

"2021թ. ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՑԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ

V ՓՈՒԼ

"2021թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ" անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 12-րդ շրջանի հինգերորդ 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 1-4 հարցերի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն յուրաքանչյուրը 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: 5-րդ հարցի յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 1 միավոր, սխալ պատասխանը 0 միավոր: Հարցաշարի առավելագույն միավորների թիվը գերազանցում է 10 միավորը:

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

Հակասությունների բացահայտման առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 3 միավոր, սխալ պատասխանները՝ 0 միավոր:

"Գրագիտություն և իրազեկվածություն" առաջադրանքի յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 1 միավոր, սխալ պատասխանները՝ 0 միավոր: "Գրագիտություն և իրազեկվածություն" առաջադրանքի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 18 միավոր:

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

Հինգերորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը գերազանցում է 46 միավորը:

Առաջինից հինգերորդ 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:

Հինգերորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2021թ. դեկտեմբերի 5-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2021թ. դեկտեմբերի 6-ին:

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

"2021թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՑԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ V ՓՈՒԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

1. Հայտնի է, որ հանիրավի դատապարտված և հետագայում դատարանի օրինական ուժի մեջ մտած դատավճռով արդարացվածի պատիժ կրած ժամանակահատվածի յուրաքանչյուր օրը աշխատանքային ստաժում հաշվառվում է երեք օր: Այս դրույթը կիրառվում է՝

ա) աշխատողի նկատմամբ.

բ) չաշխատողի նկատմամբ.

գ) անձի նկատմամբ, անկախ նրա աշխատելու կամ չաշխատելու հանգամանքից:

2. Դատարանի օրինական ուժի մեջ մտած վճռով աշխատողը 6 ամիս հետո (2021թ. փետրվարի 1 2021թ. օգոստոսի 1) վերականգնվել է նախկին աշխատանքում և գործատուին պարտադրվել է պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարել միջին աշխատավարձ: Միջին օրական աշխատավարձը կազմել է 1000 դրամ: Որքան պետք է վճարի գործատուն՝

ա) 181 000 (փետրվար՝ 28 օրվա համար + մարտ՝ 31 օրվա համար + ապրիլ՝ 30 օրվա համար + մայիս՝ 31 օրվա համար + հունիս՝ 30 օրվա համար + հուլիս՝ 31 օրվա համար) դրամ.

բ) 127 000 (փետրվար՝ 20 աշխատանքային օրվա համար + մարտ՝ 22 աշխատանքային օրվա համար + ապրիլ՝ 22 աշխատանքային օրվա համար + մայիս՝ 20 աշխատանքային օրվա համար + հունիս՝ 22 աշխատանքային օրվա համար + հուլիս՝ 21 աշխատանքային օրվա համար) դրամ.

գ) "ա" և "բ" պատասխանները սխալ են:

3. Հայաստանում գործող օտար պետության գործատուի, ո՞ր աշխատողների վրա է տարածվում ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը՝

ա) օտար պետության գործատուի մոտ աշխատողների վրա ոչ մի դեպքում չի տարածվում ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը.

բ) ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը տարածվում է օտար պետության գործատուի մոտ աշխատող այն անձանց վրա, ովքեր ունեն ժամանակավոր կացության կարգավիճակ .

գ) "ա" և "բ" պատասխանները սխալ են:

4. Աշխատողին աշխատանքի ընդունելուց մեկ ամիս հետո պարզվել է, որ նա աշխատանքի ընդունման ժամանակ ներկայացրել է կեղծ տեղեկություններ՝ կրթության կամ անհրաժեշտ որակավորման և/կամ առողջական վիճակի մասին: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի ներկայացրած տեղեկատվությունը կեղծ լինելու դեպքում նրան ազատել աշխատանքից: Աշխատողին, որ օրը պետք է ազատել աշխատանքից՝ փաստաթղթերը կեղծ լինելու մասին տեղեկատվությունը բացահայտվելու օրը, թե աշխատանքի ընդունման օրը:

Պատասխան

Կեղծ փաստաթղթերի մասին տեղեկություններ ստանալու օրը:

5. Թվարկել այն դեպքերը, երբ գործատուն իրավունք ունի աշխատողին ազատել աշխատանքից՝ անհապաղ:

Պատասխան

1. աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու դեպքում.
2. դատարանի՝ օրինական ուժի մեջ մտած դատավճռի առկայության դեպքում, որին համապատասխան՝ աշխատողը ենթարկվել է այնպիսի պատասխանատվության, որը հնարավորություն չի տալիս շարունակելու աշխատանքը.
3. եթե օրենսդրությամբ սահմանված կարգով աշխատողը գրկվել է որոշակի աշխատանքներ կատարելու իրավունքներից.
4. եթե աշխատողը մինչև տասնվեց տարեկան է, և ծնողներից մեկը, որդեգրողը կամ հոգաբարձուն կամ խնամակալը, նրա առողջության նկատմամբ հսկողություն իրականացնող բժիշկը կամ տեսչական մարմինը պահանջում է աշխատանքային պայմանագրի լուծում.
5. ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում.
6. աշխատողի մահվան դեպքում.
7. աշխատանքի ընդունվելիս սույն օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ և (կամ) 4-րդ կետերի համաձայն՝ աշխատողի ներկայացրած տեղեկատվությունը կեղծ լինելու դեպքում.
8. աշխատանքի ընդունվելիս որոշակի աշխատանքներ կատարելու իրավունքներից գրկված լինելու փաստը աշխատողի թաքցնելու դեպքում.
9. տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսունհինգ տարին լրանալու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով.
10. աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված որոշակի աշխատանքներ կատարողներին.
11. բացակայող աշխատողին փոխարինողին՝ բացակայող աշխատողի վերադառնալու դեպքում.
12. որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում.
13. գործատուն կարող է անհապաղ լուծել աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման հիմքով՝ աշխատողին վճարելով տուժանք՝ ծանուցման ժամկետանց յուրաքնչյուր օրվա համար միջին օրկան աշխատավարձի չափով.
14. գործատուն կարող է անհապաղ լուծել աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը փորձաշրջանը արդյունքներով՝ աշխատողին վճարելով տուժանք՝ ծանուցման ժամկետանց յուրաքնչյուր օրվա համար միջին օրկան աշխատավարձի չափով.
15. աշխատողի՝ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում.
16. աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու դեպքում.

17. աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականություններն առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում.
18. աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում.
19. 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).
20. աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու դեպքում.
21. անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու դեպքում.
22. պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքում.
23. տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսուհինգ տարին լրանալու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով:

"2021Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 12-ԸՆԴՁԱՆԻ V ՓՈՒԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Անձնակազմի կառավարման բաժնի աշխատակից Մարտիրոսյանն իր ծանոթների շրջապատում ինժեներ Սահակյանի անձնական տվյալների մասին տեղեկություններ է տարածում, որոնք, Սահակյանի կարծիքով, վիրավորում են իր պատիվն ու արժանապատվությունը: Սահակյանը կազմակերպության տնօրենից պահանջում է պաշտպանել իր անձնական տվյալներն անօրինական կերպով օգտագործելուց, իսկ Մարտիրոսյանին ենթարկել վարչական պատասխանատվության: Տնօրենը ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 136-րդ հոդվածով, Մարտիրոսյանի նկատմամբ կիրառում է վարչական տույժ՝ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքով սահմանված՝ նվազագույն աշխատավարձի եռապատիկի չափով: Մարտիրոսյանը չի համաձայնում գործատուի որոշման հետ: Նրանց միջև ծագած աշխատանքային վեճը լուծելու համար աշխատողը դիմում է դատարան:

Դուք եք դատավորը: Ի՞նչ վճիռ կկայացնեք:

Պատասխան

- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 136-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատողի անձնական տվյալների մշակման և պաշտպանման՝ սույն օրենսգրքով, այլ օրենքներով և իրավական ակտերով սահմանված կարգը խախտող անձինք օրենքով սահմանված կարգով ենթակա են պատասխանատվության, որի ծավալը սահմանված է վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 189.7-րդ հոդվածում:

Ինչպես տեսնում եք գործատուն վարչական պատասխանատվության միջոց կիրառելու իրավասություն չունի և հետևաբար նրա գործողությունները պետք է դատարանը կորակի ոչ իրավաչափ:

"2021Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄԻՑՈՒՅԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ V ՓՈՒԼ

"ՀԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՍ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ"

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ և 18-րդ հոդվածների միջև առկա անհամապատասխանությունը հետևանք է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին՝ 24.06.10թ. ՀՕ-117-Ն օրենքը մշակողների անհետևողականության: Գտեք այն և շտկեք:

Պատասխան

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 18-րդ հոդվածի 3-րդ մասը (Գործատու կարող է լինել նաև յուրաքանչյուր քաղաքացի) ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենքով, մինչդեռ շարունակում է ուժի մեջ մնալ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 2-րդ մասի այն արտահայտությունը, որով գործատուների կազմակերպաիրավական տեսակը բացատրելիս օգտագործվում է քաղաքացի բառը: Այսպես՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթները ենթակա են պարտադիր կատարման բոլոր գործատուների (քաղաքացիներ կամ կազմակերպություններ) համար՝ անկախ նրանց կազմակերպական-իրավական և սեփականության ձևից:

"2021Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄԻՑՈՒՅԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ V ՓՈՒԼ

"ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ"

Ստորև նշված իրավական ակտերը դասակարգեք ըստ իրենց ներազդեցության ուժի՝

Օրենք, ՀՀ կառավարության որոշում, Վճռաբեկ դատարանի որոշում, գործատուի անհատական իրավական ակտ, Սահմանադրություն, դատական ակտ, միջազգային պայմանագիր, մշտական գործող հանձնաժողովի որոշում, գործատուի ներքին (լոկալ) իրավական ակտ, առաջին ատյանի դատարանի որոշում, ՀՀ վարչապետի որոշում, Երևանի քաղաքապետի հրաման, մարզպետի հրաման, ՀՀ ազգային ժողովի որոշում, ՀՀ նախագահի հրամանագիր, ՊԵԿ-ի նախագահի հրաման, ՀՀ Էկոնոմիկայի նախարարի հրաման, վերաքննիչ դատարանի որոշում:

Պատասխան՝

Սահմանադրություն.

Միջազգային պայմանագիր.

Օրենք.

ՀՀ նախագահի հրամանագիր.

ՀՀ ազգային ժողովի որոշում.

- ՀՀ կառավարության որոշում.
- ՀՀ վարչապետի որոշում.
- ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարի հրաման.
- ՊԵԿ-ի նախագահի հրաման.
- Մշտական գործող հանձնաժողովի որոշում.
- Մարզպետի հրաման.
- Վճռաբեկ դատարանի որոշում.
- Վերաքննիչ դատարանի որոշում.
- Առաջին ատյանի դատարանի որոշում.
- Դատական ակտ.
- Երևանի քաղաքապետի հրաման.
- Գործատուի ներքին (լոկալ) իրավական ակտ.
- Գործատուի անհատական իրավական ակտ:

"2021Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՑԹԻ 12-ԴԴ ԸՆՏՐԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԻ V ՓՈՒԼԻ

ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՄԽԱՆԸ

Ձեր կարծիքով ամենամյա արձակուրդ տրամադրելիս, ստորև նշվածներից որը պետք է հաշվի առնել, որպեսզի աշխատողի աշխատանքի արդյունավետությունը լինի ամենաբարձրը (հիմնավորեք)

1. Ե՞րբ է տրվում արձակուրդը, թե
2. Ե՞րբ է աշխատողը վերադառնում արձակուրդից:

Պատասխան

Աշխատողի աշխատանքի արդյունավետությունը կլինի բարձր, եթե հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա ռեժիմով աշխատողը արձակուրդից վերադառնա աշխատանքի ուրբաթ օրը: Այսինքն աշխատանքի արդյունավետությունը կլինի բարձր, եթե ընտրվում է երկրորդ տարբերակը: