

«2019 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ

IV ՓՈՒԼ

«2019թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 10-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 յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխան կգնահատվի 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Հարցաշարի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 10 միավոր:

Խնդիրը բաղկացած է մեկ հարցից: Գիշտ պատասխանը կգնահատվի 10 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Խնդրի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 10 միավոր:

Հակասությունների բացահայտման առաջադրանքի յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխան կգնահատվի 7 միավոր, սխալ պատասխանները՝ 0 միավոր:

«Գրագիտությունի և իրազեկվածություն» խորագրով ներկայացված առաջադրանքը բաղկացած է 15 հարցից: Յուրաքանչյուրի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 0.5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Ընդհանուր միավորների թիվը կկազմի 7.5 միավոր:

Հոգեմտածողությանը վերաբերող առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Չորրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը գերազանցում է 45 միավորը:

Չորրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից և I-V 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 2019թ. սեպտեմբերի 29-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2019թ. սեպտեմբերի 30-ին:

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

«2019Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈՒԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

1. 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: Այդ աշխատողների աշխատաժամանակի միջին տևողությունը շաբաթվա ընթացքում չի կարող անցնել 48 ժամից, իսկ աշխատանքային օրերի միջև

հանգստի ժամանակը չի կարող պակաս լինել 24 ժամից: Հարց՝ ո՞ր դեպքում աշխատողը կարող է ներգրավվել հերթափոխային աշխատանքի՝ օրական 12 ժամ՝ շաբաթական 24 ժամ տևողությամբ.

ա) բոլոր դեպքերում.

բ) ոչ մի դեպքում.

գ) «ա» և «բ» պատասխանները սխալ են:

Պատասխան՝

- Գիշտ պատասխանը՝ «գ» տարբերակն է, քանի որ սխալ են, թե «ա» և թե «բ» տարբերակները: Իսկ որ դեպքում կարող է «աշխատողը ներգրավվել հերթափոխային աշխատանքի՝ օրական 12 ժամ՝ շաբաթական 24 ժամ տևողությամբ» հարցի, ըստ էության, ճիշտ պատասխանը հետևյալն է՝ աշխատողը կարող է ներգրավվել հերթափոխային աշխատանքում՝ օրական 12 ժամ՝ շաբաթական 24 ժամ տևողությամբ, եթե աշխատանքի է ընդունվել ոչ լրիվ (1/2 դրույք) աշխատաժամանակով .

2. Գործուղման մեկնած 1/2 դրույքով աշխատողի համար, ի՞նչ է լրացվում աշխատաժամանակի հաշվառման տեղեկագրում՝

ա) լրացվում է 4 ժամ.

բ) լրացվում է այնքան ժամ, որքան աշխատում է տվյալ կազմակերպությունը, որտեղ գործուղվել է աշխատողը.

գ) «ա» և «բ» պատասխանները սխալ են:

Պատասխան՝

- Գիշտ պատասխանը՝ «գ» տարբերակն է, քանի որ գործուղման մեկնած 1/2 դրույքով աշխատողի համար աշխատաժամանակի հաշվառման տեղեկագրում ոչ լրացվում է 4 ժամ և ոչ էլ այնքան ժամ, որքան աշխատում է գործուղման վայրի կազմակերպությունը, այլ ըստ ՀՀ ֆինանսների նախարարի 2016թ. փետրվարի 1-ի N 37-Ն հրամանի 1-ին հավելվածով հաստատված ԾԽ-5 Ձևի լրացվում է «գ» տառը, իսկ աշխատավարձը հաշվարկվում է ելնելով աշխատանքային պայմանագրում սահմանված աշխատաժամանակի տևողությունից՝ տվյալ դեպքում 4 ժամից:

3. Հերթափոխով աշխատողների աշխատանքային պայմանագիրը որևէ ամսվա կեսից լուծվելուց հետո, ի՞նչ է լրացվում աշխատաժամանակի հաշվառման տեղեկագրում աշխատանքից ազատված օրերը՝

ա) X-ով լրացվում է աշխատանքային (հերթափոխային) ռեժիմին համապատասխան բոլոր օրերը.

բ) X-ով լրացվում է աշխատանքային շաբաթվա բոլոր օրերը.

գ) ոչինչ չի լրացվում:

Պատասխան՝ «բ»:

4. Մինչև 18 տարեկան աշխատողների հետ կարելի՞ է կնքել հերթափոխային ռեժիմով աշխատանքային պայմանագիր՝

ա) այո կարելի է, եթե ... ,

բ) ոչ չի կարելի, եթե ... ,

գ) երկու պատասխաններն էլ սխալ են:

Պատասխան՝

- Գիշտ պատասխանը «ա» տարբերակն է: Այո՝ մինչև 18 տարեկան աշխատողների հետ կարելի է կնքել հերթափոխային ռեժիմով աշխատանքային պայմանագիր, եթե աշխատողի համար

սահմանված հերթափոխային ժամանակացույցը (գրաֆիկը) չի ներառում գիշերային ժամանակը: Քանի որ 16-18 տարիքային խմբի աշխատողների աշխատաժամանակը չի կարող գերազանցել շաբաթական 36 ժամը (օրական 8,7,7,7,7 ժամաքանակով), հետևաբար հերթափոխային աշխատաժամանակի ռեժիմը կարող է սահմանվել հետևյալ կերպ՝

1-ին օր՝ 8 ժամ՝ 6⁰⁰ - 15⁰⁰:

2-րդ օր՝ 7 ժամ՝ 7⁰⁰ - 15⁰⁰:

3-րդ օր՝ 7 ժամ՝ 8⁰⁰ - 16⁰⁰:

4-րդ օր՝ 7 ժամ՝ 9⁰⁰ - 17⁰⁰:

5-րդ օր՝ 7 ժամ՝ 10⁰⁰ - 18⁰⁰:

5. Երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատողի ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը (ներառյալ՝ հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումները) կազմում է 12 ժամ: Եթե հիմնական գործատուն աշխատողին ներգրավվում է արտաժամյա աշխատանքում, ապա համատեղության գործատուն պարտավոր է աշխատաժամանակի տևողությունը կրճատել արտաժամյա աշխատաժամանակի տևողությանը համապատասխան՝

ա) համատեղության գործատուն աշխատաժամանակի տևողությունն արտաժամյա աշխատաժամանակի տևողությանը համապատասխան չափով կրճատելու պարտավորություն չունի.

բ) համատեղության գործատուն պարտավոր է աշխատաժամանակի տևողությունը կրճատել արտաժամյա աշխատաժամանակի տևողությանը համապատասխան չափով.

գ) համատեղության գործատուն իրավունք ունի աշխատաժամանակի տևողությունը կրճատել արտաժամյա աշխատաժամանակի տևողությանը համապատասխան չափով.

Պատասխան՝ «ա» տարբերակ

«2019Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ IV ՓՈՒԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Աշխատողը վերջնական արտադրանքը փաթեթավորել և աշխատանքային օրն ավարտվելուց անմիջապես հետո ներկայացրել է պահեստ: Պահեստապետը մերժել է այն ընդունելուց, պատճառաբանելով, որ աշխատանքային օրն ավարտվել է և ինքը չի կարող ընդունել, քանի որ պահեստը կապարակնքվել է: Գործարանից դուրս տարածքում, ավտոբուսի կանգառում, աշխատողը նախատել է պահեստապետին՝ իրեն մերժելու համար, ինչի հետևանքով իր ու պահեստապետի միջև լեզվախռիվ է սկսել: Կողմերը սկսել են իրար քաշքշել, ինչի արդյունքում երկուստեք ստացել են թեթև մարմնական վնասվածքներ:

Հաջորդ օրը աշխատողն այդ մասին զեկուցել է կազմակերպության տնօրենին և պահանջել կարգապահական պատասխանատվության ենթարկել պահեստապետին: Տնօրենը պահեստապետից պահանջել է ներկայացնել բացատրություն: Պահեստապետը մանրամասն ներկայացրել է եղելությունը և իր հերթին տնօրենից պահանջել կարգապահական պատասխանատվության ենթարկել աշխատողին:

Ձեր կարծիքով տնօրենը ու՞մ պետք է ենթարկի կարգապահական պատասխանատվության՝ աշխատողին, թե պահեստապետին:

Պատասխան

- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 220-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային կարգապահության խախտում է համարվում աշխատողի մեղքով **աշխատանքային պարտականությունները չկատարելը կամ ոչ պատշաճ կատարելը**:

Նույն օրենսգրքի 215-րդ հոդվածի համաձայն՝ **Աշխատանքի վայրում** աշխատանքային կարգապահությունն ապահովվում է արտադրողական աշխատանքի համար կազմակերպչական և տնտեսական նորմալ պայմաններ ստեղծելու, ինչպես նաև արդյունավետ աշխատանքը խրախուսելու միջոցով:

Ինչպես նկատելի է, աշխատողների միջև վեճը տեղի է ունեցել աշխատանքային ժամից հետո (աշխատանքային օրն ավարտվելուց հետո) և **աշխատանքի վայրից դուրս**, ինչը փաստում է, որ տվյալ պարագայում, բացակայում է աշխատանքային կարգապահության խախտման համար պատասխանատվության միջոց կիրառելու համար անհրաժեշտ պայմանները, այն է՝ **աշխատանքային պարտականությունները չկատարելու կամ ոչ պատշաճ կատարելու իրավաբանաձևի հատկանիշները**:

Ավելին, տվյալ դեպքը հնարավոր է ձեռք բերի ՀՀ քրեական օրենսգրքի 258-րդ հոդվածով նախատեսված հատկանիշները, ինչն էլ իր հերթին կառաջացնի, ոչ թե կարգապահական, այլ քրեական պատասխանատվություն:

Հետևաբար, գործատունն աշխատողներից որևէ մեկի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելով կխախտի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 21-րդ գլխի պահանջները:

«2019Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱՎԱՆ IV ՓՈՒԼ

«ՀԱՎԱՍՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՍ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ»

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 130-րդ հոդվածում առկա են բացթողումներ, խրթին, հակասական ձևակերպումներ և հնացած արտահայտություններ:

Դուք եք Ազգային ժողովի պատգամավորը: Ինչ փոփոխություններ կառաջարկեք:

Պատասխան

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 130-րդ հոդվածում առկա են փոփոխություններ կատարելու առնվազն երկու դեպք: Դրանցից մեկը վերաբերում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 130-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, որը չի կանոնակարգում այն դեպքը, երբ աշխատողի մահվան պատճառով գործատունն իր կամքից անկախ պատճառներով աշխատավարձը և դրան հավասարեցված վճարումները չի կարող կատարել աշխատողին: Նրանում բաց է մնացել աշխատողի մահվան դեպքում վերջնահաշվարկ կատարելու հարցը: Այս բացը լրացնելու համար անհրաժեշտ է կանոնակարգել նաև աշխատողի մահվան պատճառով վերջնահաշվարկ կատարելու հարցը: Առաջարկվում է 2-րդ մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ՝

« 2. Գործատունն վերջնահաշվարկի օրը պարտավոր է աշխատողին վճարել աշխատավարձը և դրան հավասարեցված այլ վճարումներ, իսկ եթե այդ պարտավորությունը գործատուից անկախ պատճառներով հնարավոր չէ կատարել, ապա աշխատողի աշխատավարձը և դրան հավասարեցված վճարումները կատարվում են աշխատողի (կամ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 197-րդ հոդվածում սահմանած անձանց) կողմից նման պահանջ ներկայացնելուց հետո՝ հինգ աշխատանքային օրվա ընթացքում:»

Երկրորդ փոփոխությունը վերաբերում է հողվածում առկա հնացած արտահայտությանը: Այսպես քննարկվող հողվածի 3-րդ մասում սահմանվում է, որ աշխատողի ցանկությամբ գործատուն պարտավոր է նրան տրամադրել տեղեկանք աշխատանքային գործառույթների (պարտականությունների), աշխատավարձի, վճարված հարկերի ու պետական սոցիալական ապահովության վճարումների չափի և աշխատանքի գնահատականի վերաբերյալ: Այս մասում պետական սոցիալական ապահովության վճարումներ հասկացությունը հին է և ենթակա է փոփոխության: Դրա փոխարեն պետք է գրվի՝ «պարտադիր վճարների» բառերը: Ըստ այդմ հողվածի 3-րդ մասը կշարադրվի հետևյալ կերպ՝

« աշխատողի ցանկությամբ գործատուն պարտավոր է նրան տրամադրել տեղեկանք աշխատանքային գործառույթների (պարտականությունների), աշխատավարձի, վճարված հարկերի ու պարտադիր վճարների չափի և աշխատանքի գնահատականի վերաբերյալ»:

«2019Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»
ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈՒԼ
«ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿԱԾՈՒԹՅՈՒՆ»

ՀՀ աշխատանքային, հարկային և այլ օրենսդրություններում հաճախ ենք հանդիպում ստորև ներկայացված արտահայտություններին: Առանձնացրեք այն արտահայտությունները, որոնք ընդգրկում են 20 թիվը և նրանք, որոնք չեն ընդգրկում 20 թիվը:

1. ոչ ավելի քան 20 հատ _____, (ընդգրկվում է)
(նշել 20 թիվը ընդգրկվում է, թե ոչ)
2. ավելի քան 20 հատ _____, (չի ընդգրկվում)
(նշել 20 թիվը ընդգրկվում է, թե ոչ)
3. ոչ պակաս քան 20 հատ _____, (ընդգրկվում է)
(նշել 20 թիվը ընդգրկվում է, թե ոչ)
4. առնվազն ամսի 20-ը _____, (ընդգրկվում է)
(նշել 20 թիվը ընդգրկվում է, թե ոչ)
5. մինչև ամսի 20-ը _____, (չի ընդգրկվում)
(նշել 20 թիվը ընդգրկվում է, թե ոչ)
6. ներառյալ ամսի 20-ը _____, (ընդգրկվում է)
(նշել 20 թիվը ընդգրկվում է, թե ոչ)
7. ընդհուպ ամսի 20-ը _____, (ընդգրկվում է)
(նշել 20 թիվը ընդգրկվում է, թե ոչ)
8. ոչ շուտ քան ամսի 20-ը _____, (ընդգրկվում է)
(նշել 20 թիվը ընդգրկվում է, թե ոչ)
9. ոչ ուշ քան ամսի 20-ը _____, (ընդգրկվում է)
(նշել 20 թիվը ընդգրկվում է, թե ոչ)
10. 20 հատից ավելի _____, (չի ընդգրկում)
(նշել 20 թիվը ընդգրկվում է, թե ոչ)
11. 20 հատից պակաս _____, (չի ընդգրկվում)
(նշել 20 թիվը ընդգրկվում է, թե ոչ)
12. ամսի 20-ից հետո _____, (չի ընդգրկվում)
(նշել 20 թիվը ընդգրկվում է, թե ոչ)
13. ամսի 20-ից առաջ _____, (չի ընդգրկվում)
(նշել 20 թիվը ընդգրկվում է, թե ոչ)
14. ամսի 20-ի դրությամբ _____, (ընդգրկվում է)

(նշել 20 թիվը ընդգրկվում է, թե ոչ)

15. Նախքան ամսի 20-ը _____: (չի ընդգրկվում)

(նշել 20 թիվը ընդգրկվում է, թե ոչ)

«2019Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»
ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ԸՆՏՐԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԻ IV ՓՈԻԼԻ
ՉՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Մարդկային ռեսուրսների կառավարիչը կազմակերպության ղեկավար այն պաշտոնատար անձն է, ով տիրապետում է մասնավորից ընդհանուրի (ինդուկցիա) և ընդհանուրից մասնավորի (դեդուկցիա) մտահանգման եղանակներին, կարողանում է տրամաբանական հաջորդականությամբ բացահայտել իր առջև հանկարծակի ծառայած անձանոթ իրավիճակի ներքին փոխկապակցվածությունները և հանգել միանշանակ ճիշտ եզրակացության: Ապացուցեք, որ Դուք հենց այդպիսի HR եք՝ լուծելով ստորև ներկայացվող հարցը: Իսկ հարցը այսպիսին է՝

Ինչ դասական կապ գոյություն ունի շների թվաքանակի և հացի պաշարների միջև:

Պատասխան՝

- Եթե շները շատ են (քիչ են), ապա կատուները քիչ են (շատ են), եթե կատուները քիչ են (շատ են), ապա մկները շատ են (քիչ են), եթե մկները շատ են (քիչ են), ապա հացահատիկը քիչ է (շատ է), եթե հացահատիկը քիչ է (շատ է), ապա հացը քիչ է (շատ է):