

"2021թ. ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ

II ՓՈՒԼ

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

Հարցաշարի 1-ին հարցի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 4 միավոր, մյուս հարցերի ճիշտ պատասխանները՝ 6-ական միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Հարցաշարի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 28 միավոր:

Խնդիրը ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 10 միավոր՝ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Խնդրի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 10 միավոր:

Հակասությունների բացահայտման առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 15 միավոր, սխալ պատասխանները՝ 0 միավոր:

"Գրագիտություն և իրազեկվածություն" առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 2 միավոր, իսկ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

"Հոգեմտածողություն" առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, իսկ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Երկրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը կազմում է 60 միավորը:

Երկրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից ընդհանուր I- II 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:

Երկրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2021թ. հունիսի 20-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2021թ. հունիսի 21-ին:

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

"2021թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ II ՓՈՒԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

1. Պատասխանատվության միջոցներն են քրեական, վարչական, կարգապահական և բարոյական: Ո՞ր պատասխանատվությունը չի կարող կիրառվել գործատուի նկատմամբ՝

- ա) քրեական.
- բ) վարչական.
- գ) կարգապահական.
- դ) բարոյական.
- ե) "ա", "բ", "գ" և "դ" պատասխանները սխալ են:

2© Գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի երկարատև անաշխատունակության հետևանքով (եթե աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով աշխատանքի չի ներկայացել ավելի քան 120 օր անընդմեջ կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում՝ ավելի քան 140 օր, եթե օրենքով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված չէ, որ որոշակի հիվանդությունների դեպքում աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են ավելի երկար ժամանակով).

Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքերում գործատուն պարտավոր է գրավոր ծանուցել իր մոտ մինչև մեկ տարի աշխատողին ոչ ուշ, քան 14 օր առաջ:

Ե՞րբ պետք է գործատուն ծանուցի իր մոտ մինչև մեկ տարի աշխատողին (գտնել սխալ պատասխանները՝

ա) հիվանդության ժամկետի ավարտից 14 օր առաջ.

բ) մինչև հիվանդությունը սկսելը՝ 14 օր առաջ.

գ) հիվանդությունն ավարտվելուց 14 օր հետո:

3. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 128-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատու համարվող անհատ ձեռնարկատերի մահվան պատճառով նրան փոխարինել է ֆիզիկական անձ գործատուի գույքի հավատարմագրային կառավարիչը: Ո՞վ է նա՝

ա) պետական մարմինը.

բ) տեղական ինքնակառավարման մարմինը.

գ) "ա" և "բ" պատասխանները սխալ են:

Պատասխան "գ": Ֆիզիկական անձ գործատուի գույքը սեփականության իրավունքով ժառանգությամբ ստացած անձը:

4. Տնօրենը իրավունք ունի նոյեմբերի 1-ին ընդունել հրաման աշխատողի աշխատավարձը հոկտեմբերի 1-ից բարձրացնելու մասին, մնացած պայմանները թողնելով անփոփոխ՝

ա) չի կարող, քանի որ նման հրաման պետք է ընդունել նախորոք՝ մինչև հոկտեմբերի սկիզբը.

բ) չի կարող, քանի որ կիսախսովեն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ և 178-րդ հոդվածներով սահմանված պայմանները:

զ) կարող է: "ա" ու "բ" տարբերակներից որևէ մեկը տվյալ իրավահարաբերության համար կիրառելը՝ սխալ է:

5. Կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում ո՞վ կարող է հանդես գալ որպես գործատուի ներկայացուցիչ՝

- ա) տնօրենը և նրա հանձնարարությամբ փոխտնօրենը.
- բ) տնօրենը կամ նրա հանձնարարությամբ փոխտնօրենը.

զ) "ա" և "բ" պատասխանները սխալ են:

Հիմնավորում՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 27-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին նախադասություն:

"2021Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ II ՓՈՒԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Գործատուն որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրով աշխատողին ազատել է աշխատանքից՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով չսահմանված հիմքով: Աշխատողը դիմել է դատարան՝ վիճարկելով գործատուի որոշումը պատճառաբանելով, որ գործատուն իրեն ազատել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով չնախատեսված հիմքով, չի պահպանել աշխատանքից ազատման օրենսդրությամբ սահմանված ընթացակարգը, իրեն չի ծանուցել և չի տրամադրել աշխատանքից ազատման հրամանը և դատարանից պահանջել է անվավեր ճանաչել իրեն աշխատանքից ազատելու գործատուի անհատական իրավական ակտը, վերականգնել նախկին աշխատանքում, պարտադրել գործատուին վճարելու չվճարված աշխատավարձը և միջին աշխատավարձը հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

Դատարանում գործի քննության ընթացքում լրացել է աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը և գործատուն լուծել է աշխատանքային պայմանագիրը՝ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու պատճառով:

Ձեր կարծիքով, որը կլինի դատարանի գործողությունները: Արդյոք գործատուն ճիշտ է վարվել:

Պատասխան

Եթե գործատուն որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի ընթացքում այլ հիմքով լուծում է աշխատանքային պայմանագիրը, որից հետո աշխատողը վիճարկում է պայմանագրի լուծման օրինականությունը, և եթե դատարանի վճռի կայացման պահի դրությամբ արդեն իսկ լրացել է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը, ապա աշխատողն աշխատանքում վերականգնվել չի կարող՝ անկախ պայմանագրի լուծման օրինականությունից և այն հանգամանքից, որ աշխատողը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի հիման վրա գործատուի կողմից չի ծանուցվել որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի լուծման վերաբերյալ:

Հետևաբար, գործատուի գործողությունները իրավաչափ են, իսկ դատարանի կողմից ընդունված դատական ակտով կպարտադրվի գործատուին վճարելու տուժանք՝ ժամկետանց յուրաքանչյուր օրվա

համար՝ հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասի իրավակարգավորումը:

"2021Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ II ՓՈՒԼ

"ՀԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՍ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ"

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 2-րդ, 1.1-րդ կետերում և 4-րդ մասում առակ են կոպտագույն բացթողումներ:

Գտեք այն և ներկայացրեք առաջարկություն:

Պատասխան

Գործադուլ կարող են հայտարարել ոչ միայն կազմակերպության, այլ նաև անհատ ձեռնարկատերերի մոտ աշխատողների կողմից ստեղծված արհմիությունը:

"2021Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ II ՓՈՒԼ

"ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ"

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 165-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքային տարում, որի համար տրամադրվում է ամենամյա արձակուրդ, ներառվում են՝ այն ժամանակահատվածը, որի ընթացքում, օրենսդրությանը համապատասխան, պահպանվում են աշխատողի աշխատատեղը (պաշտոնը) և աշխատավարձը՝ ամբողջությամբ կամ մասամբ, բացառությամբ ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգրքի 152-րդ հոդվածով սահմանված կարգով կասկածյալի կամ մեղադրյալի կարգավիճակ ունեցող՝ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձին հատուցում վճարելու այն ժամանակահատվածների, երբ քրեական գործի ավարտի դեպքում կայացվել է մեղադրական դատավճիռ, կամ քրեական հետապնդումը դադարեցվել է ոչ արդարացնող հիմքով:

Պարզաբանեք "քրեական հետապնդումը դադարեցվել է ոչ արդարացնող հիմքով" արտահայտությունը: Քրեական հետապնդումը դադարեցվելու ի՞նչ ոչ արդարացնող հիմք գիտեք:

Պատասխան՝

- համաներումը:

"2021Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 12-ՐԴ ԸՆՏՐԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԻ II ՓՈՒԼԻ

ՀՈԳԵՍՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴԴԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՄԽԱՆԸ

Ի՞նչ էք կարծում, որ աշխատանքը կլինի արդյունավետ՝ երբ աշխատողը չի սիրում իր աշխատանքը, սակայն անմիջական ղեկավարը հրաշալի մարդ է, թե այն աշխատանքը, որն աշխատողը սիրում է, սակայն անմիջական ղեկավարն անտանելի, վատ և գոեհիկ մարդ է:

Խորհեք և տվեք Ձեր պատճառաբանված պատասխանը:

Պատասխան

- Բոլոր մարդիկ միմյանց հետ շփվում են սեփական շահերով: Այդպես են թե քարի, հրաշալի, և թե մեր կարծիքով անտանելի, վատ և գռեհիկ մարդիկ:

Մարդն առհասարակ, իր էության վատը չի լինում: Նրա նկատմամբ մեր ընկալումներն են այդպիսի:

Վատ մարդու և լավ մարդու մեր բացատրությունները շատ սուբյեկտիվ են: Նույն մարդը ձեզ համար կարող է վատը լինել, իսկ հազարավորների համար՝ լավը: Եվ հակառակը:

Նույնը վերաբերում է նաև աշխատանքային հարաբերություններում մարդկանց նկատմամբ հնչող կարծիքներին: Ղեկավարն իր ենթակաների մի մասի համար կարող է վատը լինել, մյուս մասի համար շատ վատը, մեկ այլ խմբի համար լավը, իսկ մեկ ուրիշ խմբի համար շատ լավը: Նույնը պատկերն է նաև մեր նկատմամբ: Աշխատանքային կոլեկտիվում մի խմբի համար մենք կարող ենք շատ վատը լինել, մեկ այլ խմբի համար շատ լավը:

Հետևաբար՝ ինչպիսին մենք են, նույնպիսին էլ մեր պատկերացումներն են ուրիշների նկատմամբ և ինչպիսին մենք ենք, նույնպիսին էլ նրանք են մեր նկատմամբ:

Մարդկային ռեսուրսներն անսահմանափակ են: Ուստի մենք պետք է մեր ռեսուրսները զարգացնելով ամեն օր դառնանք ավելի լավը՝ քան նախորդ օրն էր և դա անենք ամեն օր, և անընդհատ, ինչն ամեն օր կրեքի ինչպես մեր շրջապատի վերաբերմունքի փոփոխությանը մեր նկատմամբ, այնպես էլ մեր պատկերացումները շրջապատի նկատմամբ՝ այդ թվում նաև այն կրեքի անմիջական ղեկավարի նկատմամբ մեր կարծիքի փոփոխությանը:

Առհասարակ, ղեկավարը գնահատում է այն աշխատողին, ով մաս ունի իր հաջողության մեջ: Եվ որքան այդ մասը մեծ է, այնքան ղեկավարը ավելի շատ է գնահատում տվյալ աշխատողին: Եվ ինչպես կասեր դասականը՝ սա է կանոնը և վերջ: Հետևաբար, եթե մենք սիրում ենք մեր աշխատանքը և եթե այն կատարում ենք բարձր պրոֆեսիոնալիզմով, մարդկանց վերաբերում ենք գնահատելով նրանց արժանապատվությունը, շրջապատի իրերին վերաբերվում ենք սիրով և խնամքով, ապա ձեր ղեկավարը օր-օրի կդառնա ավելի լավը, ինչն էլ կրեքի ղեկավարի նկատմամբ ձեր, կրկնում եմ ձեր վերաբերմունքի, պատկերացումների փոփոխությանը:

Հետևաբար՝ որ աշխատանքն է արդյունավետ՝ երբ աշխատողը չի սիրում իր աշխատանքը, սակայն անմիջական ղեկավարը հրաշալի մարդ է, թե այն աշխատանքը, որն աշխատողը սիրում է, սակայն անմիջական ղեկավարն անտանելի, վատ և գռեհիկ մարդ է հարցի իմ պատասխանը հետևյալն է՝ աշխատանքը կլինի արդյունավետ, եթե աշխատանքը կատարվում է սիրով, այնպես, ինչպես կանես քո սեփական, անձնական գործը և այդ դեպքում անմիջական ղեկավարը ձեզ կվերաբերի ճիշտ այնպես այնպես, ինչպես դուք եք վերաբերում ձեր գործին՝ սիրով և հավատարմությամբ: