

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 9-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ

III ՓՈՒԼ

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

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

Խնդիրը բաղկացած է երկու հարցից: 1-ին հարցի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 2 միավոր, 2-րդ հարցի ճիշտ պատասխանը՝ 8 միավոր: Երկու դեպքում էլ սխալ պատասխանը կգնահատվի 0 միավոր: Խնդրի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 10 միավոր:

Հակասությունների բացահայտման առաջադրանքի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն 5 միավոր, սխալ պատասխանները՝ 0 միավոր:

<<Գրագիտություն և իրազեկվածություն>> խորագրով ներկայացված առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 6 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

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

Երրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը գերազանցում է 32 միավորը:

Երրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից և I-III 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:

Երրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2018թ. օգոստոսի 5-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2018թ. օգոստոսի 6-ին:

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

ՄՐՅՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ 9-ԴՆ ՇՐՋԱՆԻ III ՓՈԽԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՄԽԱՆԸ

1. Գործատուն կարող է գործուղման մեջ գտնվող աշխատողին ներգրավվել հերթապահության մեջ:

ա) կարող է.

բ) կարող է, եթե առկա է կողմերի համաձայնությունը.

գ) չի կարող:

2. Ամենամյա արձակուրդում գտնվողի ժամանակավոր անաշխատունակության դեպքում ամենամյա արձակուրդի տևողությունը երկարաձգվում է: Ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ գտնվողին կարող է տրվել ամենամյա արձակուրդ և երկարաձգել ժամանակավոր անաշխատունակության տևողությունը:

ա) Ժամանակավոր անաշխատունակություն ունեցողին ամենամյա արձակուրդ չի տրվում.

բ) Ժամանակավոր անաշխատունակություն ունեցողին ամենամյա արձակուրդ տրամադրելիս երկարաձգվում է ամենամյա արձակուրդը.

գ) Ժամանակավոր անաշխատունակություն ունեցողին ամենամյա արձակուրդ տրամադրելիս երկարաձգվում է ժամանակավոր անաշխատունակության տևողությունը:

3. Քաղաքացիաիրավական պայմանագրով անձը կարող է աշխատել ամբողջ ամիսը^ա առանց հանգստի:

ա) կարող է.

բ) կարող է, եթե պայմանագրում նման պայման սահմանված է.

գ) չի կարող, քանի որ ծառայություն մատուցողն ունի հանգստի իրավունք, անկախ պայմանա՝րի բնույթից՝ քաղաքացիաիրավական է, թե աշխատանքային:

4. Աշխատանքային պարտականությունները բարեխիղճ կատարելու համար աշխատակցին հայտարարվեց շնորհակալություն և միաժամանակ նրան պարգևատրեցին թանկարժեք նվերով: Հնարավոր է աշխատանքային պարտականությունները բարեխիղճ կատարելու համար միննույն աշխատողի նկատմամբ կիրառել խրախուսական 2 տեսակ:

ա) եթե աշխատողը միաժամանակ կատարել է պարգևատրման արժանի 2 գործ^ա իր աշխատանքը կատարել է բարեխղճորեն և պատշաճ որակով, ապա այդ դեպքում աշխատողի նկատմամբ հնարավոր է կիրառել խրախուսական 2 տեսակ .

բ) կարելի է և որևէ խոչընդոտ չկա.

գ) Հնարավոր չէ, քանի որ աշխատողի նկատմամբ կարելի է կիրառել խրախուսման միայն մեկ տեսակ, անկախ կատարած աշխատանքի բնույթից:

5. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն^ա գործատուն կարող է աշխատողին ազատել աշխատանքից^ա անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատանքի չներկայանալու դեպքում:

Որո՞նք են աշխատանքից բացակայության հարգելի պատճառները: Թվարկեք դրանք:

Պատասխան

1. պարապուրդում գտնվելը,
2. գործադրում գտնվելը,
3. ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ գտնվելը,
4. նպատակային արձակուրդում գտնվելը,
5. ամենամյա արձակուրդում գտնվելը,
6. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված դեպքերում պետական կամ հասարակական պարտականությունների կատարումը (կամավորական հիմունքներով փրկարարական գործողությունների մասնակցությունը, կամավորական հիմունքներով պետական սահմանի պաշտպանությունը, ընտրական իրավունքն իրականացնելը, հետաքննության, նախաքննության մարմինների, դատախազի և դատարանի կանչով որպես վկա, տուժող, փորձագետ, մասնագետ, թարգմանիչ, ընթերակա ներկայանալը, որպես աշխատողների ներկայացուցիչ՝ դատական նիստերին մասնակցելը, դոնորի պարտականություններ կատարելը, ՀՀ ընտրական օրենսգրքով սահմանված կարգով տարածքային տեղամասային ընտրական հանձնաժողովի անդամի լիազորություններն իրականացնելը (Ընտրական օրենսգրքի (25.05.2016թ. ՀՕ-54-Ն օրենք) 39-րդ հոդվածի 9-րդ և 10-րդ մասեր), ընտրական հանձնաժողովի անդամների համար կազմակերպվող մասնագիտական դասընթացներին մասնակցությունը (Ընտրական օրենսգրքի (25.05.2016թ. ՀՕ-54-Ն օրենք) 39-րդ հոդվածի 9-րդ և 10-րդ մասեր), հանրային ծառայողներ հանդիսացող պատգամավորի թեկնածուները (բացառությամբ Հանրապետության նախագահի, Ազգային ժողովի պատգամավորների և կառավարության անդամների) նախընտրական քարոզչության պաշտոնական մեկնարկի օրվանից մինչև քվեարկության օրը (Ընտրական օրենսգրքի (25.05.2016թ. ՀՕ-54-Ն օրենք) 90-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ պարբերություն, թեկնածու հանդիսացող պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատակիցներն ու պաշտոնատար անձինք, բացառությամբ քաղաքական և հայեցողական պաշտոն զբաղեցնողների՝ նախընտրական քարոզչության պաշտոնական մեկնարկի օրվանից մինչև քվեարկության օրը)։
7. պարտադիր բժշկական զննությունը,
8. ուսումնական հաստատություններում որակավորման բարձրացումը,
9. գործատուի համաձայնությամբ աշխատանքի չներկայանալը,
10. զինվորական հաշվառման պարտականություններ կատարելը, զորակոչային տեղամասերին կցագրվելը, վարժական հավաքներին մասնակցելը (ՏՁորահավաքային նախապատրաստության և զորահավաքի մասին՝ ՀՀ օրենքի 9-րդ հոդված)։

«2018Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ 9-ԴՆ ՇՐՋԱՆԻ III ՓՈԽԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՄԽԱՆԸ

Ա. Միմոնյանն աշխատում է <<X & Y>> ՍՊԸ-ում։ Վերջին մեկ տարվա ընթացքում ստացել է երկու կարգապահական տույժ։ Իր պարտականությունները ոչ պատշաճ կատարելու պատճառով Միմոնյանը թույլ է տվել ևս մեկ կարգապահական զանցանք։ Այդ խախտման համար գործատուն Միմոնյանին հայտարարել է խիստ նկատողություն և ազատել է աշխատանքից։

Աշխատողը դիմել է դատարան և բողոքարկել գործատուի որոշումը^ա պատճառաբանելով, որ նա թույլ է տվել ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության, թե նյութական և թե իրավակիրառական բնույթի սխալներ։

Դուք եք դատավորը։ Ի՞նչ որոշում կկայացնեք^ա բողոք ներկայացրած հայցում տեղ գտած երկու հարցերի վերաբերյալ (տվեք հիմնավորված որոշում)։

ՊԱՏԱՍԽԱՆ

- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 225-րդ հոդվածի համաձայն՝ արգելվում է աշխատանքային կարգապահության մեկ խախտման համար մի քանի կարգապահական տույժերի կիրառումը, իսկ նույն օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի համաձայն՝ նկատողությունը և աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կարգապահական տույժեր են, հետևաբար այս երկուսը միաժամանակ կիրառելը օրենսգրքով չի թույլատրում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 121-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե մինչև տվյալ աշխատանքային կարգապահական խախտումը աշխատանքային կարգապահական խախտում թույլ տված աշխատողն ունի առնվազն երկու չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժ:

Գործատուն երկու չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժ ունեցող և նոր կարգապահական զանցանք թույլ տված աշխատողին պետք է աշխատանքից ազատի առանց կիրառելու նկատողություն կարգապահական տույժը:

Բոլոր դեպքերում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 226-րդ հոդվածի համաձայն՝ կարգապահական զանցանք թույլ տված աշխատողից պետք է պահանջել բացատրություն՝ կատարած զանցանքի վերաբերյալ: Վճռաբեկ դատարանը նախկինում կայացրած որոշումներում անդրադառնալով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 226-րդ հոդվածին՝ իրավական դիրքորոշում է արտահայտել առ այն, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 226-րդ հոդվածում նշված նորմը կրում է իմպերատիվ (պարտադիր) բնույթ, որի համաձայն՝ գործատուի կողմից աշխատողից խախտման մասին գրավոր բացատրություն պահանջելը պարտադիր է մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը (տե՛ս, Ալբերտ Զանիբեկյանն ընդդեմ «ՖԻՆԲԱ» ՈԻՎԿ ՓԲԸ-ի թիվ ԵԿԴ/2998/02/12 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 26.12.2013 թվականի որոշումը): Եվ միայն այս բացատրություն չպահանջելը բավարար հիմք է աշխատողին աշխատանքում վերականգնելու համար:

Հետևաբար, դատարանը պետք է որոշի՝ հայցն ամբողջությամբ բավարարել: Աշխատողին վերականգնել իր նախկին աշխատանքում և գործատուին պարտավորեցնել փոխհատուցել աշխատողին պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

«2018Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ՝ ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ 9-ՐԴ

ՇՐՋԱՆԻ III ՓՈԽԻ

ՏՆԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄ»

Հոդված 142. Աշխատաժամանակի ռեժիմը

1. Յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատաժամանակի և հանգստի ժամանակի բաշխումը (փոփոխությունները) օրվա, շաբաթվա կամ հաշվետու ժամանակահատվածի ընթացքում, ինչպես նաև ամենօրյա աշխատանքի (հերթափոխի) սկիզբը և ավարտը սահմանվում են կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններով: Աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցները հաստատում է գործատուն, իսկ կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված դեպքերում և կարգով այն

համաձայնեցնում է կազմակերպության կողեկտիվ պայմանագիրը ստորագրած մարմնի հետ: Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում և դրանց ենթակա կազմակերպություններում աշխատաժամանակի սկիզբը և ավարտը սահմանում է ՀՀ կառավարությունը:

2. Աշխատողների համար սահմանվում է հնգօրյա աշխատանքային շաբաթ՝ երկու հանգստյան օրով: Այն կազմակերպություններում, որտեղ, արտադրության բնույթով կամ այլ պայմաններով պայմանավորված, անհնար է հնգօրյա աշխատանքային շաբաթի կիրառումը, սահմանվում է վեցօրյա աշխատանքային շաբաթ՝ մեկ հանգստյան օրով:

3. Աշխատողները պարտավոր են աշխատել սահմանված աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցերին համապատասխան: Կազմակերպության աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցում կատարվող փոփոխության մասին գործատուն պարտավոր է աշխատողին պատշաճ ծանուցել ոչ ուշ, քան իրավական ակտն ուժի մեջ մտնելուց մեկ շաբաթ առաջ: Գործատուն պարտավոր է ապահովել աշխատողների աշխատանքների կատարման հերթափոխության համաչափությունը:

4. Աշխատողին երկու հերթափոխով անընդմեջ աշխատանքի ներգրավելն արգելվում է, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 145-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով նախատեսված դեպքի:

5. Առանց ամուսնու (կնոջ) մինչև 14 տարեկան անչափահաս խնամող աշխատողն ունի աշխատանքային հերթափոխի նախապատվության իրավունք՝ գործատուի մոտ նման հնարավորության առկայության դեպքում:

6. Գործատուն պարտավոր է ստույգ հաշվառել յուրաքանչյուր աշխատողի օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակը, ըստ որի՝ կապահովվի այն տեղեկատվությունը, որով հնարավոր կլինի պարզել սույն օրենսգրքի 17-րդ գլխով սահմանված նորմերի պահանջների կատարումը:

7. Առողջապահական, հոգաբարձության (խնամակալության), մանկական դաստիարակչական, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման, կապի և աշխատանքի այլ առանձնահատուկ բնույթ ունեցող բնագավառների աշխատողների աշխատանքի և հանգստի ռեժիմի առանձնահատկությունները սահմանում է ՀՀ կառավարությունը:

(ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 142-րդ հոդված)

Հարց՝ գտեք հոդվածում օգտագործված ակնհայտ սխալ արտահայտությունը և երբ այն դեն նետեք տվյալ մասը կդառնա առավել կոռեկտ ձևակերպված:

Պատասխան

- Առանց ամուսնու (կնոջ) արտահայտության մեջ փակագծում նշվածը, կարծեք թե, նշանակում է, որ ամուսինը միայն ամուսնացած զույգի տղամարդն է: Մինչդեռ ՀՀ ընտանեկան օրենսգիրքը սահմանում է, որ ամուսիններ են համարվում ամուսնացած զույգի, թե տղամարդը և թե կինը (ՏՀ՝ ընտանեկան օրենսգրքի 3-րդ գլուխ): Ուստի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 142-րդ հոդվածի 5-րդ մասից անհրաժեշտ է հանել § (կնոջ)՝ բառը: Այն կունենա հետևյալ բովանդակությունը՝

§5. Առանց ամուսնու մինչև 14 տարեկան անչափահաս խնամող աշխատողն ունի աշխատանքային հերթափոխի նախապատվության իրավունք՝ գործատուի մոտ նման հնարավորության առկայության դեպքում¹:

**«2018Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»
ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ 9-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ III ՓՈԻԼԻ
«ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ»**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 86-րդ հոդվածի համաձայն^a աշխատանքային պայմանագրի կնքման նախադրյալներից են Տմրցույթով աշխատանքի տեղավորումը և Տնտրությամբ աշխատանքի տեղավորումը¹: Ոչին է դրանց տարբերությունը:

Պատասխան^a

Մրցույթով աշխատանքի տեղավորումը տվյալ աշխատատեղի պահանջների նկատմամբ աշխատանքի ընդունվող հավակնորդի տեսական գիտելիքների և գործնական կարողությունների համապատասխանության ստուգման գործընթացն է, իսկ ընտրությամբ աշխատանքի տեղավորումը^a տվյալ աշխատատեղն ընդգրկող ոլորտի (կազմակերպության) զարգացման վերաբերյալ աշխատանքի ընդունվող հավակնորդի ռազմավարական մտածողության և կիրառական մարտավարության գնահատման գործընթացը:

**«2018Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»
ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ 9-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ III ՓՈԻԼԻ
ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՊԻՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ**

Ինչպես անել, որ Ձեր դեկլարած թիմում ամենաձայրահեղ հայացքներ ունեցող աշխատողը, որն ընդիմանում է Ձեր ցանկացած առաջարկությանը^a դառնա Ձեր հայացքների ամենամոլի պաշտպանը:

ՊԱՏԱՍԽԱՆ (Սա իհարկե միանշանակ պատասխանը չէ: Կարող են լինել նաև ամենատարբեր պատասխաններ)¹

- Ամենաձայրահեղ հայացքներ ունեցող ընդիմադիր աշխատողին պետք է դարձնել հիմնախնդրի լուծման մասնակից: Նա ով մասնակցում է նա էլ պարապ ընդիմադիրից դառնում է քննարկվող գաղափարների ամենամոլի պաշտպանը:

¹ Ի դեպ, բոլոր պատասխանները ստացել են առավելագույն միավորը: