в общем случае, обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска (за исключением случаев, когда трудовой отпуск предоставляется индивидуально по предварительной договоренности

между работником и нанимателем)?

1. Не позднее, чем за 15 календарных дней.
2. Не позднее, чем за 10 календарных дней.
3. Не позднее, чем за 30 календарных дней.
4. Не позднее, чем за 1 календарный день.

N101 (Л2 ст.171.)

В каких случаях трудовой отпуск может быть перенесен?

1. Во всех случаях, перечисленных в других вариантах ответа.
2. При совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с получением образования (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования).
3. В случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска; в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы.
4. При временной нетрудоспособности работника; при наступлении срока отпуска по беременности и родам; с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.

N102 (Л2 ст.174)

В каких случаях трудовой отпуск может быть разделен на две части?

1. По договоренности между работником и нанимателем, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.
2. По письменному заявлению работника.
3. По производственной необходимости.
4. По приказу нанимателя.

N103 (Л2 ст.174.)

Каков порядок разделения трудового отпуска на части?

1. Трудовой отпуск может быть разделен на две части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.
2. Трудовой отпуск делится на две равные части.
3. Трудовой отпуск разделяется на несколько частей по желанию работника.
4. Трудовой отпуск может быть разделен на две части. При этом одна часть должна быть не менее 10 рабочих дней.

N104 (Л2 Статья 193)

Исполнительская и трудовая дисциплина это ...

1. ... обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому

распорядку и надлежащее исполнение своих обязанностей, письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя, не противоречащих законодательству и локальным правовым актам.

2. ... добровольное подчинение работников установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей.

3. ... осознанное подчинение работников установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей.

4. ... стимулирование работников подчиняться трудовому распорядку и надлежаще выполнять свои обязанности.

N105 (Л2 ст.195.)

Кем устанавливаются правила внутреннего трудового распорядка?

1. Нанимателем с участием профсоюзов.
2. Департаментом Государственной инспекции труда.
3. Работающими организации на общем собрании.
4. Профсоюзом.

N106 (Л2 ст.198)

Какие меры дисциплинарного взыскания могут применяться нанимателем к работнику за совершение дисциплинарного проступка?

А - замечание;

Б - выговор;

В - лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев;

Г - увольнение.

1. А, Б, В, Г.
2. А, Б, В.
3. А, Б, Г.
4. А, Б.

N107 (Л2 ст.199)

Что в первую очередь должен сделать наниматель до применения дисциплинарного взыскания на работника?

1. Обязан затребовать письменное объяснение работника.
2. Оформить приказ и ознакомить с ним работника.
3. Оформить приказ, при этом ознакамливать с ним работника не обязательно.
4. Устно предупредить работника.

N108 (Л2 ст.199)

Является ли отказ работника от дачи письменного объяснения, невозможность получения от работника объяснения по поводу совершенного дисциплинарного проступка препятствием для применения к нему дисциплинарного взыскания?

1. Не является.
2. Является, необходимо обязательное письменное объяснение работника.

3. Является, к работнику можно применить дисциплинарное взыскание только после ознакомления его под роспись с приказом в пятидневный срок со дня издания, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

4. Является.

N109 (Л2 ст.200)

В течение какого срока со дня обнаружения проступка может применяться дисциплинарное взыскание (не считая времени болезни или ухода за больным членом семьи, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах)?

1. Не позднее 1-го месяца.
2. Не позднее 3-х месяцев.
3. Не позднее 2-х месяцев.
4. Не позднее 6-ти месяцев.

N110 (Л2 Статья 225)

Какие из указанных ниже компенсаций работникам по условиям труда предусмотрены Трудовым кодексом Республики Беларусь?

А - оплата труда в повышенном размере;

Б - бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами;

В - оплачиваемые перерывы по условиям труда, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск.

1. А, Б, В.
2. Б, В.
3. А, В.
4. А, Б.

N111 (Л13 п.2.1)

Право на компенсацию в виде оплаты труда в повышенном размере путем установления доплат имеют работники, занятые полный рабочий день на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными ...

1. ... результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.
2. ... протоколами инструментальных замеров факторов производственной среды.
3. ... результатами паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда.
4. ... заявлением работника и ходатайством профсоюза.

N112 (Л13 п.2.2)

Размер доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

определяется в зависимости от ...

1. ... класса и степени вредности этих условий труда, установленных при аттестации.
2. ... наименования профессии (должности).
3. ... степени ухудшения состояния здоровья работника.
4. ... соглашения между нанимателем и работником.

N113 (Л2 ст.233)

Кем рассматриваются индивидуальные трудовые споры?

1. Комиссиями по трудовым спорам, судом.
2. Профкомом организации.
3. Только судом.
4. Административными комиссиями.

N114 (Л2 ст.233.)

Какие споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам?

1. Индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора.
2. Коллективные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде.
3. Конфликтные взаимоотношения в семье, если оба супруга работают в одном коллективе.
4. Все, что указаны в других вариантах ответа.

N115 (Л2 ст. 235)

Какое требование предъявляется к количеству представителей профсоюза и нанимателя в составе комиссии по трудовым спорам?

1. Количество представителей профсоюза должно быть равно количеству представителей нанимателя.
2. Количество представителей профсоюза должно быть не меньше, чем количество представителей нанимателя.
3. Количество представителей профсоюза не регламентируется. Количество представителей нанимателя должно быть не менее трех.
4. Должно быть, как минимум по одному представителю от профсоюза и от нанимателя.

N116 (Л2 ст.235.)

На какой срок создается комиссия по трудовым спорам?

1. На один год.
2. На срок от 1 года до 5 лет.
3. На 3 года.
4. На любой срок по согласованию нанимателя с профсоюзом.

N117 (Л2 ст.237.)

В какой срок комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор?

1. В десятидневный срок.
2. В пятидневный срок.
3. В месячный срок.
4. В трехдневный срок.

N118 (Л2 ст. 237)

Допускается ли рассмотрение заявления работника в комиссии по трудовым спорам без его участия?

1. Допускается только по его письменному заявлению.
2. Не допускается.
3. Допускается.
4. Допускается, если присутствует его доверенное лицо.

N119 (Л2 ст.242)

В течение какого времени работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам с момента, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права?

1. В течение трех месяцев.
2. В течение одного месяца.
3. В течение двух недель.
4. В течение года.

N120 (Л2 ст. 242)

В течение какого времени со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов работники могут обращаться в суд для разрешения трудового спора по делу об увольнении?

1. В месячный срок.
2. В трехмесячный срок.
3. В двухмесячный срок.
4. В шестимесячный срок.

N121 (Л2 ст. 242)

В течение какого времени со дня обнаружения нанимателем нанесенного ему работником материального ущерба наниматель имеет право обратиться в суд по вопросам взыскания этого материального ущерба?

1. В течение 1 года.
2. В течение 3 месяцев.
3. В течение 2 месяцев.

4. В течение 6 месяцев.

N122 (Л2 ст. 261-3)

Каждая из сторон, заключивших контракт, письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения не позднее чем ...

1. ... за один месяц до истечения срока его действия.
2. ... за один день до истечения срока его действия.
3. ... за пять рабочих дней до истечения срока его действия.
4. ... за пятнадцать календарных дней до истечения срока его действия.

N123 (Л2 ст. 261-3)

На какой минимальный срок в общем случае может быть по соглашению сторон продлен контракт с работником в пределах пятилетнего срока его действия, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь?

1. 1 год.
2. 6 месяцев.
3. 3 месяца.
4. Минимальный срок продления контракта не регламентируется.

N124 (Л2 ст. 261-3)

На какой срок может быть заключен контракт с работником?

1. На срок не менее одного года и не более пяти лет.
2. Только на 1 год.
3. На срок не менее одного года и не более десяти лет.
4. На любой срок.

N125 (Л2 ст.262)

В каком из вариантов ответа правильно указан перечень работ, на которых запрещено применение труда женщин?

1. На тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).
2. На тяжелых и подземных работах без согласия работницы.
3. На сверхурочных работах, работах в выходные дни.
4. На тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда, на сверхурочных работах, без согласия работницы.

N126 (Л2 ст.264)

Как оплачивается труд беременных женщин, переведенных на более легкую работу?

1. Сохраняется средний заработок по прежней работе.
2. Сохраняется средний заработок по прежней работе в течение 2 недель.
3. Сохраняется средний заработок по прежней работе в течение 1 месяца.

4. В соответствии с заработком по новой работе.

N127 (Л2 ст.265)

Какой из указанных ниже категорий работников по их заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день, за который в коллективном договоре или ином локальном нормативном правовом акте может предусматриваться оплата?

1. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до 16 лет.
2. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка (детей) в возрасте до 6 лет.
3. Одинокой матери или отцу, воспитывающей (воспитывающему) ребенка (детей) в возрасте до 16 лет.
4. Всем категориям работников, указанных в других вариантах ответа.

N128 (Л2 Статья 272)

При каких дополнительных условиях может быть заключен трудовой договор с лицом, достигшим четырнадцати лет?

А - необходимо письменное согласие одного из родителей (усыновителей, (удочерителей), попечителей);

Б - если это лицо будет выполнять легкие работы, которые не являются вредными для его здоровья и развития;

В - если работа не препятствует получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.

1. А, Б, В.
2. А, Б.
3. Б, В.
4. А, В.

N129 (Л2 Статья 274)

Разрешается ли привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах?

1. Не разрешается.
2. Разрешается с письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей).
3. Разрешается с письменного согласия работника.
4. Разрешается при условии обязательных медицинских осмотров работника.

N130 (Л2 ст.276)

Допускается ли привлекать работников моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам?

1. Не допускается.

2. Допускается с их согласия и согласия родителей (опекунов, попечителей).
3. Допускается с согласия профкома организации.
4. Допускается с их согласия и разрешения профкома организации.

N131 (Л2 ст.28, ст 283)

В чем из указанного ниже состоят особенности регулирования труда инвалидов?

1. Во всем, что указано в других вариантах ответа.
2. Не допускается отказ в заключении трудового договора либо в продвижении по работе, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности.
3. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию.
4. Инвалидам при приеме на работу не устанавливается испытание.

N132 (Л2 ст.283.)

В каком случае допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих организациях?

1. В случае увольнения инвалидов по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения.
2. Если в трудовом договоре указан срок предварительного испытания и в течение этого срока у нанимателя возникли обоснованные причины признать работника не выдержавшим испытания.
3. При ухудшении состояния здоровья работника, вызванного воздействием вредных производственных факторов.
4. Во всех случаях, указанных в других вариантах ответа.

N133 (Л2 ст.307-1)

В связи с возникшей необходимостью ознакомления с документами под роспись работника, выполняющего дистанционную работу, на адрес его электронной почты были высланы файлы с текстами документов.

Что еще требуется сделать?

1. Направить в течение двух рабочих дней работнику копии документов на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.
2. Получить от работника в электронном виде подтверждение о прочтении документов, заверенное его электронной цифровой подписью.
3. Получить от работника в электронном виде подтверждение о прочтении документов, которое хранить в архиве в течение установленных законодательством сроков хранения соответствующих документов.
4. Поступить любым из способов, указанных в других вариантах ответа.

N134 (Л2 ст.307-2)

Как должно осуществляется заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу?

1. При личном присутствии такого работника по месту нахождения нанимателя.
2. При личном присутствии нанимателя по месту нахождения работника.
3. Путем обмена электронными документами.
4. Путем обмена документами на бумажном носителе посредством почтовых отправлений.

N135 (Л2 ст. 307-2)

Чем определяются способы и периодичность рабочих контактов работника, выполняющего дистанционную работу, с нанимателем?

1. Трудовым договором.
2. Коллективным договором.
3. Правилами внутреннего трудового распорядка.
4. Всем, что перечислено в других вариантах ответа.

N136 (Л2 ст.307-3)

Наниматель обязан ознакомить работника, выполняющего дистанционную работу, с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами.

В отношении какого оборудования и средств действует это требование?

А - оборудование и средства, предоставленные нанимателем;

Б - оборудование и средства, рекомендованные нанимателем;

В - оборудование и средства, принадлежащие работнику или арендованные им, относительно которых наниматель не давал никаких рекомендаций по необходимости или целесообразности их использования.

1. А, Б.
2. Только А.
3. А, Б, В.
4. Б, В.

N137 (Л2 ст. 307-2)

Что обязан сделать наниматель в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда работника, выполняющего дистанционную работу?

1. Ознакомить работника, выполняющего дистанционную работу, с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами, предоставленными или рекомендованными нанимателем.
2. Выдать работнику на руки под роспись инструкции и соответствующие правила по охране труда.
3. Провести с работником дополнительный целевой инструктаж по охране труда.
4. Все, что перечислено в других вариантах ответа.

N138 (Л2 п.307-4)

Режим рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу, может определяется работником самостоятельно.

Что для этого требуется?

1. Наличие в трудовом договоре соответствующего указания о том, что режим рабочего времени и времени отдыха определяется работником самостоятельно.
2. Отсутствие в трудовом договоре каких-либо требований относительно режима рабочего времени и времени отдыха работника.
3. Наличие технических, программных средств и (или) организационных мер, обеспечивающих объективный контроль нанимателя за фактическим значением времени, затраченного работником на выполнение порученной ему дистанционной работы.
4. Наличие у нанимателя утвержденных им нормативов трудозатрат на выполнение поручаемой работнику дистанционной работы.

N139 (Л2 ст.361; ст.367)

Что такое "Коллективный договор" и каков срок его действия?

1. Локальный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками. Заключается не менее чем на один год и не более чем на три года.
2. Нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и связанные с ними отношения между нанимателем и работниками, заключенный не менее чем на 1 год.
3. Письменная договоренность между нанимателем и коллективом работников, регулирующая трудовые и социально-экономические отношения. Срок действия может быть любым. Он указывается в самом договоре.
4. Договор между нанимателем и уполномоченными представителями трудового коллектива, определяющий дополнительные (по отношению к предусмотренным законодательством) выплаты, поощрения и компенсации работникам. Заключается не менее чем на один год.

N140 (Л2 ст.362)

Могут ли условия коллективного договора, соглашения ухудшать положение работников по сравнению с законодательством?

1. Нет.
2. Могут.
3. Могут, при принятии решения большинством голосов членов трудового коллектива.
4. Могут, при согласовании с профсоюзным комитетом.

N141 (Л2 ст.365)

Какие из указанных ниже положений коллективного договора всегда применяются
в отношении всех работников организации, в том числе тех, от имени которых он не заключался?

1. Все положения, указанные в других вариантах ответа.

2. О рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка.
3. О нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы.
4. Об охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством.

N142 (Л2 ст.465)

Какую ответственность могут нести юридические и физические лица, виновные в нарушении законодательства о труде?

1. Дисциплинарную, административную, уголовную.
2. Дисциплинарную, материальную, административную.
3. Дисциплинарную и административную.
4. Административную и уголовную.

N143 (Л48 п.3.3)

Руководитель организации имеет право применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок ...

1. ... до 12 месяцев.
2. ... до 6 месяцев.
3. ... до конца текущего года.
4. ... не более 1 месяца.

N144 (Л48 п.4.1)

Что из указанного ниже должны обеспечить под свою персональную ответственность руководители организаций в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. N 5 "Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций"?

1. Все, что указано в других вариантах ответа.
2. Производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину.
3. Содержание производственных зданий (помещений), оборудования и приспособлений
в соответствии с установленными требованиями; надлежащие условия труда работников.
4. Закрепление в должностных (рабочих) инструкциях работников с учетом специфики
их трудовых функций обязанности по соблюдению технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (работ, услуг), а также по поддержанию чистоты и порядка на территории организации и непосредственно на рабочем месте работника.

N145 (Л48 п.4.2)

Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. N 5 "Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций" установлена персональная ответственность руководителей по обеспечению дисциплины, надлежащих условий труда работников и других требований.

Является ли необеспечение руководителем вышеуказанных требований грубым нарушением трудовых обязанностей, влекущим безусловное привлечение руководителя к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения с занимаемой должности?

1. Да, является.
2. Нет, не является.
3. Является только в случае, когда в результате необеспечения руководителем вышеуказанных требований государству был нанесен ущерб в размере, превышающем
три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь.
4. Является только в случае, когда в результате необеспечения руководителем вышеуказанных требований произошел несчастный случай или когда это стало причиной профессионального заболевания.

N146 (Л48 п.4.2)

**Является ли сокрытие (подмена) руководителем основания увольнения работника
при наличии основания для его увольнения за совершение виновных действий грубым нарушением трудовых обязанностей, влекущим безусловное привлечение
руководителя к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения с занимаемой
должности?**

1. Да, является.
2. Нет, не является.
3. Является только в случае, если виновность
уволенного работника подтверждена судом.
4. Является только в случае, когда уволенный работник
нанес новому нанимателю ущерб в размере, превышающем
три начисленные среднемесячные заработные платы
работников Республики Беларусь.

N147 (Л48 п.5.2)

**Декретом Президента РБ от 15.12.2014г. N 5 "Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций" регламентировано применение
руководителем мер дисциплинарной ответственности к работникам по письменному
требованию облисполкома или Минского горисполкома.**

В отношении работников каких организаций, расположенных на территории соответствующей административно-территориальной единицы действует это требование?

1. Организаций государственной и частной форм собственности.
2. Только организаций государственной формы собственности.
3. Только организаций, непосредственно подчиненных этому органу, а также не находящихся в подчинении республиканских органов государственного управления, иных государственных организаций, подчиненных Правительству РБ.
4. Только организаций, непосредственно подчиненных этому органу.

N148 (Л48 п.6.6, п.6.7)

Что из указанного ниже является основанием для увольнения работника по дискредитирующим обстоятельствам?

А - неизбрание работника на должность по конкурсу;

Б - направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

В - разглашение коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ.

1. Б, В.
2. А, Б, В.
3. Только Б.
4. Только В.

N149 (Л48 п.6.10, п.6.11, п.6.13)

Что из указанного ниже является основанием для увольнения руководителя по дискредитирующим обстоятельствам?

А - нарушение руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;

Б - неоднократное (два раза и более в течение шести месяцев) нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц;

В - неоднократное (два раза и более в течение шести месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений.

1. А, Б, В.
2. А, Б.
3. Б, В.
4. А, В.

N150 (Л48 п.6.14)

Может ли быть уволено по дискредитирующим обстоятельствам должностное лицо за неисполнение, ненадлежащее или несвоевременное исполнение им выраженного в установленной законодательством форме требования должностного
лица, осуществляющего государственный контроль и (или) надзор, предписания органа государственной безопасности, представления органа государственной

охраны либо непринятие мер к устранению указанных в них нарушений?

1. Да, может.
2. Нет, не может.
3. Может только в случае неоднократного (два раза и более в течение шести месяцев) неисполнения требований.
4. Может только в случае, если оно имеет неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание.

N151 (Л48 п.7)

До увольнения работника по дискредитирующим обстоятельствам наниматель обязан ...

1. ... провести проверку допущенных им нарушений, результаты которой оформить актом (служебной запиской), а также затребовать письменное объяснение работника.
2. ... информировать управление занятости населения комитета по труда, занятости и социальной защите облисполкома или Минского горисполкома.
3. ... получить согласие профсоюза.
4. ... предупредить работника за 7 календарных дней до его увольнения.