



В апреле-мае 2021 года

КОНКУРС

«Лучший работник кадровой службы-2021»

Положение о Конкурсе (редакция от 28.04.21)

среди сопровождаемых и потенциальных пользователей Справочной правовой системы КонсультантПлюс на территории Чувашской Республики – Чувашии и Республики Марий Эл.

1. Настоящее Положение определяет условия проведения и определения победителей Конкурса.
2. Конкурс проводится совместно ООО «Консультант Плюс Чувашия» и ООО «Консультант Плюс Марий Эл» (далее Организатор) на территории Республики Марий Эл и Чувашской Республики – Чувашии.
3. К участию в Конкурсе приглашаются работники кадровых служб предприятий и организаций всех организационно-правовых форм и форм собственности (далее Участники), являющиеся на момент подачи заявки сопровождаемыми или потенциальными пользователями СПС КонсультантПлюс.
4. Конкурс проводится в 2 этапа:
 - первый этап: тест на знание трудового права;
 - второй этап: видео-конкурс «Кадровая оценка ситуации».
5. Практические вопросы первого этапа готовятся Отделом развития Организатора и размещаются на сайтах www.консультантплюс12.рф и www.консультантплюс21.рф. Ответы на них вместе с заявкой произвольной формы следует направить на электронный адрес ric487ymc@yandex
- Прием заявок и ответов прекращается в 18:00 14 мая 2021 года. Оценка ответов производится конкурсной комиссией, в состав которой входят сотрудники привлеченных консалтинговых фирм и Отдела развития Организатора.
6. Для второго этапа на Яндекс-диске будет выложен ряд видеороликов, на которые нужно дать подробную оценку ситуации с позиции работника кадровой службы. Для просмотра будет направлена ссылка на скачивание участникам, которые прошли во второй тур. Данные видеоролики будут размещены не ранее 14 мая 2021 года. Оценка ответов производится конкурсной комиссией, в состав которой входят сотрудники привлеченных консалтинговых фирм и Отдела развития Организатора. Прием ответов прекращается в 18:00 20 мая 2021 года.
7. Список победителей из 3 (трех) участников утверждается решением конкурсной комиссии.
8. Награждение победителей производится на семинаре в офисах ООО "Консультант Плюс Чувашия" 26 мая 2021 года и ООО "Консультант Плюс Марий Эл" 27 мая 2021 года. Тема семинара и время будут сообщены дополнительно.
9. Для участников, прошедших первый этап конкурса, посещение семинара бесплатно, для остальных - 3000 рублей. Необходима предварительная регистрация. Количество мест ограничено!
10. Организатор оставляет за собой право корректировать отдельные пункты Положения с уведомлением Участников через сайты www.консультантплюс21.рф и www.консультантплюс12.рф. Конкурсная комиссия назначается приказом по организации.

ВОПРОСЫ 1 ЭТАПА КОНКУРСА

1. Что представляет собой отстранение работника от работы?

- а) недопущение работника к работе в течение определенного периода времени
- б) Трудовым кодексом Российской Федерации не предусмотрена подобная форма правоотношений между работодателем и работником
- в) увольнение работника по инициативе работодателя
- г) увольнение работника по соглашению между работодателем и работником

2. Что представляют собой суточные, выплачиваемые работнику при направлении работника в служебную командировку?

- а) компенсацию расходов по проезду (в том числе до места командировки и обратно)
- б) компенсацию расходов по найму жилого помещения
- в) гарантию оплаты труда на уровне среднего заработка работника
- г) ни один из указанных вариантов ответа не является правильным

3. Согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата представляет собой:

- а) вознаграждение за труд и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)
- б) вознаграждение за труд без учета компенсационных и стимулирующих выплат
- в) вознаграждение за труд, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)
- г) вознаграждение за труд и компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера)

4. Как часто при ненормированном рабочем дне работник может привлекаться работодателем к выполнению трудовых функций за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени?

- а) эпизодически
- б) регулярно или эпизодически (на усмотрение работодателя)
- в) регулярно
- г) такой режим работы, как ненормированный рабочий день, не предусмотрен Трудовым кодексом Российской Федерации

5. Сколько должен проработать у работодателя работник (для которого работа у данного работодателя является основной), чтобы у работодателя возникла обязанность по ведению трудовой книжки работника?

- а) более семи дней
- б) более трех дней
- в) более пяти дней
- г) обязанность по ведению трудовой книжки возникает у работодателя в день выхода работника на работу

- 6. В каком из указанных случаев работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени?**
- а) работник имеет неснятое дисциплинарное взыскание
 - б) в любом из указанных случаев
 - в) работник работает на условиях ненормированного рабочего дня
 - г) работник регулярно совершает дисциплинарные проступки
- 7. В каком случае работник подлежит отстранению от работы?**
- а) в случае прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин)
 - б) в случае появления на работе в состоянии алкогольного опьянения
 - в) в случае участия в забастовке
 - г) работник не может быть отстранен от работы
- 8. При сокращении работодателем численности работников преимущественное право на оставление на работе должно предоставляться работникам с:**
- а) более высокой заработной платой
 - б) более длительным стажем работы у данного работодателя
 - в) более низкой заработной платой
 - г) более высокой производительностью труда и квалификацией
- 9. В случае, если сотрудник организации работает на условиях неполного рабочего времени, продолжительность его ежегодного основного оплачиваемого отпуска:**
- а) уменьшается в любом случае
 - б) уменьшается –при условии, если сотрудник работает меньше на два часа в день
 - в) не изменяется и является такой же, как если бы сотрудник работал на условиях полного рабочего дня
 - г) уменьшается –при условии, если сотрудник работает меньше на четыре часа в день
- 10. Какие последствия будут возникать, если срок действия срочного трудового договора истек, но работник продолжает работать у работодателя при отсутствии возражений и воспрепятствования со стороны работодателя?**
- а) трудовой договор должен считаться заключенным на неопределенный срок
 - б) трудовой договор должен считаться прекратившим свое действие по истечении срока, на который он заключен
 - в) трудовой договор должен считаться пролонгированным на тот же срок, на который был заключен изначально
 - г) трудовой договор должен считаться прекратившим свое действие по истечении двух недель с даты окончания срока, на который он заключен

11. Каков порядок внесения в трудовую книжку работника сведений о награждениях за успехи в работе и дисциплинарных взысканиях (если дисциплинарным взысканием не является увольнение)?

- а) не вносятся ни сведения о награждениях за успехи в работе, ни сведения о дисциплинарных взысканиях
- б) вносятся только сведения о дисциплинарных взысканиях
- в) вносятся сведения о награждениях за успехи в работе и сведения о дисциплинарных взысканиях
- г) вносятся только сведения о награждениях за успехи в работе

12. Может ли заработная плата выплачиваться в неденежной форме?

- а) не может
- б) может –при условии финансовых затруднений у работодателя в размере, возможном исходя из условий финансового состояния работодателя
- в) может –при условии, если это предусмотрено коллективным договором или трудовым договором, по письменному заявлению работника в размере, не превышающем 50 процентов от начисленной месячной заработной платы
- г) может –при условии, если это предусмотрено коллективным договором или трудовым договором, по письменному заявлению работника в размере, не превышающем 20 процентов от начисленной месячной заработной платы

13. Какие основания прекращения трудового договора не предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации?

- а) расторжение трудового договора по инициативе работодателя
- б) расторжение трудового договора по инициативе работника
- в) расторжение трудового договора по инициативе профсоюзного органа
- г) Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрены все указанные выше (в пунктах «а»–«в») основания прекращения трудового договора

14. Работодатель в целях заключения трудового договора (приема на работу) вправе вводить ограничения или устанавливать преимущества для кандидатов:

- а) в зависимости от возраста кандидатов
- б) в зависимости от опыта работы кандидатов
- в) установление каких-либо ограничений или преимуществ в целях заключения трудового договора (приема на работу) Трудовым кодексом Российской Федерации не допускается
- г) в зависимости от пола кандидатов

15. При расторжении трудового договора по соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут:

- а) не ранее чем через три рабочих дня со дня заключения соглашения между работодателем и работником о расторжении трудового договора
- б) не ранее чем через две недели со дня заключения соглашения между работодателем и работником о расторжении трудового договора

в) не ранее чем через одну неделю со дня заключения соглашения между работодателем и работником о расторжении трудового договора

г) ни один из указанных вариантов ответа не является правильным

16. Нормальная продолжительность рабочего времени:

а) не может быть менее 40 часов в неделю

б) должна быть равной 40 часам в неделю

в) не может превышать 40 часов в неделю

г) Трудовым кодексом Российской Федерации не установлена

17. В случае, если работник (юрисконсульт) решил расторгнуть трудовой договор с работодателем по своей инициативе и 31 декабря (в понедельник) предупредил об этом работодателя в письменной форме, какой день должен считаться его последним рабочим днем у данного работодателя (при отсутствии согласия работодателя на «ускоренное» увольнение работника и прочих специальных оснований)?

а) 14 января (понедельник)

б) 11 января (следующая пятница)

в) 22 января (вторник)

г) 21 января (понедельник)

18. Если какие-либо из обязательных для включения в трудовой договор условий не были включены в трудовой договор, такой трудовой договор:

а) признается недействующим с момента выявления указанного обстоятельства (отсутствия в трудовом договоре обязательных условий)

б) не признается незаключенным и (или) недействующим и подлежит дополнению недостающими обязательными условиями

в) признается незаключенным

г) признается недействующим по истечении двух недель с момента выявления указанного обстоятельства

19. Какая продолжительность рабочей недели может быть установлена при определении режима рабочего времени?

а) шестидневная с одним выходным днем

б) любая из вышеуказанных

в) рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику

г) пятидневная с двумя выходными днями

20. Какие условия не являются обязательными для включения в трудовой договор?

а) все указанные условия являются обязательными для включения в трудовой договор

б) условия оплаты труда

в) место работы

г) условия расторжения трудового договора

21. Последний рабочий день Петрова — 25 апреля. Однако в 20.00 25-го апреля Петров написал заявление на отзыв заявления об увольнении. Можете ли вы ему в этом отказать?

- а) нет, Петров вправе отозвать заявление
- б) да, отозвать заявление надо было до 18.00
- в) да, отозвать заявление надо было накануне – 24 апреля

22. Кого из сотрудников не получится сократить?

- а) Иванова, который воспитывает двенадцатилетнего ребенка без матери
- б) Сидорову, которая воспитывает вместе с мужем ребенка в возрасте 15 лет
- в) Калашникову, которой 59 лет

23. Кириллов не явился в первый рабочий день на свое непосредственное рабочее место. Но в этот день он был на инструктаже от работодателя в другом офисе. Можно ли в таком случае аннулировать трудовой договор Кириллова?

- а) да, можно, работник обязан в первый рабочий день явиться непосредственно на свое рабочее место
- б) нет, нельзя, так как фактически работник приступил к выполнению своих обязанностей
- в) можно, если Иванов не предупредит кадровика о том, что пошел на инструктаж

24. Если работник отказался от бумажной трудовой книжки, то какой документ ему надо выдать при увольнении?

- а) справку СТД-Р
- б) справку СЗВ-ТД
- в) справку по форме организации

Мы рады, что вы решили принять участие в нашем конкурсе.

Желаем вам успеха и надеемся, что вы испытаете в процессе только положительные эмоции, а полученный опыт поможет вам в профессиональной деятельности!



ООО «Консультант Плюс Марий Эл»
Йошкар-Ола, б-р Победы, 5. (8362) **38-05-11**



ООО «Консультант Плюс Чувашия»
Чебоксары, ул. Калинина, 80. (8352) **23-90-49**