

## «2020թ. ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

### ՄՐՑՈՒՅԹԻ 11-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ I ՓՈՒԼ

«2020թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 11-րդ շրջանի առաջին փուլին ներկայացվում է հինգ հարցից բաղկացած մեկ հարցաշար, մեկ խնդիր, առաջադրանքներ՝ «Հակասություններ և բացահայտումներ» ու «Գրագիտություն և իրազեկվածություն», ինչպես նաև աշխարհայացքային մտածողությանը վերաբերող թեմաներից:

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

**Խնդրի** ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 10 միավոր՝ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Խնդրի առավելագույն միավորը կազմում է 10 միավոր:

**Հակասությունների բացահայտման** առաջադրանքն ունի մի քանի ճիշտ պատասխան: Յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխան կգնահատվի 1 միավոր, սխալ պատասխանները՝ 0 միավոր:

**«Գրագիտություն և իրազեկվածություն»** մասում անհրաժեշտ է ապառիչ թվարկել օտար պետության բժշկական հաստատությունում բուժում ստացած աշխատողին նպաստ վճարելու ընթացակարգը: Յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխան կգնահատվի 1 միավոր, սխալ պատասխանները՝ 0 միավոր:

**«Աշխարհայացքային մտածողություն»** խորագրի ներքո առաջարկվում է ներկայացված ինքնակենսագրության հիման վրա մշակել ժամանակակից CV: Առաջադրանքի յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխան կգնահատվի 0.2 միավոր, սխալ պատասխանները՝ 0 միավոր:

Առաջին փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը գերազանցում է 35 միավորը:

Առաջին 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:

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

**«2020թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱԿԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 11-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐՈՎԿԱՆ I ՓՈԽ ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ՃԻՇՏ ՊԱՏԱՍԽԱՆՆԵՐՈՎ**

1. Օտարերկրյա քաղաքացիություն ունեցող աշխատողը կարող է լինել տվյալ գործատուի մոտ գործող արհմիութենական կազմակերպության անդամ`  
ա) օտարերկրացին կարող է լինել արհմիութեան անդամ, որովհետև նա նույնպես ունի աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության կարիք.  
բ) օտարերկրացին չի կարող լինել Հայաստանի արհմիութենական կազմակերպության անդամ` չունենալով Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն.  
գ) օտարերկրացին կարող է լինել արհմիութեան անդամ, եթե արհմիութենական կազմակերպությունը և տվյալ երկրի դեսպանատունը չի առարկում:
  
2. ՀՀ կառավարության 2007թ. փետրվարի 1-ի թիվ 201-Ն որոշմամբ հաստատված առողջապահական բնագավառի աշխատողների աշխատանքի և հանգստի ռեժիմի առանձնահատկությունները սահմանող N1 հավելվածի 1-ին կետի համաձայն` առողջապահական բնագավառի աշխատողների համար աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը չի կարող անցնել շաբաթական 39 ժամից: Դա նշանակում է, որ առողջապահական բնագավառի աշխատողների աշխատաժամանակը համարվում է`  
ա) կրճատ.  
բ) ոչ լրիվ.  
գ) նորմալ:
  
3. Ծառայությունների մատուցման պայմանագրով կատարված աշխատանքը մասնագիտական աշխատանքային ստաժ համարվում է, թե` ոչ`  
ա) համարվում է մասնագիտական աշխատանքային ստաժ.  
բ) չի համարվում մասնագիտական աշխատանքային ստաժ.  
գ) միայն կենսաթոշակի անցնելիս կարող է համարվել մասնագիտական աշխատանքային ստաժ, քանի որ ծառայությունների մատուցման պայմանագրով կատարված աշխատանքի ժամանակահատվածը կենսաթոշակի անցնելուց համարվում է աշխատանքային ստաժ:
  
4. Ինչպես հայտնի է, գործատուն պարտավոր է վարել զինապարտների վերաբերյալ գրանցամատյան: Այս կարգը գործում է արդյոք համատեղությամբ (միևնույն կամ տարբեր կազմակերպություններում) աշխատողների համար`

ա) միևնույն կազմակերպությունում համատեղությամբ աշխատողի մասին գրանցամատյանում գրառում չի կատարվում, իսկ տարբեր կազմակերպություններում համատեղությամբ աշխատողի մասին գինապարտների հաշվառման գրանցամատյանում կատարվում է:

բ) միևնույն կազմակերպությունում համատեղությամբ աշխատողի մասին գինապարտների հաշվառման գրանցամատյանում գրառում կատարվում է, իսկ տարբեր կազմակերպություններում համատեղությամբ աշխատողի մասին չի կատարվում:

գ) թե՛ միևնույն կազմակերպությունում և թե՛ տարբեր կազմակերպություններում համատեղությամբ աշխատողի մասին գինապարտների հաշվառման գրանցամատյանում գրառում կատարվում է:

5. **Ձեր կազմակերպություն է գործուղվել գործընկեր կազմակերպության ներկայացուցիչը: Ե՞րբ նա կարող է անցնել գործուղման էությունից բխող իր պարտականությունների կատարմանը՝**

ա) երբ ցանկանա:

բ) երբ գործուղման վկայականը ներկայացնի գործատուին:

գ) (ա) և (բ) պատասխանները սխալ են:

### **«2020թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԱԿՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ» ՄՐՑՈՒՅԹԻ 11-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ I ՓՈՒԼԻ ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ**

Նորմալ աշխատաժամանակի ռեժիմով (աշխատանքի սկիզբը՝ ժ.9:00, ընդմիջումը՝ ժ.13:00-14:00, աշխատանքի ավարտը՝ ժ.18:00) աշխատողը գործուղվել է Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ՝ Լոս Անջելես քաղաք: Ինչպես հայտնի է, ԱՄՆ-ի և Հայաստանի ժամային գոտիները տարբեր են. երբ Լոս Անջելեսում առավոտյան ժ.9:00-ն է, Հայաստանում երեկոյան 21:00-ն է, և հակառակը:

Գործուղման ընթացքում աշխատողն աշխատանքի է մեկնել առավոտյան ժ.10:00-ին և վերադարձել աշխատանքից ժ.19:00-ին: Դա նշանակում է, որ Երևանի ժամանակով աշխատանքը սկսվել է ժ.22:00-ին և ավարտվել առավոտյան ժ.7:00-ին: Գործուղման ժամանակահատվածի համար հաշվարկված աշխատավարձը չի բավարարել աշխատողին: Նա պահանջել է կատարել վերահաշվարկ և իրեն վճարել նաև գիշերային աշխատանքի համար հավելում՝ այն պատճառաբանությամբ, որ Լոս Անջելեսում աշխատանքի 8 ժամը համընկել է հայաստանյան ժամանակով գիշեր ժամանակին:

Նա իր պահանջը բացատրել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 1-ին մասի այն դրույթով, ըստ որի՝ աշխատանքային օրենսդրությունը և

աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերը տարածվում են Հայաստանի Հանրապետության տարածքում ծագած աշխատանքային հարաբերությունների վրա, անկախ նրանից, թե որտեղ է կատարվում աշխատանքը՝ Հայաստանի Հանրապետությունում, թե գործատուի հանձնարարությամբ՝ այլ պետությունում:

Գործատուն մերժել է աշխատողի պահանջը և բացատրել, որ աշխատողը սխալ է մեկնաբանել վերոհիշյալ հոդվածի իրավական բովանդակությունը: Աշխատողը դիմել է դատարան: Դու՞ք եք դատավորը՝ ի՞նչ որոշում կկայացնեք:

### ***Պատասխան***

Քննության առնելով հայցի պահանջները, իրականացնելով գործի փաստացի հանգամանքների բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտություն, դրանք փոխկապակցելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանվող իրավակարգավորվող դրույթների հետ,

ելնելով՝

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 148-րդ հոդվածի 1-ին մասի դրույթներից, ըստ որի գիշերային ժամանակ է համարվում ժամը 22-ից մինչև 6-ն ընկած ժամանակահատվածը, իսկ նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ գիշերային աշխատանք է համարվում գիշերային ժամանակի ընթացքում կատարված աշխատանքը,

հաշվի առնելով՝

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետը, համաձայն որի՝ աշխատաժամանակը ներառում է՝ փաստացի աշխատած ժամանակահատվածը,

հիմք ընդունելով՝

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 11-րդ հոդվածի 2-րդ պարբերությամբ սահմանված դրույթը, ըստ որի՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության նորմի մեկնաբանումը չպետք է փոփոխի դրա իմաստը

դատարանը կգա այն եզրակացության, որ ԱՄՆ գործուղված աշխատողը աշխատանքը փաստացի կատարել է ցերեկային ժամերին՝ անկախ այն հանգամանքից, որ այդ ժամերը համընկնում են Հայաստանի գիշերային ժամերի հետ:

Ելնելով վերոգրյալից դատարանը կմերժի աշխատողի հայցը և վճիռը կկայացնի ի օգուտ գործատուի:

**«2020Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**  
**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 11-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ Ի ՓՈՒԼ**  
**«ՀԱՎԱՍՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՍ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ»**  
**ԱՌԱՋԱՂՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով կարգավորվող հարաբերությունների համար հայցային վաղեմության ընդհանուր ժամկետը երեք տարի է՝ բացառությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված դեպքերի:

Բացահայտեք բացառությունները և նշեք այն հոդվածները, որտեղ սահմանվում են հայցային վաղեմության ընդհանուր ժամկետից տարբերվող այլ ժամկետներ:

***Պատասխան՝***

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 3-րդ մաս, 72-րդ հոդված, 102-րդ հոդվածի 3-րդ մաս, 228-րդ հոդված և 265-րդ հոդվածի 1-ին մաս:

**«2020Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**  
**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 11-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ Ի ՓՈՒԼ**  
**«ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ»**  
**ԱՌԱՋԱՂՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ**

Սպառնիչ թվարկել օտարերկրյա պետության բժշկական հաստատությունում բուժում ստացած աշխատողին ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ վճարելու ընթացակարգը:

***Պատասխան՝***

1. Օտարերկրյա պետության բժշկական հաստատությունն իր մոտ բուժում ստացած աշխատողին պետք է տրամադրի ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկ (ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածը հաստատող այլ փաստաթուղթ) (այսուհետ՝ բժշկական փաստաթուղթ):

2. Բժշկական փաստաթուղթը թարգմանվում է և հաստատվում նոտարի կողմից կամ վավերացվում հյուպատոսական կարգով կամ ապոստիլով:

3. նոտարի կողմից թարգմանված և հաստատված կամ հյուպատոսական կարգով վավերացված կամ ապոստիլով բժշկական փաստաթուղթը քաղաքացին ներկայացնում է առողջապահության նախարարություն:

4. առողջապահության նախարարությունը ներկայացված փաստաթղթերի հիման վրա տալիս է քաղաքացուն անաշխատունակության թերթիկ տրամադրելու մասին գրավոր թույլտվություն:

5. առողջության առաջնային պահպանման ծառայություններ մատուցող բժշկական հաստատությունը, առողջապահության նախարարության գրավոր թույլտվության հիման վրա, անձին տրամադրում է անաշխատունակության թերթիկ:

**«2020Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՈՇՍՈՒՐՄՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»  
ՄՐՑՈՒՅԹԻ 11-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ I ՓՈՒԼ ԱՇԽԱՐՀԱՅԱՑՔԱՅԻՆ  
ՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆԸ ՎԵՐԱԲԵՐՈՂ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊՍՏԱՍԽԱՆԸ**

Ձեր առջև անձի կենսագրությունն է: Կազմեք նրա CV-ն: Անձը ծնվել է 1987թ. հունիսի 1-ին` \_\_\_\_ վայրում (նշեք ձեր ցանկությամբ ցանկացած վայր): Հայրը` պատվա- վոր գյուղատնտես է, իսկ մայրը` բազմազավակ մայր: Նա ընտանիքի 6-րդ երեխան է: Մանկապարտեզ չի հաճախել: Մանկապարտեզին լիովին փոխարինել են իր եղբայրների ու քույրերի, գյուղի մյուս երեխաների պարտեզային խաղերը: Սովորել է գյուղի 8-ամյա դպրոցում, իսկ հետո ուսումը շարունակել շրջկենտրոնի թիվ 4-րդ միջնակարգ դպրոցում: Գերազանց առաջադիմությամբ դպրոցն ավարտելուց հետո փորձել է ընդունվել Երևանի պետական համալսարանի իրավաբանական ֆակուլտետ, սակայն ձախողել է: Այդ տարին ընդունվել է աշխատանքի` շրջկենտրոնում գործող սարքերի գործարանում: Սկզբնական շրջանում աշխատել է որպես բանվոր, ապա` ենթավարպետ, 6 ամիս հետո` վարպետ:

Աշխատանքի բարձր արտադրողականության, կոլեկտիվում մեծ հեղինակության պատճառով նրան առաջարկում են կազմակերպության գլխավոր ինժեների պաշտոնը, որից նա հրաժարվում է և մեկնում է հայկական բանակ: Ծառայության ընթացքում ծնողները մի քանի անգամ ստանում են շնորհակալագրեր: Ծառայության ընթացքում ստանում է ենթասպայի զինվորական կոչում: Զորացրվելուց հետո վերադառնում է հարազատ կազմակերպություն: Աշխատանքին զուգահեռ նա երկու տարի շարունակ երեք առարկա ինքնուրույն և մեկ առարկա կրկնուսույցի մոտ պարապելուց հետո կրկին փորձում է ուժերը Երևանի պետական համալսարանի իրավաբանական ֆակուլտետ ընդունվելու համար, որը պսակվում է հաջողությամբ:

Սովորելու ընթացքում նա ուսումնաարտադրական պրակտիկա է անցնում դատախազությունում, ոստիկանությունում, հետո նաև կենտրոնական բանկում:

Համալսարանն ավարտելուց հետո նա աշխատանքի է անցնում «X & Z» կազմակերպությունում, որտեղ աշխատավարձը վճարվում էր ակկորդային եղանակով` թիմին` լավագույն արդյունքների համար սկզբունքով: Իր կողմից ղեկավարվող թիմը լավ ցուցանիշներ ունենալու պատճառով երկար տարիներ ամենաբարձր աշխատավարձն էր ստանում կազմակերպությունում:

Երկու տարի աշխատելուց հետո նրան առաջարկեցին ղեկավարել «X & Z» արհմիութենական կազմակերպությունը՝ նրան տրամադրելով ծառայողական մեքենա, հեռախոս: Նա հրաժարվում է ծառայողական մեքենայի վարորդից և հեռախոսից: Իշխանական կուսակցությունը, նկատելով անձի պատրաստվածությունը, նրան 2017թ.-ին առաջարկում է ընդունվել կուսակցության շարքերը, որին նա համաձայնում է՝ տանը կնոջ և երկու երեխաների հետ քննարկելուց հետո: Աջ ուժերի կողմից ժնկում կազմակերպված համաժողովի ժամանակ առանց թարգմանչի օգնության ներկայացնում է «Բիզնեսի և արհմիութենական շարժման հիմնախնդիրներն ամբողջ աշխարհում» ծավալուն գիտական աշխատությունը, որի գրավոր տեքստը տպագրվում է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության ամենամյա ամսագրում՝ անգլերեն լեզվով, որի նախաբանում, պատասխանելով լրագրողի այն հարցին, թե ինչով է բացատրում իր հաջողությունները, նա պատասխանել է, որ դրանք պայմանավորված են հայ առաքելական եկեղեցու հետևորդ լինելով, զրուցակցին լսելու կարողությամբ և իր պետությունն անսահման սիրելու զգացումով:

Երեք տարի աշխատելուց հետո թերթում կարդում է հայտարարություն այլ կազմակերպությունում թափուր աշխատելի համար հայտարարված մրցույթի մասին: Նա մրցույթին մասնակցելու համար պետք է կազմի CV: Օգնեք նրան CV կազմելու հարցում:

### **Պատասխան**

CV կազմելու համար չկան պատրաստի խորհուրդներ, սխեմաներ: Այն անհատական է՝ յուրաքանչյուր անձի համար: Անձն ինքն է որոշում այն առաջնահերթությունները, որոնք, պետք է տեղ գտնեն CV-ում: Սակայն մի բան պարզ է՝ գործատուն պատրաստ չէ և ժամանակ էլ չունի ընթերցելու ուրիշի մասին երկար ու բարակ պատմությունները, անհարկի ինքնագովեստը կամ թեկնածուի պատկերացրած կերպարի նկարագիրը և ուռճացած կենսագրական տվյալները:

CV-ն կազմելիս առավել շատ պետք է գրել ոչ թե Ձեր մասին, այլ այն մասին, թե ինչ կարող եք անել գործատուի համար՝ Ձեր փորձով, գիտելիքներով, հմտություններով և կարողություններով: Չէ՞ որ գործատուին հետաքրքրում են ոչ թե Ձեր «հաջողություններն» ու «ձեռքբերումները», այլ թե ինչպես կարող եք Ձեր «հաջողություններն» ու «ձեռքբերումները», կրթությունն ու փորձը կիրառելով էլ ավելի բարելավեք կազմակերպության գործունեությունը:

CV կազմելիս, անհրաժեշտ է նախ և առաջ տեղեկություններ ունենալ կազմակերպության առաքելության, աշխատանքի կազմակերպման մշակույթի, գործունեության ոլորտի և տեսակի, աշխատանքի պայմանների,

աշխատաժամանակի, աշխատավարձի չափի, աշխատողի վերաբերյալ գործատուի պատկերացումների մասին և այլն:

Առհասարակ, ինքնակենսագրականը անձի ինքնադրսևորման պատմությունն է, որից պետք է ընտրությամբ ձևավորել CV: Այն հակիրճ, սակայն լիարժեք տեղեկություններ պետք է պարունակի անձի աշխատանքային գործունեության մասին՝ դեմ նետելով կենսագրական այն տվյալները, որոնք չեն հետաքրքրի գործատուին: CV պետք է կազմել այնպես, որ գործատուն ընթացելով համոզվի, որ գտել է այն աշխատողին, ում փնտրում է: Իսկ գործատուն փնտրում է մասնագիտական բարձր որակավորում, կառավարչական կարողություններով, կատարողական հմտություններով աչքի ընկնող, առաջավոր փորձ ունեցող, գործունյա, ազնիվ, աշխատասեր, թիմային, արդյունավետ, կոլեկտիվ և անհատական հարաբերություններում պատշաճ վարքագիծ դրսևորող, կոմպիտենտ, արհեստավարժ, հուսալի, գաղտնապահ, պարկեշտ վարք ունեցող, կանտակտային, նվիրված, իր և իր ընտանիքի անդամների նկատմամբ հոգատար վերաբերմունք ունեցող աշխատողի:

Եական է նաև CV-ում նշել լրացուցիչ տեղեկություններ՝ գերազանց դպրոցն ավարտելու, աշխատանքային փորձի, լեզուների տիրապետման, վարորդական իրավունք ունենալու, հայրենասիրության, հասարակական ակտիվության, միջազգային փորձի, գործուղման մեկնելու խոչընդոտներ չունենալու, փոխօգնության պատրաստ, իր, որպես սովորական մարդ, թույլ և ուժեղ կողմերի (վերջինս պետք է ներկայացնել այնպես, որ աշխատողի մասին չձևավորվի կանխակալ թյուր կարծիք և չվնասի աշխատողի ընդհանուր նկարագիրը), ելույթների, նախասիրությունների ու հոբիների և նմանատիպ այլ տեղեկությունների մասին:

CV -ում չպետք է տեղ գտնեն այնպիսին տեղեկություններ, ինչպիսիք են՝ նախկին կազմակերպությունից ազատվելու պատճառները, նախկին գործատուի վերաբերյալ ոչ բարեհաճ կարծիքը կամ այնպիսի տեղեկություններ, որոնք կապ չունեն տվյալ աշխատատեղը զբաղեցնելու, գործատուի համակրանքը վայելելու և վստահությունը շահելու հետ: