

«2017 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 8-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ

IV ՓՈԽԼ

«2017թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 8-րդ շրջանի չորրորդ փուլին ներկայացվում է հինգ հարցից բաղկացած մեկ հարցաշար, մեկ խնդիր, առաջադրանքներ՝ «Հակասություններ և բացահայտումներ», «Գրագիտություն և իրազեկվածություն», ինչպես նաև հոգեմտածողության և սոցիալական կողմնորոշմանը վերաբերող թեմաներից:

Հարցաշարի 1-ին, 3-5 հարցերի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն յուրաքանչյուրը 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Հարցաշարի 2-րդ պատասխանը կգնահատվի 4 միավոր: Հարցաշարի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 12 միավոր:

Խնդիրը բաղկացած է երկու հարցից: 1-ին հարցի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 9 միավոր, 2-րդ հարցի ճիշտ պատասխանը՝ 8 միավոր: Երկու դեպքում էլ սխալ պատասխանը կգնահատվի 0 միավոր: Խնդրի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 17 միավոր:

Հակասությունների բացահայտման առաջադրանքի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն 14 միավոր, սխալ պատասխանները՝ 0 միավոր:

«Գրագիտություն և իրազեկվածություն» խորագրով ներկայացվում է արտադրական իրավիճակ և պահանջվում է տալ դրա փաստաթղթաշրջանառությունը և ներկայացնել գործատուի անհատական իրավական ակտի օրինակելի ձևը: Ճիշտ պատասխանը գնահատվում է 6 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Հոգեմտածողության և սոցիալական կողմնորոշմանը վերաբերող առաջադրանքի յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 1 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Չորրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը գերազանցում է 49 միավորը:

Չորրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից և I-IV փուլերի հաշվով առավել բարձր միավոր հավաքած մասնակիցների անունը, ազգանունը, միավորների թիվը (աճման կարգով) կտպագրվի ամսագրի հաջորդ համարներում, որպեսզի յուրաքանչյուր ընթերցող նույնպես մասնակիցը դառնա հաղթողի որոշման գործընթացին:

Չորրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2017թ. սեպտեմբերի 21-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2017թ. սեպտեմբերի 22-ին:

ՈՒՇԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, HR-ի միջազգային խորհրդանիշով ոսկեպատ շքանշանը, հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2018 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկածորում:

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

1. Գործատուի կողմից ընդունված իրավական ակտը կարող է ուժի մեջ մտնել տոնական կամ հիշատակի՝ ոչ աշխատանքային օրը՝
 - ա) ոչ չի կարող, քանի որ այդ օրը ոչ-ոք չի աշխատում.
 - բ) կարող է, եթե այդ օրը փոխարինված օր է.
 - գ) «ա» և «բ» պատասխանները սխալ են:
2. Ստորև թվարկված են իրավական ակտում ներառման ենթակա հիմնական պայմանները: Կառավարման տեսանկյունից , ո՞ր պայմանը Դուք կհամարեք անթույլատրելի և մերժելի ու չեք նախատեսի Ձեր կողմից մշակված իրավական ակտում (հիմնավորել): Այսպես՝
Ձեր կողմից ընդունված իրավական ակտը պետք է՝
 - 2.1. ունենա նախաբան (անհրաժեշտության դեպքում).
 - 2.2. ունենա վերնագիր.
 - 2.3. պարունակի տեղեկություններ՝ իրավական ակտի ընդունման վայրի մասին.
 - 2.4. պարունակի տեղեկություններ՝ իրավական ակտում նշված հանձնարարությունը կատարող անձի կամ անձանց մասին.
 - 2.5. պարունակի տեղեկություններ՝ հանձնարարության բովանդակության մասին.
 - 2.6. պարունակի տեղեկություններ՝ հանձնարարության կատարման վայրի մասին.
 - 2.7. պարունակի տեղեկություններ՝ հանձնարարության կատարման ժամկետի մասին.
 - 2.8. պարունակի տեղեկություններ՝ հանձնարարության կատարման եղանակի և ձևի մասին.
 - 2.9. պարունակի տեղեկություններ՝ հանձնարարության կատարման նկատմամբ հսկողություն իրականացնող անձի մասին.
 - 2.10. պարունակի տեղեկություններ՝ իրավական ակտի ստորագրման տարվա, ամսվա և ամսաթվի մասին.
 - 2.11. պարունակի տեղեկություններ՝ իրավական ակտն ուժի մեջ մտնելու տարվա, ամսվա և ամսաթվի մասին.
 - 2.12. պարունակի տեղեկություններ՝ իրավական ակտը ստորագրողի անձի և զբաղեցրած պաշտոնի մասին.
 - 2.13. պարունակի տեղեկություններ՝ իրավական ակտի հիմքի մասին՝ առկայության դեպքում:
3. Քաղաքացիաիրավական պայմանագրով աշխատողի հետ կնքվու՞մ է արդյոք լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիր՝
 - ա) չի կնքվում.
 - բ) կնքվում է, քանի որ հնարավոր է կողմերը նյութական վնաս պատճառեն միմյանց՝ դիտավորությամբ.
 - գ) կնքվում է, քանի որ կողմերը կարող են նյութական վնաս պատճառեն միմյանց, անկախ վնասը պատճառելու շահախնդրությունից:
4. Գործադիր մարմնի ղեկավարը հիմնադրի որոշմամբ ազատվել է աշխատանքից: Աշխատանքից ազատման հրամանն ո՞վ պետք է ընդունի՝

ա) աշխատանքից ազատվող գործատուն.

բ) աշխատանքի ընդունվող գործատուն.

գ) հիմնադիրը:

5. Եթե 100 000 դրամ աշխատավարձ ստացող աշխատողի ընթացիկ ամսվա աշխատավարձը՝ ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով կազմել է 25 000 դրամ, ապա ու՞մ միջոցների հաշվին պետք է վճարվի դրոշմանիշային վճարը՝ գործատուի, թե աշխատողի:

ա) աշխատողի.

բ) գործատուի.

գ) դրոշմանիշային վճար չի կատարվում:

«2017Թ.ՄԱՐԴԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Մելինե Դավթյանին 2006թ. սեպտեմբերի 10-ին հրավիրել են թատրոն՝ փորձնակ երգչուհու կարգավիճակով: 7 տարի շարունակ՝ մինչև 2013թ. հոկտեմբերի 20-ը Մելինե Դավթյանը մշտապես մասնակցել է փորձերին, թատրոնի խաղացանկից մեկ ներկայացման բազմաթիվ ցուցադրություններին, արտերկրում տեղի անցկացվող մրցույթներին, ինչպես նաև պաշտոնապես գործուղվել է որպես թատրոնի մեներգչուհի, որոնցում կատարել է իրեն տրամադրված դերերով՝ մնալով փորձնակի կարգավիճակում և չի ստացել ֆինանսական աջակցություն:

Մելինե Դավթյանը 7 տարվա ընթացքում բազմաթիվ անգամներ մոտեցել է կազմակերպության տնօրենին և բարձրացրել է իր՝ պաշտոնապես որպես մեներգչուհի հանդես գալու հարցը, սակայն տնօրինությունը ամեն անգամ հորդորել է սպասել:

Մելինե Դավթյանի հետ թատրոնի տնօրենն աշխատանքային պայմանագիր կնքել է միայն 2013թ. հոկտեմբերի 20-ին՝ երեք ամիս ժամկետով:

Մելինե Դավթյանի երաժշտական տվյալները 22.08.2014թ.-ին թատրոնում անցկացված որակավորման քննությունների համաձայն՝ համարվել են մեներգչուհու աշխատանքին ոչ համապատասխան: Երգչուհու բողոքի հիման վրա ստեղծված մասնագիտական որակավորման քննությունների բողոքարկման հանձնաժողովը մասնագիտական չափանիշներին չհամապատասխանելու որոշումը թողել է անփոփոխ:

2014թ. սեպտեմբերի 9-ին Մելինե Դավթյանը ստացել է ծանուցագիր՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ:

Մելինե Դավթյանը դիմել է դատարան խնդրելով իրեն վերականգնել աշխատանքում, 7 տարվա կատարված անօրինական աշխատանքը համարել աշխատանքային ստաժ և թատրոնից իր օգտին բռնագանձել տվյալ տարիների համար հասանելիք աշխատավարձը:

Թատրոնի տնօրինությունը առարկել է ներկայացված հայցադիմումի դեմ և դատարանին հայտնել է, որ թատրոնում Մելինե Դավթյանը աշխատող չի հանդիսացել և նրա հետ չի կնքվել աշխատանքային պայմանագիր՝ մինչև 2013թ. հոկտեմբերի 20-ը: Նա միաժամանակ տեղեկացրել է, որ այդ տարիների համար Մելինե Դավթյանի համար չի վարվել ՀՀ կառավարության 25.08.2005թ.-ի թիվ 1471-Ն որոշմամբ սահմանված կարգով աշխատաժամանակի հաշվարկի տեղեկագիր: Հաշվի առնելով վերը նշված փաստերը թատրոնի տնօրինությունը խնդրել է դատարանին մերժել հայցն ամբողջությամբ:

Հարց՝ ձեր կարծիքով

1. դատարանն ինչ վճիռ կկայացնի (ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 9 միավոր)։
2. Մելինե Դավթյանը հայցադիմումում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի, ո՞ր հոդվածները պետք է վկայակոչեր՝ հայցադիմումը հիմնավորված լինելու համար (8)։

Պատասխան՝

1. Դատարանը համադրելով ներկայացված փաստերը, հաշվի առնելով կողմերի ներկայացված հիմնավորումները և լսելով կողմերի իրավական դիրքորոշումները պետք է որոշում կայացնի հայցը բավարարել մասնակի։ Այսպես՝

ա) Մելինե Դավթյանի՝ թատրոնում 10.09.2006 թվականից մինչև 20.10.2013 թվականը կատարած աշխատանքը հաշվարկել որպես աշխատանքային ստաժ։

բ) թատրոնից հոգուտ Մելինե Դավթյանի բռնագանձել չվճարված աշխատավարձի գումարը, սկսած 10.09.2006 թվականից մինչև 20.10.2013 թվականը։

գ) հայցը աշխատանքում վերականգնելու մասով մերժել։

2. Մելինե Դավթյանը պետք վկայակոչեր ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 13-րդ, 14-րդ, 20-րդ, 84-րդ, 91-րդ, 92-րդ, 94-րդ, 95-րդ, 101-րդ, 102-րդ, 111-րդ, 129-րդ, 130-րդ, 231-րդ, 232-րդ, 241-րդ հոդվածները։

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈՒԼ

«ՀԱՎԱՍՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄ»

Աշխատողի կողմից գործատուի որոշումը բողոքարկելու նպատակով դատարան դիմելու հայցային վաղեմության ժամկետ սահմանող ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի տարբեր հոդվածների միջև առկա է հակասություն։

Գտեք այդ հոդվածները։

Ճիշտ պատասխանը գնահատվում է 15 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր։

Պատասխան - Դրանք են 228-րդ և 265-րդ հոդվածները։

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈՒԼ

«ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱՋԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ»

Ձեր կազմակերպությունում աշխատողն իր մեղքով չի կատարել օրվա աշխատանքի նորմաները։

Դուք եք մարդկային ռեսուրսների կառավարման ստորաբաժանման ղեկավարը։ Թվարկեք տվյալ արտադրական գործընթացի փաստաթղթաշրջանառությունը և ներկայացրեք գործատուի անհատական իրավական ակտի օրինակելի ձևը։

Պատասխան -

Հիմնավոր փաստաթղթի (զեկուցագրի) առկայությունը¹ ⇒ Ձեկուցագիրը գործավարական մատյանում գրանցելը ⇒ Ձեկուցագիրը տնօրենին հանձնարարագրման ներկայացնելը ⇒ Գրավոր

¹ Հիմնավոր փաստաթուղթ կարող է համարվել գործատուի միանձնյա որոշումը՝ հիմնված աշխատողի կողմից կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները խախտելու, կարգապահական զանցանք կատարելու,

բացատրություն պահանջելը և ներկայացնելը (տարբերակ 1)² կամ (տարբերակ 2)³ ⇒ Գրավոր բացատրությունը գործավարական մատյանում գրանցելը ⇒ Գրավոր բացատրությունը տնօրենին հանձնարարագրման ներկայացնելը ⇒ Հրաման ընդունելը⁴ ⇒ Հրամանը հրամանների հաշվառման մատյանում գրանցելը ⇒ Հանձնաժողովի անդամներին հրամանի բովանդակությանը գրավոր ծանոթացնելը ⇒ Հրամանը հանձնաժողովի անդամների անձնական գործերում ներառելը և անձնական գործերում լրացում կատարելը ⇒ Եզրակացություն ստանալը⁵ ⇒ Հրաման ընդունելը⁶ ⇒ Հրամանը հրամանների հաշվառման մատյանում գրանցելը ⇒ Հրամանի օրինակին աշխատողին ծանոթացնելը ⇒ Հրամանը հրամանապահակում ներառելը ⇒ Հրամանի պատճենը աշխատողի անձնական գործում ներառելը և անձնական գործում լրացում կատարելը:

«2017Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈԽԼԻ

ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Ենթադրենք Ձեր հարազատը (զավակը, քույրը կամ եղբայրը) սովորում է օտար պետությունում: Նա աշխատում է օրնիբուն, ուսման վարձը վճարելու համար: Ձեր նամակներին չի պատասխանում՝ զբաղվածության պատճառով:

Հարց՝ մոտիվացիայի (շահադրդման) ի՞նչ հնարք կօգտագործեք, որպեսզի նա (որդին, քույրը կամ եղբայրը) պատասխանի Ձեր նամակներին (յուրաքանչյուր հիմնավորված պատասխան կգնահատվի 1 միավոր):

Պատասխան՝

Ձեր մտքում գոյություն ունեցող բազմաթիվ հնարքներից պետք է ընտրել այն հնարքը, որովը բխում է մարդու կարիքներից:

Առաջադրանքը մարդկային հոգեկերտվածքին խիստ բնորոշ իրավիճակ է: Մարդը եսակենտրոն է: Նա շրջապատի բոլոր երևույթները նախ և առաջ անցկացնում է սեփական շահերի պրիզմայի միջով, որից հետո հանրային: Հետևաբար, նամակում պետք է գրել այնպիսի բաներ, որով նրա մեջ կառաջացնեիք իր շահերի վնասման, վտանգման զգացում: Այդ դեպքում նա անմիջապես կպատասխանի Ձեր նամակին:

Օրինակ, եթե Դուք գրեիք, որ «նամակի մեջ դրված 10 000 դրամը կարող ես օգտագործել քո հայեցողությամբ», ապա նա անմիջապես կպատասխանի, որ նամակում դրամ չկար դրված:

աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պարտականությունները չկատարելու կամ ոչ պատշաճ կատարելու վրա, կամ էլ նույն հարցի վերաբերյալ աշխատողի անմիջական ղեկավարի զեկուցագիրը:
² Աշխատողը չի ընդունում իրեն ներկայացվող մեղադրանքները և պահանջում է ծառայողական քննություն:
³ Աշխատողը ընդունում է իր կողմից կատարած սխալները:
⁴ Հրամանը վերաբերում է ներքին ծառայողական քննություն իրականացնող հանձնաժողով ստեղծելուն:
⁵ Եզրակացությունը ներկայացնում է գործատուի կողմից ստեղծված հանձնաժողովի նախագահը:
⁶ Հրաման նկատողություն հայտարարելու մասին: