

**«2020 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 11-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ**

**VI ՓՈՒԼ**

«2020թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 11-րդ շրջանի վեցերորդ 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:

Խնդիրն ունի երկու ճիշտ պատասխան, որի յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր՝ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Խնդրի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 10 միավոր:

Հակասությունների բացահայտման առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 11 միավոր, սխալ պատասխանները՝ 0 միավոր:

«Գրագիտություն և իրազեկվածություն» մասում առաջարկվում է մեկնաբանել կետի և ստորակետի կիրառման իրավալեզվաբանական տարբերությունը: Գիշտ պատասխանը կգնահատվի 2 միավոր, իսկ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

«Հոգեմտածողություն» խորագրի ներքո առաջարկվում է բացահայտել աշխատողին առավելագույն արդյունավետությամբ աշխատացնելու բանաձևը: Եթե Ձեր կարծիքը համընկնի մարդկային ռեսուրսների կառավարման ոլորտի համաշխարհային մակարդակի լավագույն մասնագետների կարծիքին, Դուք կվաստակեք 1 միավոր, եթե ոչ, 0 միավոր:

Վեցերորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը կազմում է 34 միավոր:

Վեցերորդ 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:

Վեցերորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել [press@gortsq.am](mailto:press@gortsq.am) էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2021թ. **հունվարի 30-ը**: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն [www.gortsq.am](http://www.gortsq.am) կայքէջում՝ 2021թ. **հունվարի 31-ին**:

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

**«2020Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 11-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼԻ**

**ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ**

1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, ի՞նչ կարգ է սահմանված չվճարվող արձակուրդում գտնվող աշխատողին հետ է կանչելու վերաբերյալ՝

Հարցը ներկայացվում է առանց ճիշտ և սխալ տարբերակի: Տվեք Ձեր ճիշտ պատասխանը:

Պատասխան

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում աշխատողին չվճարվող արձակուրդից հետ է կանչելու կարգ սահմանված չէ:

2. Գործատուն, հրամանով, հայրության արձակուրդում գտնվող աշխատողին հետ է կանչել: Աշխատողը չի ենթարկվել հրամանի պահանջներին: Գործատուի կողմից աշխատողին նկատողություն հայտարարելն իրավաչափ է, թե ոչ՝
- ա) իրավաչափ է, քանի որ աշխատողը պարտավոր է կատարելու գործատուի հրամանով իրեն տրված հանձնարարությունը.
  - բ) իրավաչափ է, եթե այն սահմանված է ներքին կարգապահական կանոններում.
  - գ) «ա» և «բ» պատասխանները սխալ են:

3. Հայրության արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածն ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող ժամանակահատված է, թե ոչ՝
- ա) ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող ժամանակահատված է.
  - բ) ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող ժամանակահատված չէ.
  - գ) ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող ժամանակահատված է, եթե կինը գտնվում է մայրության արձակուրդում:

4. **Դժբախտ պատահարի պատճառով մահացել է կազմակերպության միակ հիմնադիրը, որը նաև կազմակերպության գործադիր մարմնի ղեկավարն է՝ տնօրենն է: Ո՞վ և ո՞ւմ կողմից կարող է նշանակվել տնօրեն՝**
- ա) Արհմիութենական կազմակերպության ղեկավարի կողմից կարող է նշանակվել ցանկացած աշխատող.
  - բ) Արհմիութենական կազմակերպության ընդհանուր ժողովի ներկայադուրի և գործատուի ներկայացուցչի փոխադարձ համաձայնությամբ կարող է նշանակվել ցանկացած աշխատող
  - գ) «ա» և «բ» պատասխանները սխալ են:

Պատասխան

«Իրավաբանական անձանց պետական գրանցման, իրավաբանական անձանց առանձնացված ստորաբաժանումների, հիմնարկների և անհատ ձեռնարկատերերի պետական հաշվառման մասին» ՀՀ օրենքի 40-րդ հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն՝ գործադիր մարմնի ղեկավար կարող է նշանակվել մահացած միակ հիմնադրի ժառանգ ճանաչված անձի որոշմամբ նշանակված անձը:

5. **Գործադիր մարմնի ղեկավարը՝ տնօրենը հանկարծակի հիվանացել և հոսպիտալացվել է: Նրան ժամանակավորապես փոխարինել է փոխտնօրենը: Այդ փաստը պե՞տք է գրանցել պետական ռեգիստրում՝**
- ա) այո, տնօրենին ժամանակավոր բացակայության դեպքում նրան փոխարինման փաստը ենթակա է գրանցման՝ պետական ռեգիստրում, որպես տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատար.
  - բ) այո, տնօրենին ժամանակավոր բացակայության դեպքում նրան փոխարինման փաստը ենթակա է գրանցման՝ պետական ռեգիստրում, սակայն ոչ որպես տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատար.
  - գ) տնօրենին ժամանակավոր բացակայության դեպքում նրան փոխարինելու փաստը պետական ռեգիստրում գրանցման ենթակա չէ:

**«2020Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 11-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ VI ՓՈՒԼԻ**

**ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ**

Շաբաթական 40 ժամ և օրական 8 ժամ աշխատանքային ռեժիմով աշխատողի աշխատանքային պայմանագրում աշխատավարձը սահմանվել է գործավարձային եղանակով՝ մեկ դետալ արտադրելու համար սահմանվել է 1000 դրամ:

Ամբողջ ամսվա ընթացքում բացակայություն չունեցող աշխատողի համար որքա՞ն պետք է աշխատավարձ հաշվարկել, եթե 1974թ.-ից հետո ծնված աշխատողն ամբողջ ամսվա ընթացքում բարեխիղճ աշխատանքի արդյունքում արտադրել է.

ա) 80 դետալ.

բ) 100 դետալ.

**Պատասխան**

ա) տարբերակի դեպքում՝

բ) տարբերակի դեպքում՝ 100 000 դրամ:

**«2020Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 11-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼ**

**«ՀԱՎԱՍՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՍ ԲԱՑԱՅԱՅՏՈՒՄՆԵՐ»**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 11 հոդվածներում (հոդվածներ 27-րդ, 55-րդ, 56-րդ, 57-րդ, 58-րդ, 59-րդ, 60-րդ, 61-րդ, 62-րդ, 63-րդ, 142-րդ) օգտագործվում է «կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիր» հասկացությունն՝ տարբեր հոլովածներով: Այսպիսի ձևակերպությունը կոռեկտ չէ և հակասում է «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի և մանավանդ այդ օրենքի 2-րդ, 4-րդ և 16-րդ հոդվածների դրույթներին, ինչպես նաև լրիվ և ամբողջական չի ներկայացնում տնտեսական գործունեության ոլորտում գործող բոլոր գործատուներին:

Բացահայտեք այդ թերությունը և տվեք ավելի լայն ձևակերպում:

**Պատասխան**

«կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիր» ձևակերպումով ներկայացվել է տնտեսական գործունեություն իրականացնող անձանց շրջանակը և ստացվել է այնպես, որ կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու իրավասություն ունեն միայն կազմակերպության աշխատողների ներկայացուցիչները կամ արհեստակցական մարմինը: Այս դատողության օգտին է խոսում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 56-րդ հոդվածի 1-ին մասում սահմանված հետևյալ դրույթը՝ կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են կազմակերպության աշխատողների կոլեկտիվը՝ ի դեմս կազմակերպությունում գործող աշխատողների ներկայացուցչի, և գործատուն՝ ի դեմս կազմակերպության ղեկավարի կամ նրա լիազորած անձի: Այդ շրջանակից դուրս են մնացել գործատու համարվող, սակայն կազմակերպություն չհամարվող անհատ ձեռնարկատերերը, պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինները, որոնց աշխատողների ներկայացուցիչները կամ նրանցում ստեղծված արհեստակցական միությունները չեն կարող կոլեկտիվ աշխատանքային բանակցություններ վարեն իրենց գործատուների հետ՝ կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար:

Անհրաժեշտ է

ա. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերը կատարված դատողության հաշվառմամբ շարադրել 27-րդ հոդվածը՝ հետևյալ խմբագրությամբ՝

**Հոդված 27. Գործատուների ներկայացուցիչները**

1. **Կազմակերպության** կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերություններում որպես գործատուի ներկայացուցիչ հանդես է գալիս **կազմակերպության ղեկավարը** (տնօրենը, գլխավոր տնօրենը, նախագահը, առնվազն երեք աշխատող ունեցող անհատ ձեռնարկատերը և այլն: Օրենքով կամ կազմակերպության կանոնադրությամբ նախատեսված դեպքերում կամ իրենց լիազորությունների սահմաններում գործատուներին կարող են ներկայացնել նաև այլ անձինք:

2. Գործատուն իրավունք ունի աշխատանքային իրավունքի բնագավառի իր լիազորությունները կամ դրանց մի մասը փոխանցելու քաղաքացիներին կամ իրավաբանական անձանց:

3. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային մակարդակների կոլեկտիվ հարաբերություններում որպես գործատուների ներկայացուցիչ հանդես է գալիս գործատուների համապատասխան միությունը:

Գործատուների միությունը ոչ առևտրային կազմակերպություն համարվող իրավաբանական անձ է, որը միավորում է գործատու կազմակերպություններին և գործատու քաղաքացիներին: Միության անդամ գործատու կազմակերպությունները միությունում ներկայացվում են իրենց լիազոր ներկայացուցիչների միջոցով:

Գործատուների միության գործունեությունը կարգավորվում է սույն օրենսգրքով, օրենքով և իր կանոնադրությամբ:

## «2020Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

### ՄՐՑՈՒՅԹԻ 11-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼ

#### «ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ»

Ստորև ներկայացվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 165-րդ հոդվածը: Նրանում ներառված պայմաններն իրարից բաժանված են կետերով (.) ստորակետի (,) փոխարեն: Ինչո՞ւ:

**Հոդված 165.** Ամենամյա արձակուրդի համար անհրաժեշտ աշխատանքային ստաժը

Աշխատանքային տարում, որի համար տրամադրվում է ամենամյա արձակուրդ, ներառվում են՝

- 1) փաստացի աշխատած ժամանակահատվածը.
- 2) այն ժամանակահատվածը, որի ընթացքում, օրենսդրությամբ համապատասխան, պահպանվում են աշխատողի աշխատատեղը (պաշտոնը) և աշխատավարձը՝ ամբողջությամբ կամ մասամբ.
- 3) աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածը.
- 4) վճարովի ամենամյա արձակուրդի ժամանակահատվածը.
- 5) հարկադիր պարապուրդում աշխատողի գտնվելու ժամանակահատվածը՝ նախկին աշխատանքին վերադառնալու դեպքում.
- 6) օրինական գործադուլի ժամանակահատվածը.
- 6.1) վարժական հավաքների մասնակցելու, զորահավաքային զինվորական ծառայություն իրականացնելու կամ որպես զինվորական ծառայության մեջ չգտնվող անձ (կանավորական)՝ կանավորական հիմունքներով Հայաստանի Հանրապետության, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կամ պաշտպանության ոլորտում պետական լիազոր մարմնի հետ ռազմական փոխօգնության պայմանագրերի հիման վրա այլ երկրների պաշտպանության մարտական գործողություններին մասնակցելու ժամանակահատվածը.
- 7) օրենսդրությամբ սահմանված այլ ժամանակահատվածներ:

#### **Պատասխան**

«Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 16-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ եթե նորմատիվ իրավական ակտում նշված նորմի կիրառումը պայմանավորված է ստորակետերով ( . . . )

բաժանված պայմաններով, ապա ստորակետերով (. . .) բաժանված պայմանների մասով այդ նորմի կիրառման համար անհրաժեշտ է բոլոր պայմանների առկայությունը:

Չետևաբար, եթե ամենամյա արձակուրդի համար անհրաժեշտ աշխատանքային ստաժի համար թվարկված պայմանները բաժանված լինեին ստորակետով, ապա բոլոր պայմանների առկայությունը կլիներ պարտադիր, իսկ կետերով բաժանված լինելու դեպքում՝ դրանցից մեկի առկայությունը բավարար է, որպեսզի այն համարվի ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող պայման:

**«2020Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 11-ՐԴ ԸՆՏՐԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԻ VI ՓՈՒԼԻ**

**ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ**

Ի՞նչ անել, որպեսզի աշխատողն աշխատի առավելագույն արդյունավետությամբ:

Եթե Ձեր կարծիքը համընկնի մարդկային ռեսուրսների կառավարման ոլորտի համաշխարհային մակարդակի լավագույն մասնագետների կարծիքին, Դուք կվաստակեք 1 միավոր, եթե ոչ, 0 միավոր:

***Պատասխան***

Պետք է անել այնպես, որ աշխատողն աշխատի այնպես կարծես աշխատում է հենց իր համար: