

**«2019 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»
ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՊԱՐԲԵՐԱՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ**

I ՓՈՒԼ

«2019թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 10-րդ պարբերաշրջանի առաջին փուլին ներկայացվում է հինգ հարցից բաղկացած մեկ հարցաշար, մեկ խնդիր, առաջադրանքներ՝ «Հակասություններ և բացահայտումներ» ու «Գրագիտություն և իրազեկվածություն» թեմաներից, ինչպես նաև հոգեմտածողության վերաբերող առաջադրանքից:

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

Խնդիրը բաղկացած է մեկ հարցից: Խնդրի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 8 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 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» առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը գնահատվում է 4 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Հոգեմտածողությանը վերաբերող առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 3 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Առաջին փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը կազմում է 30 միավոր:

Առաջին փուլին ներկայացված 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:

Առաջին փուլին ներկայացված առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2019թ. ապրիլի 7-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2019թ. ապրիլի 8-ին:

ՌԵՇԱՂՈՒԹՅՈՒՆ – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, HR-ի միջազգային խորհրդանիշով ոսկեեզր շքանշանը, հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2019 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկաձորում:

ՄՐՑՈՒՑԹԻ 10-ՐԴ ՊԱՐԲԵՐԱՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ

Ի ՓՈՒԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 5-րդ մասը սահմանում է, որ տարբեր գործատուների կամ նույն գործատուի մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատողի ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը (ներառյալ՝ հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումները) չի կարող անցնել օրական 12 ժամից: Ինչ էք կարծում, արդյոք իրավաչափ է, եթե միևնույն կազմակերպությունում համատեղությամբ և հերթափոխային գրաֆիկով աշխատողի համար աշխատաժամանակի տևողությունը հիմնական աշխատատեղում սահմանվի օրական 12 ժամ (ներառյալ՝ հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումները) և նույն օրը համատեղության կարգով աշխատելու ժամանակահատվածը՝ 0 ժամ, հաջորդ օրը՝ հիմնական աշխատատեղում 0 ժամ, իսկ համատեղության կարգով աշխատելու ժամանակահատվածը՝ 12 ժամ (ներառյալ՝ հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումները), այն պատճառաբանությամբ, որ աշխատողի հիմնական և համատեղության ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը (ներառյալ՝ հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումները) չի անցնում օրական 12 ժամից:

Պատասխան՝

- Իրավաչափ չէ: Ճիշտ է, յուրաքանչյուր աշխատանքային օրվա հիմնական և համատեղության կարգով աշխատանքի ընդհանուր տևողությունը չի գերազանցում 12 ժամը (ներառյալ՝ հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումները), սակայն առանձին վերցրած յուրաքանչյուր աշխատատեղում աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը գերազանցում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 2-րդ մասում սահմանված մեկ աշխատատեղում առավելագույն աշխատաժամանակի տևողությանը՝ 8 ժամը:

2. Միևնույն կազմակերպությունում համատեղությամբ աշխատողի հետ կարո՞ղ է կնքվել ևս մեկ համատեղությամբ աշխատանքային պայմանագիր:

Պատասխան՝

- այո՛, կարող է:

3. Աշխատողը հետ է կանչվել ամենամյա արձակուրդից և ըստ պայմանավորվածության չօգտագործված ամենամյա արձակուրդը պետք է տրամադրվեր տվյալ աշխատանքային տարում: Գործատուն այն չի տրամադրել: Աշխատողը երկու տարի աշխատելուց հետո ազատվել է աշխատանքից, սակայն վերջնահաշվարկում ամենամյա արձակուրդից հետ կանչելու պատճառով չօգտագործված արձակուրդի հատուցումը չի ներառվել: Գործատուն ճի՞շտ է վարվել, թե՛ ոչ (գտնել սխալ պատասխանը)

ա) գործատուն ճիշտ է վարվել: Քանի որ ամենամյա արձակուրդից հետ կանչելու պատճառով չօգտագործված արձակուրդը չի տրամադրվել 18 ամսվա ընթացքում, հետևաբար այն վերջնահաշվարկի մեջ չի ներառվում.

բ) գործատուն ճիշտ է վարվել և այդ գործողությունը բավարարում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 130-րդ և 170-րդ հոդվածների պահանջներին.

գ) գործատուն ճիշտ է վարվել, քանի որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 169-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված՝ «վճարված, սակայն չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի օրերը հետագայում օգտագործելու դեպքում, այս օրերի համար գործատուն վճարում է սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով միջին աշխատավարձ» իրավակարգավորումը տարածվում է միայն այն դեպքերի վրա, երբ աշխատողին պետք է տրամադրվեր ամենամյա արձակուրդից հետ կանչելու պատճառով առաջացած չօգտագործված արձակուրդը:

4. Ինչպես հայտնի է, լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններում աշխատողների ժամային դրույքաչափի նվազագույն չափը կազմում է 330 դրամ: Որքա՞ն է կազմում ոչ լրիվ աշխատաժամանակի ռեժիմով՝ 1/2 դրույքով աշխատողի նվազագույն ժամային դրույքաչափը՝

Պատասխան՝

- 330 դրամ:

5. Եթե մեկ տարով կնքված աշխատանքային պայմանագրով աշխատանքի սկիզբը համընկել է նահանջ տարվա փետրվարի 29-ի հետ, ապա աշխատանքի վերջին օր է համարվում հաջորդ տարվա՝

Պատասխան՝

- հաջորդ տարվա փետրվարի 28-ը:

**«2019 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՄԵՆԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»
ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՊԱՐԲԵՐԱՇՐՁԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ**

Ի ՓՈՒԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Հիմնական աշխատանքային պայմանագրով աշխատողի պայմանագրի գործողության ժամկետն ավարտվել է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը ընթացքում: Գործատուն մայրության նպաստը հաշվարկել և վճարել է մինչև պայմանագրի գործողության ժամկետի ավարտը: Աշխատողը դիմել է համատեղության վայրի գործատուին՝ պահանջելով իրեն վճարել մայրության նպաստի այն մասը, որը չի վճարել հիմնական գործատուն:

Համատեղության վայրի գործատուն հրաժարվել է վճարել մայրության նպաստի դադարեցված մասի գումարը՝ պատճառաբանելով, որ օրենսդրությամբ մայրության նպաստ վճարելու պարտավորություն ունի միայն հիմնական վայրի գործատուն:

Աշխատողը դիմել է դատարան՝ իր իրավունքները պաշտպանելու համար:

Առաջին ատյանի դատարանը համարելով, որ համատեղության գործատուն ճիշտ է վարվել՝ հայցը մերժել է: Աշխատողն առաջին ատյանի դատարանի որոշումը բողոքարկել է վերաքննիչ դատարանում: Այս անգամ էլ վերաքննիչ դատարանը կայացրելի է հակառակ որոշումը՝

պարտադրելով համատեղության գործատուին վճարելու համար մայրության նպաստի չվճարված մասը:

Հիմա էլ գործատուն է վերաքննիչ դատարանի որոշումը բողոքարկելու համար դիմել վճարել դատարան:

Դուք եք վճարել դատարանի դատավորը: Ի՞նչ որոշում կկայացնեք:

Պատասխան

- «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն՝ համատեղությամբ աշխատելու դեպքում (այդ թվում՝ ինքնուրույնաբար իրեն աշխատանքով ապահոված անձ հանդիսացող վարձու աշխատողի դեպքում) մայրության նպաստը հաշվարկվում և վճարվում է հիմնական գործատուի կողմից: Անհրաժեշտ է նկատի ունենալ, որ վերոհիշյալ իրավակարգավորումից բացի, այլ իրավակարգավորում օրենքով սահմանված չէ:

Հետևաբար, վճարել դատարանը կհամարի, որ առաջին ատյանի դատարանը ճիշտ է վարվել և կմերժի աշխատողի կողմից ներկայացված հայցը:

«2019 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ» ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՊԱՐԲԵՐԱՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ

Ի ՓՈՒԼԻ

«ՀԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄ»

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածում առկա է բովանդակային բնույթի փոփոխություններ կատարելու անհրաժեշտություն, քանի որ առկա ձևակերպումներն անորոշություն են առաջացնում աշխատաժամանակի և աշխատանքային նորմերի համաչափ կիրառության մեջ:

Գտեք այդ ձևակերպումների բանալին և աշխատանքային հարաբերությունների դռները կբացվեն նորմալ հարաբերությունների առջև:

Պատասխան

- Օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի 1-ին մասում «աշխատավարձ» հասկացության սահմանումը, կիսատ է և ոչ լիարժեք: «Աշխատավարձն օրենքով, իրավական այլ ակտերով սահմանված կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցումն է» սահմանման համաձայն՝ մեկ ժամ ուշացումով աշխատանքի ներկայացող աշխատողն իր առջև դրված աշխատանքային պլանը կատարելու դեպքում գործատուն չի կարող աշխատողի տվյալ օրվա աշխատավարձից կատարել պահում՝ ուշացած մեկ ժամի դրույքաչափով, մինչդեռ գործատուն պարտավոր է ապահովել, հսկել և վերահսկել աշխատանքի, աշխատանքային գործիքների օգտագործման, ինչպես նաև աշխատաժամանակի համաչափությունը, աշխատանքի կազմակերպումը: Աշխատանքի նորմերի կիրառումը բոլորովին էլ հիմք չէ աչք փակել աշխատաժամանակի

նորմաները չկատարելու վրա, որովհետև աշխատաժամանակի նորմաները և կատարվող աշխատանքը ապահովում են աշխատանքի ընդհանուր համաչափությունը:

Անհրաժեշտ է վերախմբագրել և պարզաբանվող հոդվածի 1-ին մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ. «Աշխատավարձն օրենքով, իրավական այլ ակտերով սահմանված կամ աշխատանքային պայմանագրի պայմաններին համապատասխան կատարված աշխատանքների դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցումն է»:

«2019Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՊԱՐԲԵՐԱՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ I ՓՈՒԼԻ

«ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ» ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՄԽԱՆԸ

Ինչպես հայտնի է, յուրաքանչյուր աշխատողի հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրում, աշխատանքի նկարագրության մեջ կամ պաշտոնի անձնագրում նշվում է տվյալ պաշտոնի և զբաղմունքի դասակարգչի կոդերը:

Ո՞րն է ներկարարի դասակարգչի և զբաղմունքի դասակարգչի կոդերը:

Պատասխան

- Պաշտոնի դասակարգչի կոդն է 1220046
- Ջբաղմունքի դասակարգչի կոդը՝ 7138:

«2019 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՊԱՐԲԵՐԱՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ

I ՓՈՒԼԻ

«ՀՈԳԵՍՏԱԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՃՇԳՐԻՏ ԵԶՐԱՀԱՆԳՈՒՄ»

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՄԽԱՆԸ

Մայրիկի երկու զավակները զբաղվում են բիզնեսով: Մեծ զավակը տարբեր մրգերից չրեր է պատրաստում և վաճառում, իսկ փոքրը՝ անձրևանոց: Նրանք երջանիկ են իրենց բիզնեսով: Մինչդեռ մայրը տանջվում և տառապում է: Նա տխրում է տարվա ցանկացած եղանակին՝ ինչպես արևային, պայծառ, այնպես էլ անձրևային, մռայլ և ցուրտ եղանակներին:

Իսկապես, ինչպես երջանիկ լինել, երբ անձրևային օրերին վատ են գնում մեծ աղջկա գործերը, արևային օրերին՝ փոքրի: Չէ որ անձրևային օրերին չիր գնողների թիվն է պակասում, արևային օրերին՝ անձրևանոց գնողների թիվը:

Օգնեք հոգեկան տվայտանքների մեջ գտնվող մայրիկին, չէ՞ որ պատրաստվում եք լինել մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ:

Պատասխան՝

- Մայրիկին պետք է խորհուրդ տալ, որ իրերին նայի տրամագծորեն հակառակ տեսանկյունից: Արևային եղանակին փոքր զավակի համար տխրելու փոխարեն պետք է ուրախանա մեծի համար, իսկ անձրևային եղանակին՝ մեծի համար տխրելու փոխարեն, ուրախանա փոքրի համար: