

საკონტროლო ტესტები – საქართველოს შრომის კოდექსი

1. შრომით ურთიერთობებში დამსაქმებელი შეიძლება იყოს

- ა) მხოლოდ ფიზიკური პირი;
- ბ) მხოლოდ იურიდიული პირი;
- გ) როგორც ფიზიკური ასევე იურიდიული პირი.

2. შრომით ურთიერთობებში დასაქმებული შეიძლება იყოს:

- ა) მხოლოდ ფიზიკური პირი;
- ბ) მხოლოდ იურიდიული პირი;
- გ) როგორც ფიზიკური ასევე იურიდიული პირი.

3. მუშაკი შეიძლება სამუშაოზე მიიღონ საგამოცდო ვადით, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს:

- ა) 6 თვეს;
- ბ) 3 თვეს;
- გ) 3 წელს.

4. ფიზიკური პირის შრომითი კმედუნარიანობა წარმოიშობა:

- ა) 16 წლის ასაკიდან;
- ბ) 14 წლის ასაკიდან;
- გ) 18 წლის ასაკიდან.

5. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები შეიძლება იყვნენ: დამსაქმებელი, დასაქმებული და:

- ა) დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა გაერთიანება;
- ბ) დამსაქმებელთა გაერთიანება;
- გ) ა და ბ

6. ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში:

- ა) 40 საათს;
- ბ) 42 საათს;
- გ) 41 საათს.

7. ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა უნდა იყოს არანაკლებ :

- ა) 15 სამუშაო დღისა;
- ბ) 30 სამუშაო დღისა;
- გ) 24 სამუშაო დღისა.

8. თუ “შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით” არ დაიდო წერილობით, ის ჩაითვლება:

- ა) გაუქმებულად;
- ბ) უკანონოდ;
- გ) შრომით ხელშეკრულებად.

9. თუ მივლინების პერიოდი აღემატება წელიწადში 45 კალენდარულ დრეს, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გაგზავნა მიიჩნევა:

- ა) შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლად, თუ მხარეებს სხვა შეთანხმება არა აქვთ
- ბ) გამართლებულად;
- გ) სხვა სამუშაოზე გადასაყვანად.

10. მივლინებასთან დაკავშირებულ ხარჯებს იხდის:

- ა) თვითონ დასაქმებული;
- ბ) დამსაქმებელი სრულად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.
- გ) თანაბრად ინაწილებენ ხარჯებს დასაქმებული და დამსაქმებელი.

11. სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს:

- ა) 12 სთ-ზე მეტი;
- ბ) 10 სთ-ზე ნაკლები;
- გ) 12 სთ-ზე ნაკლები.

12. დასაქმებული მეძუპური ქალი, რომელიც კვებავს ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ:

- ა) 30 წუთისა;
- ბ) 1 საათისა;
- გ) 1.3 საათისა.

13. სადღესასწაულო-უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაო შესრულება მიიჩნევა:

- ა) ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ;
- ბ) განსაზღვრულ სამუშაოდ;
- გ) ექსპლუატაციად.

14. ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა უნდა იყოს არანაკლებ:

- ა) 14 კალენდარული დღე წელიწადში;
- ბ) 12 კალენდარული დღე წელიწადში;
- გ) 15 კალენდარული დღე წელიწადში.

15. დასაქმებულის შვებულების მოთხოვნის უფლება ძირითადად წარმოეშობა მუშაობის:

- ა) 10 თვის შემდეგ;
- ბ) 11 თვის შემდეგ;
- გ) 6 თვის შემდეგ.

16. მუშაობის მე-2 წლიდან, დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის:

- ა) I ნახევარში;
- ბ) II ნახევარში;
- გ) ნებისმიერ დროს.

17 შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ანაზღაურებადი შვებულების ყოველწლიური სარგებლობის უფლების დათმობა ან უარყოფა:

- ა) ბათილია;
- ბ) არ არის ბათილი;
- გ) არც ერთი პასუხი არ არის სწორი.

18. დროებითი შრომისუნარობის პერიოდი შვებულებაში:

- ა) ჩაითვლება;
- ბ) არ ჩაითვლება;
- გ) მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული.

19. დასაქმებული საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება (როცა არ არის ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურება ან 3 თვეზე ნაკლები ნამუშევარი დრო) შვებულების წინა:

- ა) თვის ანაზღაურების მიხედვით;
- ბ) 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან;
- გ) წლის საშუალო ანაზღაურება.

20. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა შვებულება ორსულობისა და, მშობიარობის გამო:

- ა) 126 კალენდარული დღის ოდენობით;
- ბ) 365 დღის ოდენობით;
- გ) 430 დღის ოდენობით.

21. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებები ანაზღაურდება:

- ა) მხოლოდ დამსაქმებლის მხრიდან;
- ბ) დამსაქმებლის მხრიდან ნებაყოფლობით;
- გ) სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, ასევე დამსაქმებელისა და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე.

22. შრომითი ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება წერილობითი ფორმით:

- ა) შრომითი ხელშეკრულებით;
- ბ) საგადასახადო ორგანოს მიერ;
- გ) მხოლოდ დასაქმებულის მიერ.

23. შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დაქვითვის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების

- ა) 10%-ს;
- ბ) 50%-ს;
- გ) 15%-ს.

24. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს:

- ა) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა;
- ბ) დროებით შეუსრულებლობა;
- გ) არც ერთი;

25. წერილობითი ხელშეკრულება სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ შეიძლება დაიდოს:

- ა) არასრულწლოვან დასაქმებულთან;
- ბ) სრულწლოვან დასაქმებულთან ნებაყოფლობით;
- გ) ქმედუუნარო პირთან.

26. “შრომის კოდექსის” შესაბამისად, დავის განხილვა არ იწვევს:

- ა) შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას;
- ბ) შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას;
- გ) უფლებაუუნარობის გაზრდას.

27. ლოკაუტის მაქსიმალური ვადა არის:

- ა) 30 კალენდარული დღე;
- ბ) 60 კალენდარული დღე;
- გ) 90 კალენდარული დღე.

28. დასაქმებული სამუშაოს შესრულებისას ვალდებულია.

- ა) პირადად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობა;
- ბ) უფლება აქვს დაიხმაროს მესამე პირი საჭიროების შემთხვევაში;
- გ) არც ერთი პასუხი არ არის სწორი.

29. შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც არ შეიძლება განისაზღვროს:

- ა) შრომითი პირობების დაცვის წესი;
- ბ) დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის წარმოშობილი დავის გადაწყვეტის გზები და საშუალებები;
- გ) პასუხისმგებლობის და წახალისების სახე.

30. თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზრაურებადი შვებულების მიცემა შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის:

- ა) დასაშვებია დამსაქმებლის მოთხოვნის საფუძველზე.
- ბ) დასაშვებია მხოლოდ დასაქმებულის თანხმობით.
- გ) დასაშვებია, თუ შინაგანაწესი ამას ითვალისწინებს.