

"2021թ. ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՑԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ

III ՓՈՒԼ

"2021թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ" անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 12-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 իրավակիրառական պրակտիկային վերաբերող առաջադրանքից:

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

Խնդրի յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 2 միավոր՝ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Խնդրի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է **10 միավոր:**

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

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

"Հոգեմտածողություն" առաջադրանքի համընդհանուր ընդունելի պատասխանը կգնահատվի **1** միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Երրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը գերազանցում է **30** միավորը:

Երրորդ 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:

Երրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2021թ. օգոստոսի 18-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2021թ. օգոստոսի 19-ին:

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

"2021թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՑՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄԻՑՈՒՑԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈՒԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊՍՏԱՄԽԱՆԸ

1. Աշխատողը ծանուցել է գործատուին, որում նշված է միայն մեկ նախադասություն՝ "խնդրում եմ ինձ ազատել աշխատանքից": Գործատուն նույն օրն աշխատողին ազատել է աշխատանքից: Հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածը աշխատողը հաջորդ օրը դիմել է գործատուին՝ ծանուցումը հետ վերցնելու խնդրանքով: Գործատուն մերժել է ծանուցումը վերադարձնելու աշխատողի խնդրանքը: Գնահատեք գործատուի գործողությունները՝

ա) գործատուի գործողություններն իրավաչափ են.

բ) գործատուի գործողությունները իրավաչափ չեն.

գ) գործատուի գործողությունները համաչափ են:

Հիմնավորում՝ Վճռաբեկ դատարանի թիվ ԵԿԴ/2335/02/14 որոշում:

2. Վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա ռեժիմով աշխատողը գործատուին է ներկայացրել ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկ՝ 2021թ. հուլիսի 1-ից հուլիսի 11-ն ընկած ժամանակահատվածի համար: Քանի օրվա նպաստ ստանալու իրավունք ունի աշխատողը՝

ա) 9 աշխատանքային օրվա.

բ) 8 աշխատանքային օրվա.

գ) 7 աշխատանքային օրվա:

Հիմնավորում՝ " Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին" ՀՀ օրենք:

3. Փոքր առևտրային կազմակերպության գանձապահը մեկնել է ամենամյա արձակուրդ: Գանձապահի պարտականությունները կարո՞ղ է վերապահվել գլխավոր հաշվապահին՝

ա) կարելի է, անկարելի ոչինչ չկա .

բ) չի կարելի, քանի որ գլխավոր հաշվապահը իր ծանրաբեռնվածության հետ միասին չի կարող կատարել գանձապահի պարտականությունները.

գ) չի կարելի:

Հիմնավորում՝ ՀՀ հարկային օրենսգրքի 388-րդ հոդվածի 4-րդ մաս և "Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության մասին" ՀՀ օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետ:

4. Հայրության արձակուրդը կարո՞ղ է տրամադրվել մասերով՝

ա) կարող է տրամադրվել, եթե դրա կարիքը կա.

բ) կարող է տրամադրվել, եթե այն բխում է երեխայի շահերից.

գ) "ա" և "բ" պատասխանները սխալ են:

Հիմնավորում՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 176.1-րդ հոդված:

5. Ո՞ր դեպքում օրական 24 ժամյա աշխատանքային ռեժիմով աշխատողը կարող է աշխատել համատեղության կարգով՝

ա) ոչ մի դեպքում, քանի որ աշխատողը կգերազանցի սահմանված աշխատանքային ժամերի նորմերը.

բ) այն դեպքում, երբ օրվա հիմնական և համատեղության աշխատաժամանակի տևողությունը չգերազանցի 12 ժամը՝ ներառյալ սնվելու և հանգստի ժամանակը.

գ) "ա" և "բ" պատասխանները սխալ են:

Հիմնավորում՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 5-րդ մաս:

"2021Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՑԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ III ՓՈՒԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Նպատակային սոց վճար չկատարող, օրական 8 ժամյա աշխատանքային ռեժիմով աշխատող, աշխատավարձի 1 տոկոսի չափով արհմիութենական կազմակերպության անդամավճար կատարողի մեկ ժամվա դրույքաչափը սահմանվել է 1000 դրամ: Գործատուն հաշվարկել և վճարել է 2021թ. մայիս ամսվա աշխատավարձը՝ փաստացի կատարած ժամերի համար, այն դեպքում, երբ ամբողջ մայիս ամսվա համար բացակայություններ չի ունեցել:

Որոշել՝

ա) 2021թ. մայիս ամսվա անվանական (կեղտոտ) աշխատավարձը.

բ) որոշել արհմիության անդամավճարի չափը.

գ) 2021թ. մայիս ամսվա վճարված իրական (մաքուր) աշխատավարձը.

դ) հաշվարկված և վճարված աշխատավարձերը համեմատել նվազագույն ամսական աշխատավարձի հետ և մեկնաբանել գործատուի գործողությունները.

ե) որոշել դրոշմանիշային վճար կատարողին:

Պատասխան

1. Դիտարկենք 5-օրյա աշխատանքային շաբաթվա ռեժիմով աշխատողի դեպքը:

ա) 2021թ. մայիս ամսվա անվանական (կեղտոտ) աշխատավարձը կազմում է 159000 (19*8*1000 + 1*7*1000) դրամ:

բ) արհմիության անդամավճարի չափը կազմում է 1510 (159000 * 1%).

գ) 2021թ. մայիս ամսվա վճարված իրական (մաքուր) աշխատավարձը կազմում է՝ 119 430 (159 000 – 159 000 * 22%) – 1590 - 3000) դրամ.

դ) Քանի որ հաշվարկված և վճարված աշխատավարձերը մեծ են նվազագույն ամսական աշխատավարձից, հետևաբար գործատուն չունի իր միջոցների հաշվին դրոշմանիշային վճար կատարելու պարտավորություն և նրա գործողությունները իրավաչափ են:

ե) դրոշմանիշային վճար կատարող է համարվում աշխատողը:

"2021Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈՒԼ

"ՀԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՍ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ"

Ներկայացնել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում Ձեր կարծիքով առկա որևէ հակասություն և/կամ բացթողում, այնպես, որ այն երբևէ տպագրված կամ հրատարակված չլինի մեր ամսագրում:

Պատասխան

Ներկայացված առաջարկությունները արժանի են ուշադրության:

Առաջադրանքի նպատակն էր պարզել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով կարգավորվող իրավահարաբերությունների, սոցիալական գործընկերների (պետության, գործատուի և վարձու աշխատողների) միջև իրավունքների և պարտականությունների համաչափ բաշխման, հողվածների միջև առկա փոխլրացման և փոխկապակցվածության, ինչպես նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով կարգավորվող իրավահարաբերությունների զարգացման վերաբերյալ մրցույթի մասնակիցների կարծիքը:

Քանի որ օրենսդրական փոփոխությունների առաջարկությունները, անցնում են բավականին երկար ճանապարհ՝ ամենատարբեր մակարդակներում լայնածավալ քննարկումներից մինչև մասնագիտական եզրակացություններ, հետևաբար մրցույթի մասնակիցների ներկայացված բոլոր առաջարկությունները, որոնք առաջին հայացքից ընդունելի են՝ ակնհայտ հակասություններ չեն պարունակում, համարվում են ճիշտ:

"2021Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈՒԼ

"ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ"

Տեսչական մարմինը կազմակերպությունում կատարած ստուգումից հետո կազմած ակտում, որպես թերություն արձանագրել է, որ ստուգվող կազմակերպությունը սխալ է կիրառել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասը և հերթափոխային աշխատողին, ով իրավունք ունի աշխատելու օրական 24 ժամ, ներգրավել է աշխատանքի օրական 12 ժամ տևողությամբ:

Այդ հարցի կապակցությամբ տեսչական մարմնի և ստուգվող կազմակերպության մարդկային ռեսուրսների կառավարչի միջև ծագել է վեճ:

Ձեր կարծիքով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի ^{ո՞ր} հոդվածը պետք է վկայակոչի մարդկային ռեսուրսների կառավարչը՝ իր գործողությունները իրավաչափ համարելու և վեճն իր օգտին լուծելու համար: Օգնեք մարդկային ռեսուրսների կառավարչին՝ տույժ տուգանքից ազատվելու համար:

Պատասխան

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն առանձին կատեգորիայի աշխատողների (անընդմեջ հերթապահության ռեժիմով աշխատող առողջապահական կազմակերպություններ, հոգաբարձության (խնամակալության) կազմակերպություններ, մանկական դաստիարակչական կազմակերպություններ, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման մասնագիտացված կազմակերպություններ, կապի և վթարների

հետևանքների վերացման մասնագիտացված ծառայություններ և այլն) աշխատաժամանակի տևողությունը կարող է կազմել օրական 24 ժամ: Ինչպես նկատելի է, 24 ժամյա աշխատանքում ներգրավված լինելու պայմանը իմպերատիվ պայման չէ: Դա նշանակում է, որ գործատուն **կարող է** աշխատողին ներգրավվել մինչև 24 ժամ տևողությամբ աշխատանքի: Ավելին, աշխատողը իբրև իր գործողությունների իրավաչափության հիմնավորում, պետք է վկայակոչի նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետը, ըստ որի ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ սահմանվում է՝ աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ: Եթե օրենսդիրը պարտադրեր, որ վերոհիշյալ ոլորտներում աշխատաժամանակի տևողությունը պետք է կազմի 24 ժամ և ոչ մի բոլոր պակաս, ապա ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 141-րդ հոդվածում կնշվեր համապատասխան վերապահում: Սակայն նման բացառություն, ինչպես տեսնում ենք, վերոհիշյալ հոդվածում բացակայում է, ինչն էլ ապացուցում է, որ աշխատողը ճիշտ է վարվել:

"2021Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՑԹԻ 12-ՐԴ ԸՆՏՐԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԻ III ՓՈՒԼԻ

ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՄԽԱՆԸ

Մեկնաբանեք՝ "սուտ եմ խաբում" սովետությունը, որի մեջ առկա է թաքնված տրամաբանական սխալ և առերևույթ բխում է կանխահայտորեն կեղծ կամ հակասական մտքեր: Այդ անհեթեթ արտահայտությունից դուրս բերեք նրանում թաքնված հոդաբաշխ միտքը:

Պատասխան

"Սուտ եմ խաբում" արտահայտությունը ստախոսի պարադոքսի օրինակ է և քանի որ երկու հակադիր դատողություններ չեն կարող միաժամանակ ճշմարիտ լինել կամ միևնույն երևույթին երկու հակադիր բացատրություններ տալով դրանցից մեկը ժխտում է մյուսին, հետևաբար "Սուտ եմ խաբում" արտահայտության մեջ թաքնված հոդաբաշխ միտքն այն է, որ "ճիշտ եմ ասում":