

«2020 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՀ ՍԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 11-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ

IV ՓՈՒԼ

«2020թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 11-րդ շրջանի չորրորդ 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 հարցերի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն յուրաքանչյուրը 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Հարցաշարի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 10 միավոր:

Խնդիրը ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 15 միավոր՝ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Խնդրի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 15 միավոր:

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

«Գրագիտություն և իրազեկվածություն» մասում առաջարկվում է բացահայտել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում առկա խտրականությունը: Անհրաժեշտ է գտնել այն: Ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, իսկ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

«Հոգեմտածողություն» խորագրի ներքո անհրաժեշտ է ներկայացնել այն հարցերը, որոնք ՀՀ աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող իրավական ակտով չի կարելի տալ թափուր աշխատատեղը համալրելու ցանկություն ունեցող հավակնորդներին՝ հարցազրույցի ժամանակ: Յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, իսկ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: «Հոգեմտածողություն» խորագրի առավելագույն միավորների թիվը գերազանցում է 5 միավորը:

Չորրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը գերազանցում է 40 միավորը:

Չորրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից և I- IV 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:

Չորրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2020թ. հոկտեմբերի 18-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2020թ. հոկտեմբերի 19-ին:

ՌԻՇԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, HR-ի միջազգային խորհրդանիշով ոսկեպատ շքանշանը, հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2021 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկածորում:

«2020Թ. ՍԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ» ՄՐՑՈՒՅԹԻ

11-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈՒԼ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված դեպքերից բացի, աշխատանքից բացակայության էլ ո՞ր դեպքում է պահպանվում աշխատողի աշխատանքը՝
 - ա) ոչ մի դեպքում (հիմնավորել).
 - բ) ծնողական պարտականությունները կատարելու դեպքում (հիմնավորել).
 - գ) «ա» և «բ» պատասխանները սխալ են (հիմնավորել):

Պատասխան

«Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 59-րդ հոդվածի 9-րդ մասով նախատեսված դեպքում՝ վարժական հավաքին մասնակցելու ընթացքում քաղաքացու հիմնական աշխատանքի վայրում (անկախ կազմակերպական-իրավական ձևից) պահպանվում է քաղաքացու աշխատատեղը (պաշտոնը):

2. Աշխատանքի ընդունման ժամանակ աշխատողի առաջարկությամբ սահմանվել է փորձաշրջան՝ 2 ամիս տևողությամբ: Եթե մեկ ամիս հետո գործատուն գտնում է, որ փորձաշրջանի ընթացիկ արդյունքներով աշխատողը չի համապատասխանում առաջադրված պահանջներին, ապա (գտնել սխալ պատասխանները)՝

ա) կարող է մինչև փորձաշրջանի ժամկետը լրանալն աշխատողին ազատել աշխատանքից՝ այդ մասին երեք օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով նրան.

բ) կարող է աշխատողին ազատել աշխատանքից միայն փորձաշրջանի ժամկետը լրանալուց առնվազն երեք օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով նրան.

գ) գործատուն չի կարող գնահատել փորձաշրջանի արդյունքները և դրա հիման վրա աշխատողին ազատել աշխատանքից, քանի որ փորձաշրջան սահմանվել է աշխատողի առաջարկությամբ:

3. Տասնութ տարեկանից փոքր քաղաքացին կարող է զբաղվել ձեռնարկատիրական գործունեությամբ

ա) ոչ, չի կարող զբաղվել, քանի որ նա գործունակ չէ:

բ) կարող է զբաղվել, եթե ծնողները, հոգաբարձուն կամ խնամակալը տվել են իրենց համաձայնությունը.

գ) «ա» և «բ» պատասխանները սխալ են:

Պատասխան

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 24-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ տասնվեց տարին լրացած անչափահասը կարող է լրիվ գործունակ ճանաչվել, եթե նա աշխատում է աշխատանքային պայմանագրով կամ ծնողների, որդեգրողների կամ հոգաբարձուի համաձայնությամբ զբաղվում է ձեռնարկատիրական գործունեությամբ և ՀՀ հարկային օրենսգրքի 53-րդ հոդվածի 8-րդ մասի համաձայն՝ եթե հարկ վճարողը (Օրենսգրքով սահմանված դեպքերում՝ հարկային գործակալը, հավատարմագրային կառավարիչը, համատեղ գործունեության հաշվետու մասնակիցը, կոմիսիոները, գործարքի իրականացման ժամանակ իր անունից հանդես եկող գործակալը, անչափահաս ֆիզիկական անձանց դեպքում՝ նաև ծնողը կամ խնամակալը կամ հոգաբարձուն) հարկային մարմին է ներկայացնում հարկային մարմնի հաստատած ձևով հայտարարություն:

4. Եթե հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող աշխատողը մայրության նպաստը ստանալուց անմիջապես հետո մահացել է, ապա՝

ա) ստացած մայրության նպաստը գանձվում է ամբողջությամբ.

բ) գանձվում է աշխատողի մահվանը հաջորդող հղիության և ծննդաբերության արձակուրդային օրերի համար հաշվարկված գումարի չափով.

գ) մայրության նպաստը հետ չի գանձվում:

Պատասխան

«Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենքի 26-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատողին հասանելիք և նրա մահվան պատճառով չստացված

մպաստի գումարը վճարվում է մահացողի ընտանիքի անդամին՝ դիմումը և անհրաժեշտ փաստաթղթերը աշխատողի մահվանից հետո վեցամսյա ժամկետում ներկայացնելու դեպքում:

5. 2020թ. փետրվարի 1-ին աշխատանքի ընդունված աշխատողին, կողմերի համաձայնությամբ 2020թ. մարտի 1-ից մայիսի 1-ն ընկած ժամանակահատվածում տրամադրվել է չվճարվող արձակուրդ՝ 60 օր տևողությամբ: Աշխատողը ե՞րբ է ձեռք բերում հաջորդ տարվա չվճարվող արձակուրդի իրավունքը (գտնել սխալ պատասխանները):

ա) 2020թ.մարտի 1-ից հետո.

բ) 2020թ. հունվարի 1-ից հետո.

գ) 2021թ. փետրվարի 1-ից հետո:

«2020Թ.ՄԱՐԴՎԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ» ՄՐՑՈՒՅԹԻ

11-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈՒԼ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Աշխատողը ծանուցել է գործատուին՝ աշխատանքային պայմանագիրը 20 օր հետո լուծելու մասին: Գործատուն լուծել է աշխատանքային պայմանագիրը ծանուցումը ստանալուն հաջորդ օրը: Աշխատողը, օգտվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված հնարավորությունից, դիմել է գործատուին ծանուցումը հետ վերցնելու խնդրանքով: Գործատուն մերժել է աշխատողի խնդրանքը, պատճառաբանելով, որ աշխատողն արդեն ազատված է աշխատանքից:

Աշխատողը դիմել է դատարան:

Ձեր կարծիքով ի՞նչ վճիռ կկայացնի դատարանը:

Պատասխան

- Դատավորը կմերժի աշխատողի հայցը հետևյալ պատճառաբանությամբ՝

Նայել «Գործք» ամսագրի 127-րդ համարի դատական նախադեպը:

«2020Թ. ՄԱՐԴՎԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ» ՄՐՑՈՒՅԹԻ

11-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈՒԼ

«ՀԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ»

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետի համաձայն՝ աշխատաժամանակում չեն ներառվում, սակայն աշխատանքային ստաժում հաշվարկվում են՝ գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի համաձայնությամբ աշխատանքի չներկայանալու ժամանակահատվածը: Որո՞նք են այդ ժամանակահատվածը ներառող դեպքերը:

Պատասխան՝

1. դոնորի կողմից արյան կամ դրա բաղադրիչների հանձնման օրը.
2. աշխատողի խնդրանքով աշխատանքային օրը տեղափոխելու դեպքում.
3. Պարտադիր բժշկական զննություն անցնելու ժամանակահատվածը.
4. ընտրական իրավունքն իրականացնելիս.
5. հետաքննության, նախաքննության մարմինների, դատախազի և դատարանի կանչով որպես վկա, տուժող, փորձագետ, մասնագետ, թարգմանիչ, ընթերակա ներկայանալիս.
6. որպես աշխատողների ներկայացուցիչ՝ դատական նիստերին մասնակցելիս.
7. դոնորի պարտականություններ կատարելիս.

8. Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված այլ դեպքերում: Մասնավորապես՝ փրկարարական աշխատանքներում ներգրավված աշխատողները:
9. Ուսումնական (այդ թվում՝ նախադպրոցական) հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդների չալանավորված տեղափոխման կամ չալանավորված տրամադրման ժամանակահատվածում, եթե մինչև տասներկու տարեկան երեխայի խնամքը կազմակերպելու նպատակով աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի:
10. Տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում այդ դեպքերով պայմանավորված՝ աշխատողի աշխատանքի չներկայանալը կամ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքի ներկայանալու դեպքը:
11. Չվճարվող արձակուրդի ժամանակահատվածը:
12. Մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի ժամանակահատվածը:
13. Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատելու դեպքում աշխատողին, նրա ցանկությամբ, ծանուցման ժամկետի 10 տոկոսի չափով ազատ ժամանակահատվածի տրամադրման ժամանակահատվածը:
14. «Ձիմվորական ծառայության և զինծառայողների կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված դեպքերում:

«2020Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ» ՄՐՑՈՒՅԹԻ

11-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈՒԼ

«ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ»

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում առկա է խտրականություն:

- Գտեք այն: Չէ՞ որ ցանկանում եք դառնալ ՀՀ 2020թ. մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչը:

Պատասխան

Քննարկվող հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ աշխատողի պահանջով չվճարվող արձակուրդ տրամադրվում է՝ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն: Այդ արձակուրդի ընդհանուր տևողությունը չի կարող գերազանցել երկու ամիսը:

- Իրավակարգավորման վերը նշված ձևակերպումը թերի է և ոտնահարում է մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող ամուսինների կանանց իրավունքները՝ առաջ բերելով խտրականություն, քանի որ ըստ վերոհիշյալ հոդվածի չվճարվող արձակուրդ կարող են ստանալ միայն մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն, իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 173-րդ հոդվածի 1-ին մասում սահմանված կարգով մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու արձակուրդում գտնվող տղամարդու ամուսինը (կինը)՝ զրկված է չվճարվող արձակուրդ ստանալու իրավունքից: Այս խտրականությունը վերացնելու համար անհրաժեշտ է վերոհիշյալ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում կատարել փոփոխություն, որով մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող, կնոջ ամուսնուն համանմանությամբ չվճարվող արձակուրդ տրամադրվի նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող տղամարդու կնոջը:

«2020Թ. ՄԱՐԴՎԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ» ՄՐՑՈՒՅԹԻ

11-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈՒԼ

ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Թափուր աշխատատեղը համալրելու ցանկություն ունեցող հավակնորդներին հարցազրույցի ընթացքում ի՞նչ հարցեր չի կարելի տալ, որոնք, ըստ գործատուի, կարող են խորչնդոտ հանդիսանալ աշխատանքի ընդունման հարցում և որոնք հակասում են ՀՀ աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող իրավական ակտերի դրույթներին: Դժբախտաբար դեռևս նման հարցեր հանդիպում են որոշ հարցազրույցների ժամանակ:

Պատասխան

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված պայմաններին վերաբերող հարցերը: Մասնավորապես՝ սեռային կողմնորոշումից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, տարիքից, համոզմունքներից կամ տեսակետներից, կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հարցեր: