

«2017 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 8-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ

I ՓՈՒԼ

«2017թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 8-րդ շրջանի առաջին փուլին ներկայացվում է հինգ հարցից բաղկացած մեկ հարցաշար, մեկ խնդիր, առաջադրանքներ՝ «Հակասություններ և բացահայտումներ»-ից ու «Գրագիտություն և իրազեկվածություն»-ից, ինչպես նաև հոգեմտածողությանը և մասնագիտական կողմնորոշմանը վերաբերող մեկ առաջադրանքից:

Հարցաշարի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն յուրաքանչյուրը 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Հարցաշարի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 10 միավոր:

Խնդրի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, իսկ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Հակասությունների բացահայտման առաջադրանքից ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

«Գրագիտություն և իրազեկվածություն» խորագրով առաջարկվում է մեկ հարց, որի ճիշտ պատասխանը գնահատվում է 6 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Հոգեմտածողությանը և մասնագիտական կողմնորոշմանը վերաբերող առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը գնահատվում է 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Առաջին փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը կազմում է 28 միավոր:

Առաջին փուլին ներկայացված առաջադրանքներից առավել բարձր միավոր հավաքած մասնակիցների անունը, ազգանունը, միավորների թիվը (աճման կարգով) կտպագրվի ամսագրի հաջորդ համարներում, որպեսզի յուրաքանչյուր ընթերցող նույնպես մասնակիցը դառնա հաղթողի որոշման գործընթացին:

Մրցույթին ներկայացվող հարցաշարի և խնդրի պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2017 թվականի ապրիլի 9-ը: Առաջին փուլին ներկայացված առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2017 թվականի ապրիլի 10-ին:

ՌԵԿՐՈՒԹՅՈՒՆ – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիր, HR-ի միջազգային խորհրդանիշով ոսկեպատ շքանշան, մրցանակ և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2018 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկածորում:

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ I ՓՈՒԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ՝ ՊԱՏԱՍԽԱՆՆԵՐՈՎ

1. Մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող աշխատողի կազմակերպությունը դադարեցրել է իր գործունեությունը և բոլոր աշխատողներին ազատել է աշխատանքից: Ինչպե՞ս պետք է վարվել մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող աշխատողի հետ՝

ա) ազատել աշխատանքից.

բ) դադարեցնել աշխատողի մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվելը՝
և վերականգնել աշխատանքում կազմակերպության վերագործարկման պահից.

գ) եթե ունեք «ա» և «բ» պատասխաններից տարբերվող պատասխաններ՝ նշեք:

Պատասխան - Աշխատողը շարունակում է գտնվել մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում:

2. Չնորմավորված աշխատանքային օր կարող է սահմանվել (պատասխանը հիմնավորել)

ա) թեթև մարդատար ավտոմոբիլների վարորդների համար.

բ) ջրամատակարարման բնագավառի աշխատողների համար.

գ) հացանթերի արտադրությամբ զբաղված աշխատողների համար:

Պատասխան – ՀՀ կառավարության 201-Ն որոշման 6-րդ հավելվածի համաձայն՝ թեթև մարդատար ավտոմոբիլների վարորդների համար կարող է նախատեսվել չնորմավորված աշխատանքային օր:

3. Կանավորականի ժամանակավոր անաշխատունակության դեպքում որքա՞ն է կազմում նպաստի չափը.

ա) նվազագույն ամսական աշխատավարձի 50 %-ի չափով.

բ) նպաստ չի հաշվարկվում.

գ) կա նաև երրորդ պատասխանը: Դա հետևյալն է ... (նշեք, եթե ունեք այն):

4. Գլխավոր հաշվապահի փոփոխվելու դեպքում հանձնման- ընդունման ակտ կազմվում է, թե ոչ:

ա) այո կազմվում է,

բ) ոչ չի կազմվում, քանի որ նա լիակատար նյութական պատասխանատու անձ չէ:

գ) հանձնման- ընդունման ակտ կազմելը պայմանավորված է տվյալ կազմակերպությունում ընդունված արտադրական սովորույթով:

5. Առանձին դեպքերում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի խախտումը կարող է առաջացնել (գտնել սխալ պատասխանը)

ա) քրեական պատասխանատվություն.

բ) վարչական պատասխանատվություն.

գ) քաղաքացիական պատասխանատվություն:

«2017Թ.ՄԱՐԴԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ I ՓՈՒԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Շինարարական կազմակերպության աշխատակից Պ. Ալավերդյանն ընդմիջման ժամին գնում է ճաշարան, որը գտնվում է գործարանի սահմաններից դուրս: Ճաշարանի մոտ նա ավտովթարի է ենթարկվում: Մեքենայի տիրոջը չի հաջողվում հայտնաբերել: Աշխատակցին մերժում են դժբախտ պատահարի ենթարկվելու համար փոխհատուցում տրամադրել: Շինարարական կազմակերպության տնօրինության ներկայացուցիչը մերժումը հիմնավորում է՝ ասելով, որ վնասը հասցվել է այն տարածքում, որտեղ աշխատակիցը աշխատանքային հարաբերությունների մեջ չի գտնվել, հետևաբար տվյալ դեպքը չի կարող համարվել աշխատանքային: Չհամաձայնելով այսպիսի

Եզրակացության հետ աշխատակիցը բողոք է ներկայացնում կազմակերպության արհմիութենական մարմնին: Բողոքում նա ներկայացնում է, որ գործարանի տնօրինությունն աշխատակիցներին հնարավորություն չի ընձեռել աշխատավայրում ճաշարանից օգտվելու համար, այդ իսկ պատճառով տվյալ դեպքը պետք է ընդունել որպես աշխատանքային պայմաններում հասցված վնաս:

Տվեք աշխատակցի պահանջի իրավական գնահատականը՝ կապված վնասի փոխհատուցման հետ:

Պատասխան

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 150-րդ հոդվածի համաձայն՝ հանգստի ժամանակը սույն օրենսգրքով, օրենքով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կանոնակարգված աշխատանքից ազատ ժամանակն է, որն աշխատողն օգտագործում է իր հայեցողությամբ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 231-րդ հոդվածի (նյութական պատասխանատվության առաջացման հիմքերը) համաձայն՝ նյութական պատասխանատվությունն առաջանում է այն դեպքում, երբ աշխատանքային պայմանագրի կողմը (գործատուն կամ աշխատողը), չկատարելով կամ ոչ պատշաճ կատարելով իր պարտականությունները, վնաս է պատճառում մյուս կողմին:

Վնաս պատճառելու հետևանքով ծագած պարտավորությունները կարգավորվում են Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքով, եթե սույն օրենսգրքով այլ բան նախատեսված չէ:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1062-րդ հոդվածի համաձայն՝ 1. իրավաբանական անձը կամ քաղաքացին հատուցում է իր աշխատողի կողմից աշխատանքային (ծառայողական, պաշտոնեական) պարտականությունները կատարելիս պատճառված վնասը: 2. Սույն գլխի կանոնների համաձայն՝ աշխատող է համարվում աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա, ինչպես նաև քաղաքացիական իրավական պայմանագրով աշխատանք կատարող քաղաքացին, եթե նա գործել է կամ պետք է գործեր համապատասխան իրավաբանական անձի կամ քաղաքացու առաջադրանքով և աշխատանքների անվտանգ կատարման նկատմամբ նրա վերահսկողության ներքո:

Ինչպես նկատում ենք, գործատուի նկատմամբ աշխատողի պահանջը վնասի փոխհատուցում ստանալու վերաբերյալ իրավաչափ չէ, քանի որ աշխատողը վթարի է ենթարկվել ոչ աշխատանքային ժամին և աշխատավայրից դուրս, սա մի կողմից, իսկ մյուս կողմից էլ ոչ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, և ոչ էլ այլ իրավական ակտերով գործատուն որևէ պարտավորություն չունի աշխատողների համար ստեղծելու ճաշարանից օգտվելու հնարավորություն:

Հետևաբար տվյալ պարագայում իրավական գնահատականն այն է, որ աշխատողի բողոքը անհիմն է և ենթակա է մերժման:

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ I ՓՈՒԼ

«ՀԱՎԱՍՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄ»

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասում առկա է խմբագրական փոփոխություն կատարելու անհրաժեշտություն:

Դուք եք ՀՀ Ազգային ժողովի պատգամավորը: Ո՞րն է Ձեր առաջակը:

Գիշտ պատասխանը գնահատվում է 5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Պատասխան - Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 2-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին գրավոր ծանուցել ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ: Ինչից ոչ ուշ՝ երկու ամիս առաջ: Անհարժեշտ է հստակություն մտցնել այս իրավանորմով կարգավորվող հարաբերությունում և այն շարադրել

հետևյալ խմբագրությամբ՝ «Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 2-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին գրավոր ծանուցել աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու օրվանից ոչ շուտ, քան երկու ամիս առաջ»:

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅՑԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ I ՓՈՒԼ

«Գրագիտություն և իրազեկվածություն»

ՀՀ Ազգային ժողովի պատգամավորը ցանկանում է ներկայացնել օրենքի նախագիծ: Նկարագրեք օրենքի նախագիծն օրենք դառնալու ընթացակարգը:

Գիշտ պատասխան գնահատվում է 5 միավոր, սխալ պատասխան՝ 0 միավոր:

Պատասխան – ՀՀ Ազգային ժողովի պատգամավորի օրենսդրական նախաձեռնության իրավական փուլերն են՝

1. մշակում և ՀՀ ԱԺ-ի նախագահին է ներկայացնում իրավական ակտի նախագիծը,
2. ՀՀ ԱԺ-ի նախագահը կից գրությամբ իրավական ակտի նախագիծն ուղարկում է ՀՀ ԱԺ-ի համապատասխան մշտական հանձնաժողով (ներ), ՀՀ ԱԺ-ի իրավաբանական վարչություն և ՀՀ կառավարություն՝ եզրակացություն ստանալու համար,
3. ՀՀ կառավարության որոշմամբ՝ դրական կամ բացասական եզրակացությամբ իրավական ակտի նախագիծն ուղարկվում է ՀՀ ԱԺ-ի նախագահին,
4. ՀՀ ԱԺ-ի մշտական հանձնաժողովը և ՀՀ ԱԺ-ի իրավաբանական վարչությանն իրավական ակտի նախագիծը՝ համապատասխան եզրակացություններով ներկայացնում են ՀՀ ԱԺ-ի նախագահին.
5. ՀՀ ԱԺ-ի նախագահը պատգամավորի կողմից մշակված իրավական ակտի նախագծի քննարկման հարցը՝ ՀՀ կառավարության, ՀՀ մշտական հանձնաժողովի (ներ) և ՀՀ ԱԺ-ի իրավաբանական վարչության եզրակացություններով ներկայացնում է ՀՀ ԱԺ-ի լիազույնար միստ՝ ՀՀ ԱԺ-ի մեծ օրակարգում ներառելու համար,
6. ՀՀ ԱԺ-ի քառօրյա միստում քննարկվում է պատգամավորի կողմից մշակված իրավական ակտի նախագիծը և ձայների մեծամասնությամբ (լրամշակվելուց հետո կամ առանց դրա) ընդունվում է,
7. Ընդունված օրենքը ներկայացվում է ՀՀ Նախագահին՝ ստորագրության,
8. ՀՀ Նախագահը հանձնարարում է համապատասխան վարչություններին, անկախ փորձագետներին՝ եզրակացություն ներկայացնելու համար,
9. Օրենքի վերաբերյալ առարկություն ունենալու դեպքում ՀՀ Նախագահն այն հետ է ուղարկում ՀՀ ԱԺ լրացուցիչ քննարկման.
10. Օրենքը ՀՀ Նախագահի դիտողություններով քննարկվում և ընդունվում է (ընդունվում է օրենքը կամ նախկին խմբագրությամբ կամ լրամշակված տարբերակը).
11. Օրենքը կրկին ուղարկվում է ՀՀ Նախագահին՝ ստորագրման:
12. ՀՀ Նախագահի կողմից ստորագրված օրենքն ուժի մեջ է մտնում հրապարակվելուց հետո:

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ I ՓՈՒԼԻ

ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԱՐԱԳ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՎԵԼՈՒ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Այդ մասնագիտության տեր մարդու հետ հարցազրույցի ժամանակ նա խոստովանեց, որ նախանձում է նկարիչներին, քանի որ նրանց ստեղծագործությունը շատ երկար է պահպանվում, իսկ իրենը հաշված թույլենքում անհետանում է: Ի՞նչ մասնագիտություն ունի նա:

Պատասխան – Խոհարար կամ հարակից այլ մասնագիտություն՝ հրուշակագործ և այլն: