

"2021թ. ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ

ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ

VI ՓՈՒԼ

"2021թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ" անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 12-րդ շրջանի վեցերորդ փուլին ներկայացվում է հինգ հարցից բաղկացած մեկ հարցաշար, մեկ խնդիր, առաջադրանքներ՝ "Հակասություններ և բացահայտումներ" ու "Գրագիտություն և իրազեկվածություն" թեմաներից, ինչպես նաև հոգեմտածողությանը վերաբերող առաջադրանքից:

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

Խնդրի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր՝ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Խնդրի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 5 միավոր:

"Հակասություններ և/կամ բացահայտումներ" առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 3 միավոր, սխալ պատասխանները՝ 0 միավոր:

"Գրագիտություն և իրազեկվածություն" առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

"Հոգեմտածողություն" առաջադրանքի ճիշտ և հիմնավոր պատասխանը կգնահատվի 10 միավոր:

Վեցերորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների թիվը կազմում է 33 միավոր:

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

Վեցերորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2022թ. հունվարի 23-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2022թ. հունվարի 24-ին:

ՌԵԿԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, HR-ի միջազգային խորհրդանիշով ոսկեպատ շքանշանը, հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2022 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկածորում:

"2021Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

1. Ինչպես հայտնի է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 225-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային կարգապահության յուրաքանչյուր խախտման համար կարող է նշանակվել մեկ կարգապահական տույժ: Կարելի է միևնույն կարգապահական կանոնները խախտելու համար կարգապահական տույժ կիրառել մի քանի աշխատողների նկատմամբ:

ա. կարելի է.

բ. չի կարելի.

գ. կարելի է, եթե թույլ է տրվել տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք:

2. Աշխատողի համար գործատուն սահմանել է փորձաշրջան՝ 2 ամիս տևողությամբ:

Գործատուն իրավունք ունի՝ մինչև փորձաշրջանի ժամկետի ավարտը, ժամկետից շուտ, համարել, որ աշխատողը անցել է փորձաշրջանը՝

ա) իրավունք ունի, իսկ ինչու պետք է իրավունք չունենա.

բ) իրավունք չունի, իսկ ինչու պետք է իրավունք ունենա.

գ) փորձաշրջանը ժամկետից շուտ կհամարվի անցած, եթե այդ ընթացքում ստացել է միանվագ պարգևատրություն:

3. Աշխատավարձից պահումների և գանձումների ընդհանուր գումարը կարող է գերազանցել ամսական աշխատավարձի 50 տոկոսը՝

ա) աշխատավարձից կատարվող պահումների և գանձումների ընդհանուր գումարը ոչ մի դեպքում չի կարող գերազանցել ամսական աշխատավարձի 50 տոկոսը.

բ) աշխատավարձից կատարվող պահումների և գանձումների ընդհանուր գումարը ավիմենտ, առողջությանը, ինչպես նաև կերակրողի մահվամբ պատճառված վնասի կամ հանցագործությամբ պատճառված վնասի հատուցման դեպքերում կարող է գերազանցել ամսական աշխատավարձի 50 տոկոսը.

գ) "ա" և "բ" պատասխանները սխալ են:

4. Սպառիչ թվարկեք աշխատանքից ազատման դեպքում աշխատողին վճարվող արձակման նպաստից կատարվող բռնագանձումները, գանձումները, պարտադիր վճարները և հարկային պարտավորությունները:

Պատասխան

բռնագանձումներ (դափական ակտերի հարկադիր կատարման թերթիկով բռնագանձումներ), գանձումները (աշխատավարձի հաշվին աշխատողին տրված կանխավճարը, հաշվարկային մեխանիկական սխալների հետևանքով կատարված ավել վճարումները, գործուղման կամ աշխատանքի այլ վայր փոխադրվելու կամ առանձին գործողությունների կատարման համար աշխատողին տրված կանխավճարի չծախսված և ժամանակին

չվերադարձված գումարը, աշխատողի մեղքով գործադուրսին պատճառված վնասի հատուցման գումարը), պարտադիր վճարները (սոցվճարներ, դրոշմանիշային վճարներ) և պետական պարտավորությունները (եկամտային հարկեր)

5. Ինչպես հայտնի է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատավարձը վճարելիս պահումների և գանձումների ընդհանուր չափը հաշվարկվում է օրենքով սահմանված կարգով, որը չի կարող գերազանցել աշխատողի մեկ ամսվա աշխատավարձի հիսուն տոկոսը, իսկ Օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի համաձայն՝ պահումներն ու գանձումները կատարելուց հետո աշխատողին վճարվող աշխատավարձը չի կարող պակաս լինել օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից:

Կես դրույքով աշխատողը, որի աշխատավարձը կազմում է 43589 դրամ գործատուին պատճառել է 200 000 դրամի չափով վնաս: Պետք է կատարել պահումներ և գանձումներ: Որքան է կազմում յուրաքանչյուր ամիս պահումներ ու գանձումներ կատարելուց հետո աշխատողին վճարվող աշխատավարձի չափը

ա) 100 000 դրամ (200 000 դրամի 50 տոկոսը).

բ) 34 000 դրամ (նվազագույն ամսական աշխատավարձի 50 տոկոսը).

գ) "ա" և "բ" պատասխանները սխալ են:

"2021Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ VI ՓՈՒԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Ինչպես հայտնի է քաղաքացիաիրավական պայմանագրով աշխատանքների կատարման (ծառայությունների մատուցման) դեպքում անկախ մատուցված ծառայության համար ստացված գումարի չափից դրոշմանիշային վճարը կատարում է քաղաքացիաիրավական պայմանագրով աշխատողը (ծառայություն մատուցողը): Ո՞ր դեպքում դրոշմանիշային վճարը պետք կատարի պատվիրատուն:

Պատասխան

Դրոշմանիշային վճարը կկատարի պատվիրատուն միայն այն դեպքում, եթե պայմանագրով սահմանված գումարը կազմի մինչև 2000 դրամ:

"2021Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼ

"ՀԱՎԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՄ ԲԱՅԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ"

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածում առկա է ավելորդ արտահայտություն, որը եթե հանենք, իրավահարաբերության էությունը դրանից չի փոխվի: Գտեք այն և ներկայացրեք առաջարկություն:

Պատասխան

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 5-րդ մասը սահմանում է, որ կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կարող են նախատեսվել դեպքեր, երբ աշխատողը կարող է պարապուրդի ժամանակ ընդհանրապես չներկայանալ աշխատանքի:

Այս մասից "ընդհանրապես" բառը հանելով իրավահարաբերության էությունը չի փոխվի և հետևաբար ներկայացվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածում կատարվող փոփոխությանը վերաբերող նախագիծը՝

Նախագիծ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԸ

ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Հոդված 1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2004թ. դեկտեմբերի 14 ՀՕ-124-Ն 186-րդ հոդվածի 5-րդ մասից հանել "ընդհանրապես" բառը:

Հոդված 2. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվան հաջորդող տասերորդ օրը:

"2021Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼ

"ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ"

Աշխատողի համար գործատուն սահմանել է փորձաշրջան՝ 3 ամիս տևելույթյամբ՝ 2021թ. նոյեմբերի 30-ին: Ո՞ր օրն է համարվում փորձաշրջանի վերջին օրը:

Պատասխան

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 29-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ եթե ամիսներով հաշվարկվող ժամկետը լրանում է այն ամսին, որը չունի համապատասխան ամսաթիվ, ապա ժամկետը լրանում է այդ ամսվա վերջին օրը: Հետևաբար, փորձաշրջանի վերջին օր է համարվում 2022թ. փետրվարի 28-ը:

"2021Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 12-ՐԴ ԸՆՏՐԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԻ VI ՓՈՒԼԻ

ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

1980թ. ծնված անձը բանակցում է գործատուի հետ՝ աշխատանքի ընդունվելու համար: Հաստիքացուցակում տվյալ պաշտոնից առկա է երկու միավոր, որից մեկի համար սահմանված է 101000 դրամ աշխատավարձ, իսկ մյուսի համար 99 000 դրամ աշխատավարձ: Երկու պաշտոնների աշխատանքի նկարագրությունները և աշխատանքային պայմանագրի մնացած պայմանները նույնն են: Թափուր աշխատատեղը համալրելու ցանկություն ունեցող հավակնորդը ընտրել է 101 000 դրամ աշխատավարձով աշխատանքը: Դուք ինչպես կվարվեիք:

Պատասխան՝

- Պետք է ընտրել 99 000 դրամը, քանի որ իրական աշխատավարձը ստացվում է 101 000 դրամի իրական աշխատավարձից բարձր:

Ի՞նչ արած, այդպիսին է մեր երկրի օրենսդրությունը: