

**<<2018 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ>>
ՄՐՑՈՒՅԹԻ 9-ԴՆ ՇՐՋԱՆԻ Ի ՓՈՒԼ**

Հարգելի գործընկեր

Շարունակվում է մարդկային ռեսուրսների կառավարչի և հաշվապահի լավագույնների փնտրտուքը՝ արդեն 2018 թվականին: Մեր մրցույթները ինքնանպատակ չեն: Այստեղ շահում են թե լավագույնները, թե նրանք, ովքեր մասնակցում, սակայն տեղ չեն զբաղեցնում, և թե մրցույթին չմասնակցողները: Հարյուրավոր խրախուսող, քաջալերող նամակները ստիպում են շարունակել այս աննախադեպ մրցույթը, որի կազմակերպմանը մասնակցում են Հայաստանի լավագույն մասնագետները՝ թե հարկային և աշխատանքային օրենսդրություններից և թե հոգեմտածողությունից: Մեր թիմին է միացել նաև վերջերս Հայաստան եկած ևս մեկ լավագույն աշխատանքի ոլորտի հոգեբան (HR): Անհանգիստ բնավորությամբ այդ մարդը, կարծում եմ նոր շունչ կհաղորդի մրցույթին:

Այս տարվա հաղթողների մրցանակը կլինի շատ անակնկալային: Այն կբացահայտվի միայն եզրափակիչ մրցույթին, որն ինչպես միշտ տեղի կունենա Ծաղկաձորում՝ 2019թ. փետրվարին: Ուրեմն բոլորին ցանկանում եմ առողջություն, կամք, համառություն և հաղթանակը ձեր կրկնի:

ԵՎ այսպես՝ <<2018թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ>> անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 9-րդ շրջանի առաջին փուլին ներկայացվում է հինգ հարցից բաղկացած մեկ հարցաշար, առաջադրանքներ <<Հակասություններ և բացահայտումներ>> ու <<Գրագիտություն և իրազեկվածություն>> թեմաներից, ինչպես նաև հոգեմտածողության և սոցիալական կողմնորոշմանը վերաբերող առաջադրանքից:

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

Հակասությունների բացահայտման առաջադրանքի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն 10 միավոր, սխալ պատասխանները՝ 0 միավոր:

Գրագիտությունի և իրազեկվածություն խորագրով առաջադրանքի յուրաքանչյուր բացահայտած հոդված գնահատվում է 5 միավոր:

Հոգեմտածողության և սոցիալական կողմնորոշմանը վերաբերող առաջադրանքի յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 0.5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Առաջին փուլի առաջադրանքների ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը գերազանցում է 25.5 միավորը:

Առաջին փուլի 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:

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

**<<2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ>>
ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ Ի ՓՈՒԼԻ
ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՄԽԱՆԸ**

1. Պարապուրդի ժամանակ աշխատողը կարող է ուղարկվել գործուղման:

ա) կարող է, եթե առկա է աշխատողի համաձայնությունը և տրվել է հրաման գործուղման մասին.

բ) չի կարող.

գ) կարող է, եթե հրամանով չեղյալ է համարվել պարապուրդում գտնվելը և տրվել է հրաման գործուղում մեկնելու մասին:

2. Նոր աշխատողին 2 ամիս աշխատելուց հետո կարող է տրամադրվել 60 օր տևողությամբ չվճարվող արձակուրդ, թե այն տրվում է 1 տարին լրանալուց հետո՝

ա) այո կարող է.

բ) ոչ չի կարող.

գ) կարող է, եթե այդ հարցով միջնորդել է արհմիութենական կազմակերպությունը:

3. Թվարկել այն դեպքերը, երբ չի թույլատրվում աշխատողին ներգրավել հերթապահության՝

- հերթափոխային աշխատողների նկատմամբ՝ աշխատանքային օրերին.
- նորմալ աշխատաժամանակով՝ օրական 8 ժամ տևողությամբ աշխատողների նկատմամբ՝ շաբաթվա աշխատանքային օրերին.
- օրական 12 ժամ հիմնական և համատեղությամբ աշխատողների նկատմամբ՝ շաբաթվա աշխատանքային օրերին.
- աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությամբ արտաժամյա աշխատանքում ներգրավված աշխատողների նկատմամբ.
- ամենամյա և նպատակային արձակուրդում գտնվելու դեպքերում.
- գործուղման ժամանակ.
- գործադուլի ժամանակ.
- ժամանակավոր անաշխատունակության դեպքում.
- աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի դեպքում.
- գործատուի մոտ մասնագիտական ուսուցում անցնող աշակերտների կամ աշխատանքի ընդունվող անձի նկատմամբ.
- այն աշխատողների նկատմամբ, որոնց աշխատանքը կատարվում է դաշտային պայմաններում կամ կրում է տեղափոխման (տեղաշարժման) բնույթ.
- դոնորական պարտականություններ կատարող աշխատողի նկատմամբ.
- գործատուի պահանջով՝ հղի կանանց.
- ավելի հաճախ քան ամիսը մեկ անգամ.
- ավելի հաճախ քան շաբաթը մեկ անգամ, եթե առկա չէ աշխատողի համաձայնությունը.
- մինչև տասնութ տարեկան աշխատողներին:

4. Գործատուն ցանկանում է ստանալ օբյեկտիվ տեղեկություններ իր մոտ ընդունվող աշխատողի նախկին աշխատանքային գործունեության մասին: Աշխատանքային գրքույկները շրջանառությունից դուրս գալուց հետո այդ տեղեկություններ ստանալը դարձել են՝
 ա) անհնար.

բ) ոչ թե անհնար, այլ գործատուն պետք է հավատա աշխատողի ներակայացած տեղեկությանը.
 գ) եթե ունեք այլ պատասխան կարող եք նշել:

Պատասխան՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1.2-րդ կետի համաձայն՝ անհրաժեշտության դեպքում գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ աշխատողը կարող է ներկայացնել անհատական (անձնավորված) հաշվառման համակարգի տեղեկատվական բազայում առկա տվյալները ներառող տեղեկանք իր նախկին աշխատանքային գործունեության վերաբերյալ:

5. Դրամաշնորհային ծրագիր չիրականացնող հասարակական կազմակերպության գործադիր մարմնի ղեկավարը՝ տնօրենը կարող է աշխատել որպես կամավորական՝ առանց աշխատավարձ ստանալու
 ա) ոչ չի կարող, քանի որ նա այնուամենայնիվ ղեկավարում է կազմակերպությունը.

բ) կարող է աշխատել որպես կամավորական՝ առանց աշխատավարձ ստանալու.
 գ) եթե ունեք այլ պատասխան կարող եք նշել:

<<2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ>>
ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ Ի ՓՈՒԼ
<<ՀԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՅԱՀԱՅՏՈՒՄ>>

Կատարեք ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 17-րդ և 99-րդ հոդվածների փոխկապակցված վերլուծություն և գտեք բացթողումը:

Պատասխան՝ քանի որ 0-ից մինչև 18 տարեկան երեխաների համար սահմանված է կրճատ աշխատաժամանակի տևողություն, հաշվի առնելով առողջապահական ցուցումները, համատեղությամբ աշխատանքը 0-ից մինչև 18 տարեկան երեխաների համար պետք է լինի անթույլատրելի: Հետևաբար նշված հոդվածի լրացումը կլինի հետևյալ կերպ.

Համատեղությամբ աշխատանք չի թույլատրվում սույն օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի հոդվածի 1-ին մասի 1-5-րդ կետերում նշված աշխատողներին:

<<2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ>>

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ I ՓՈՒԼ

<<ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ>>

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է՝ սույն օրենսգրքով կարգավորվող հարաբերությունների համար հայցային վաղեմության ընդհանուր ժամկետը երեք տարի է, բացառությամբ սույն օրենսգրքով նախատեսված դեպքերի:

Առաջարկվում է բացահայտել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի այն հոդվածները, որոնք սահմանում են հայցային վաղեմության այլ ժամկետներ:

Յուրաքանչյուր բացահայտած հոդված գնահատվում է 5 միավոր:

Պատասխան՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 3-րդ մաս, 72-րդ հոդված, 102-րդ հոդվածի 3-րդ մաս, 265-րդ հոդվածի 1-ին մաս:

<<2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ>>

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ I ՓՈՒԼԻ

ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊՍՏԱՄԻԱՆԸ

Հովհաննես Թումանյանի՝ Ձախորդ Փանոս՝ պատմվածքում բնութագրեք Փանոսի կերպարը՝ մարդկային ռեսուրսների կառավարչի տեսանկյունից:

Պատասխան՝ կազմակերպության մարդկային ռեսուրսների կառավարիչի նպատակն է ձևավորել աշխատասեր, ձախողումներից չընկճվող, ինքնուրույն, ոչ տրաֆարետային, ստեղծագործող, օպտիմալ լուծումների ձգտող, համարձակ, վճռական, արժանապատիվ, ամոթի զգացում ունեցող աշխատակազմ: Միևնույն ժամանակ աշխատակազմի ղեկավարը պետք է խուսափի իր առջև դրված խնդիրները լուծելու ճիշտ մոտեցում չունեցող, անհեռատես, չկշռադատված, մտքով անցած գործողության անհապաղ կատարմանը պատրաստ հոգեբանական վիճակ ունեցող անձնավորություններից, որոնք էլ բնորոշ են Հովհաննես Թումանյանի ձախորդ Փանոսին: