

**«2019թ. ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ**

**III ՓՈՒԼ**

«2019թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 10-րդ շրջանի ընտրական երրորդ 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 ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն յուրաքանչյուրը 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Հարցաշարի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 10 միավոր:

Խնդրի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 9 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Խնդրի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 9 միավոր:

Հակասությունների բացահայտման առաջադրանքի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն 8 միավոր, սխալ պատասխանները՝ 0 միավոր:

«Գրագիտությունի և իրազեկվածություն» խորագրով ներկայացված առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը գնահատվում է 6 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Հոգեմտածողությանը վերաբերող առաջադրանքի յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 1 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Երրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը կազմում է 40 միավոր:

Երրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից և 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:

Երրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել [press@gortsq.am](mailto:press@gortsq.am) էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2019թ. հուլիսի 31-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն [www.gortsq.am](http://www.gortsq.am) կայքէջում՝ 2019թ. օգոստոսի 1-ին:

**ՌԻՇԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ** – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, HR-ի միջազգային խորհրդանիշով ոսկեպատ շքանշանը, հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2020 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկաձորում:

**«2019թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈՒԼԻ**

**ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ**

**1. Աշխատողը կարող է լինել մեկից ավելի արհեստակցական կազմակերպության անդամ՝**

ա) կարող է, եթե կազմակերպությունների կանոնադրությամբ չի արգելվում.

բ) չի կարող.

գ) կարող է, եթե մյուս արհմիութենական կազմակերպությունները դեմ չեն:

**Պատասխան՝ այո կարող է («Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 3-րդ պարբերություն)**

**2. Ժամանակավոր անաշխատունակության (հիվանդության) թերթիկ ունենալու դեպքում վարձու աշխատողին ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ չի տրվում (նշել սխալ պատասխանը)՝**

***Պատասխան***

- ա) մեկ օր ժամանակավոր անաշխատունակություն ունեցող աշխատողին.
- բ) քաղաքացիաիրավական հարաբերության մասնակցին.
- գ) պայմանագրի գործողության ժամկետն ավարտվելուց հետո.
- դ) այն անձանց, որոնց ժամանակավոր անաշխատունակությունն առաջացել է նրանց կողմից հանցագործություն կամ այլ հակաիրավական արարք կատարելիս ստացված վնասվածքների հետևանքով.
- ե) տարերային աղետի հետևանքների վերազման կամ ռազմական դրության, արտակարգ իրավիճակի (դրության) ժամանակահատվածում.
- զ) եթե վարձու աշխատողը հրաժարվում է ենթարկվել բժշկասոցիալական փորձաքննության.
- է) բժշկի սահմանած բուժման ռեժիմն առանց հարգելի պատճառի խախտած օրերի համար.
- ը) ինքնուրույնաբար իրենց աշխատանքով ապահոված անձանց ՀՀ հարկային օրենսգրքով սահմանված՝ գործունեությունը դադարեցնելու ժամանակահատվածում (գործունեությունը դադարեցնելու մասին հայտարարություն ներկայացնելու օրվանից մինչև այդ հայտարարության կամ գործունեությունը վերսկսելու մասին հայտարարության մեջ նշված՝ գործունեությունը վերսկսելու օրն ընկած ժամանակահատվածում).
- թ) ինքնուրույնաբար իրենց աշխատանքով ապահոված անձանց բացառապես ընտանեկան ձեռնարկատիրության սուբյեկտ համարվելու ժամանակահատվածում.
- ժ) «Սահմանամերձ բնակավայրերում իրականացվող գործունեությունը հարկերից ազատելու մասին» կամ «Ինքնազբաղված անձանց հարկային արտոնությունների մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված հարկային արտոնություններից օգտվելու ժամանակահատվածում.
- ժա) ինքնուրույնաբար իրենց աշխատանքով ապահոված անձին հիվանդանոցային բուժական հաստատությունում (ստացիոնարում) մեկ օրացուցային տարվա ընթացքում բուժման ժամանակահատվածի 60 օրացուցային օրից հետո.
- ժբ) մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում առաջացած ժամանակավոր անաշխատունակության դեպքում.
- ժգ) հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն.
- ժդ) մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն.
- ժե) ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամող աշխատողին՝ բժշկական եզրակացությամբ սահմանված ժամկետներում.
- ժզ) բժշկասոցիալական փորձաքննություն իրականացնող իրավասու պետական մարմնի կողմից հաշմանդանության խմբի սահմանումից անմիջապես հետո՝ բժշկական եզրակացությամբ սահմանված ժամկետներում.
- ժէ) ընտանիքի մահացած անդամի թաղման դեպքում տրվող չվճարվող արձակուրդի ընթացքում.
- ժը) ամուսնության համար տրվող չվճարվող արձակուրդի ընթացքում:

**3. Աշխատողն ընդունվել է աշխատանքի որևէ ամսվա 15-ին՝ 800 000 դրամ աշխատավարձով: Հաջորդ ամսին անհրաժեշտություն է առաջացել հաշվարկել աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձը: Աշխատանքի ընդունման ամիսը և**

**ստացված եկամուտները ընդհանուր հաշվարկի մեջ ներառվում են, թե ոչ (գտնել սխալ պատասխանները)**

ա) չի ներառվում, եթե միջին ամսական աշխատավարձ հաշվարկելու անհրաժեշտությունն առաջացել է ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ հաշվարկելու համար.

բ) չի ներառվում, եթե միջին ամսական աշխատավարձ հաշվարկելու անհրաժեշտությունն առաջացել է մարտի 1-ին նպաստ հաշվարկելու համար.

գ) ներառվում է, եթե միջին ամսական աշխատավարձ հաշվարկելու անհրաժեշտությունն առաջացել է ամենամյա արձակուրդային գումարը հաշվարկելու և վերջնահաշվարկի ժամանակ:

**4. Գործատուն ազատվում է աշխատավարձ չվճարելու համար սահմանված պատասխանատվությունից՝**

ա) եթե աշխատավարձ ստացողը գործատուին չի ներկայացրել իր սոցիալական ապահովության քարտը (հանրային ծառայությունների համարանիշը) կամ քարտ (համարանիշ) չունենալու մասին տեղեկանքը.

բ) կողմերի փոխադարձ համաձայնության դեպքում.

գ) եթե աշխատողը չի բողոքում:

*Պատասխան՝ ա (Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ Օրենսգիրք, գլուխ 12, հոդվ. 169<sup>3</sup>)*

**5. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 155-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստը չպետք է պակաս լինի 35 ժամից: Այս իրավակարգավորումը վերաբերում է հնգօրյա, թե վեցօրյա աշխատաժամանակի ռեժիմով աշխատողներին՝**

ա) հնգօրյա.

բ) վեցօրյա.

գ) թե հնգօրյա և թե վեցօրյա աշխատաժամանակով աշխատողներին:

**«2019Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈՒԼԻ**

**ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ**

Հիվանդության պատճառով առաջացած ժամանակավոր անաշխատունակության ընթացքում Գործատուն աշխատողին ազատել է աշխատանքից: Աշխատողը բողոքարկել է գործատուի որոշումը՝ վերադասության կարգով՝ հրամանն ստանալուց մեկ ու կես ամիս հետո: Վերադաս մարմինը բողոքը մերժել է այն ստանալուց հետո 15-րդ օրը: Աշխատողը հայցով դիմել է դատարան՝ իրեն աշխատանքից ազատելու մասին հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումարը բռնագանձելու պահանջների մասին: Առաջին ատյանի դատարանը մերժել է հայցը վարույթ ընդունելը, պատճառաբանելով, որ աշխատողը բաց է թողել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով սահմանված հայցային վաղեմության ժամկետը: Աշխատողը դիմել է վերաքննիչ դատարան՝ բողոքարկելով ընդհանուր իրավասության դատարանի որոշումը՝ հայցը մերժելու համար:

Դուք եք վերաքննիչ դատարանի դատավորը: Ի՞նչ որոշում կկայացնեք (հիմնավորեք):

**Պատասխան**

- դատարանն իրավունք չունի հայցային վաղեմության ժամկետը բաց թողնելու հիմքով հայցը վարույթ չընդունել, հետևաբար վերաքննիչ դատարանը հայցն ամբողջությամբ կբավարարի և

գործը կուղարկի ընդհանուր իրավասության դատարան՝ նոր քննության:

**«2019Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈՒԼ**

**«ՀԱՎԱՍՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՍ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ»**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 20-րդ հոդվածում առկա է հնացած, գործող օրենսդրությամբ հակասող մաս: Ո՞րն է այդ մասը և ինչպես կվարվեք:

Պատասխան

- Խոսքը վերաբերում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի 5-րդ մասին: Այն ամբողջովին հնացած է, քանի որ այլևս ապահովագրական ստաժ հասկացություն գոյություն չունի, այն էլ այնպիսի ապահովագրություն, որի ընթացքում քաղաքացին ենթակա է եղել ապահովագրության, նրա համար և (կամ) նրա կողմից օրենքով սահմանված կարգով կատարվել են պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարումներ:

**«2019Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈՒԼ**

**«ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱՁԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ»**

Ինչպես հայտնի է, ՀՀ օրենսդրության մեջ առկա է երկու ՀՀ կառավարության որոշումներ, որոնք պարտադրում են, որպեսզի տվյալ որոշումներով նախատեսված պաշտոններ զբաղեցնող կամ աշխատանք կատարող անձինք պարբերաբար անցնեն պարտադիր բժշկական զննություն: Դրանցից մեկը՝ ՀՀ կառավարության 2003թ. մարտի 27-ի N 347-Ն որոշումն է, մյուսը՝ ՀՀ կառավարության 2004թ. հուլիսի 15-ի N1089-Ն որոշումը:

Որոնք են ՀՀ կառավարության այդ երկու որոշումների տարբերությունները և առանձնահատկությունները:

Պատասխան

- ՀՀ կառավարության 2003թ. մարտի 27-ի N 347-Ն որոշմամբ աշխատողը պետք է անցնի պարտադիր բժշկական զննություն՝ աշխատանքից անցնելիս և աշխատանքի ընթացքում այն դեպքերում, երբ աշխատողը պետք է զբաղեցնի այնպիսի պաշտոն կամ կատարի այնպիսի աշխատանք, որը կատարելու համար աշխատողը պետք է լինի նույն որոշմամբ սահմանված հիվանդությունների գծով լիակատար առողջ, իսկ ՀՀ կառավարության 2004թ. հուլիսի 15-ի N1089-Ն որոշումը կիրառվում է այն ժամանակ, երբ աշխատողի առողջության վրա ազդում են վնասակար այնպիսի գործոններ, որոնց հետևանքով աշխատողը կարող է հիվանդանալ:

**«2019Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈՒԼԻ**

**ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ**

Աշխատակազմում կան տարբեր արդյունավետությամբ և ամենատարբեր սոցիալական կարգավիճակ ունեցող աշխատողներ: Նրանք դասակարգված են հետևյալ կերպ՝

1. աշխատանքային լավ արդյունքներ և բարձր, միջին, ցածր սոցիալական կարգավիճակ ունեցող աշխատողներ,
2. աշխատանքային միջին արդյունքներ և բարձր, միջին, ցածր սոցիալական կարգավիճակ ունեցող աշխատողներ,
3. աշխատանքային վատ արդյունքներ և բարձր, միջին, ցածր սոցիալական կարգավիճակ ունեցող աշխատողներ:

Գործատուն տարեկան աշխատանքներն ամփոփելուց հետո, որոշել է աշխատակազմի բոլոր աշխատողներին վճարել միանվագ պարգևատրություն՝ աշխատավարձի 50 տոկոսի չափով: Իր այս գործողությունները գործատուն բացատրել է աշխատողների նկատմամբ իր ունեցած սոցիալական պատասխանատվությամբ, համարելով, որ ցածր եկամուտներ ունեցող աշխատողներին պարգևատրությամբ խրախուսելը կօգնի բարձրացնելու նրանց աշխատանքի արդյունավետությունը: Այս որոշմանն ընդհանրացել է մարդկային ռեսուրսների կառավարիչը և հիմնավորել է իր առարկությունները, բացատրելով, որ այդ որոշումը շահադրդման (мотивация) տեսանկյունից անթույլատրելի է: Գործատուն մարդկային ռեսուրսների կառավարիչից պահանջել է ներկայացնել աշխատավարձի ֆոնդում ունեցած գումարների բաշխման սեփական սկզբունքները:

Դուք եք մարդկային ռեսուրսների կառավարիչը: Օգտագործեք «պարգևատրություն» և «դրամական օգնություն» գործիքակազմը և աշխատավարձի ֆոնդում ձևավորված տնտեսումները հատկացրեք աշխատողներին՝ Ձեր կողմից մշակված սկզբունքներով:

### **Պատասխան**

- Պարգևատրությունը տրվում է աշխատանքային պարտականությունները բարեխիղճ կատարող աշխատանքային կարգապահությունը պահպանող աշխատանքային պարտականությունները զերազանց կատարող աշխատողներին:
- Անթույլատրելի է պարգևատրությունը հավասարապես հատկացնել բոլոր աշխատողներին, քանի որ բոլոր աշխատողները չեն, որ աշխատում են նույն արտադրողականությամբ և բարեխիղճությամբ: Պարգևատրությունը հավասարապես հատկացնելու դեպքում խրախուսվում է վատ աշխատանքը:
- Պարգևատրությունը հավասարապես հատկացնելու դեպքում չի գնահատվում լավ աշխատանքը:
- Պարգևատրության ժամանակ անթույլատրելի է հաշվի առնել աշխատողի սոցիալական դրությունը:
- Դրամական օգնությունն աշխատողի դիմումի հիման վրա գործատուի կողմից ցուցաբերվող աջակցություն է, որը ոչ մի աղերս չունի աշխատանքի արտադրողականության, արդյունավետության և բարեխիղճ աշխատանքի հետ:
- Պարգևատրությունն աշխատողի կողմից ստեղծած հավելյալ արժեքի (բացի հավելյալ արժեքի դիմաց աշխատողի ստացած աշխատավարձից) մասհանում է: Դրամական օգնությունը գործատուի ֆինանսական միջոցների հաշվին կատարվող մասհանում է, որի տրամադրման ժամանակ հաշվի են առնվում աշխատողի սոցիալական կարիքները, բարեկեցության աստիճանը, առողջությունը, ընտանիքի անդամի մահվան դեպքում աջակցությունը և այլն:
- Պարգևատրությունը հատկացվում է յուրաքանչյուրին՝ ըստ կազմակերպության հաջողության մեջ ունեցած ներդրման: Այն կարող է տրվել տարեկան մի քանի անգամ և բոլորովին էլ պարտադիր չէ պարգևատրություն հատկացնել տարեկան արդյունքների համար: