

**<<2018 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ>>
ԲՑՈՒՅԹԻ 9-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ
VI ՓՈՒԼ**

<<2018թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ՝ անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 9-րդ շրջանի վեցերորդ փուլին ներկայացվում է հինգ հարցից բաղկացած մեկ հարցաշար, մեկ խնդիր, առաջադրանքներ՝ Հակասություններ և բացահայտումներ՝ ու Գրագիտություն և իրազեկվածություն>> թեմաներից, ինչպես նաև Հոգեմտածողության և ճշգրիտ եզրահանգում՝ առաջադրանքից:

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

Խնդիրը բաղկացած է երկու հարցից: 1-ին հարցի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, 2-րդ հարցի ճիշտ պատասխանը՝ 8 միավոր: Երկու դեպքում էլ սխալ պատասխանը կգնահատվի 0 միավոր: Խնդրի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 12 միավոր:

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

Գրագիտությունի և իրազեկվածություն՝ խորագրով առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը գնահատվում է 10 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Հոգեմտածողության և ճշգրիտ եզրահանգում՝ առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Վեցերորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը կկզմի 42 միավորը:

Վեցերորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից և I-VI 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 էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2019թ. հունվարի 30-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2019թ. հունվարի 31-ին:

ՌԻՇԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, HR-ի միջազգային խորհրդանիշով ոսկեպատ շքանշանը, հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2019 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկաձորում:

**<<2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ>>
ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼԻ
ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ**

1. Ոչ լրիվ աշխատաժամանակ սահմանելիս, գործատուն կարող է պայմանագրում նշել, որ աշխատողը շաբաթական ներկայանում է աշխատանքի 1 անգամ՝ այն էլ միայն շաբաթ օրը:

ա) այո կարող է, իսկ ինչո՞ւ չպետք է կարողանա.

բ) ոչ չի կարող, իսկ ինչո՞ւ պետք է կարողանա, երբ նման կարգ սահմանված չէ.

գ) ոչ չի կարող, քանի որ այդպիսի աշխատանքային ռեժիմ սահմանելը բնորոշ է քաղաքացիաիրավական (ծառայությունների մատուցման) հարաբերություններին:

2. Ինչպես հայտնի է համատեղությամբ աշխատողի աշխատանքային պայմանագիրը հաստիքների կրճատման պատճառով լուծվելու դեպքում արձակման նպաստ (ապրուստավճար) չի վճարվում և դա կարող է բացատրվել այն հանգամանքով, որ տվյալ անձն ունի նույն ժամանակահատվածում այլ աշխատանքով պայմանավորված եկամուտ: Եթե միննույն կազմակերպությունում համատեղությամբ աշխատողն ազատվում է հիմնական աշխատանքից՝ կրկին հաստիքների կրճատման պատճառով և նույն պահին ունի տվյալ կազմակերպությունում հիմնական աշխատանքային գործունեությամբ պայմանավորված այլ եկամուտ, ապա կրկի՞ն արձակման նպաստ չի տրվում:

ա) արձակման նպաստ չի տրվում, քանի որ տվյալ անձն ունի նույն ժամանակահատվածում այլ աշխատանքով պայմանավորված եկամուտ.

բ) արձակման նպաստ տրվում է հաշվի առնելով նրա բարեխիղճ աշխատանքը աշխատանքային գործունեության ամբողջ ժամանակահատվածում.

գ) եթե ունե՞ք այլ պատասխան՝ ներկայացրե՞ք:

Պատասխան՝

Բոլոր դեպքերում տրվում է արձակման նպաստ:

3. Աշխատողը միննույն կազմակերպությունում աշխատում է, հիմնական և համատեղությամբ աշխատանքային պայմանագրերով: Կարո՞ւղ է նույն կազմակերպությունում նրա հետ կնքվել ևս մեկ՝ թվով երկրորդ համատեղությամբ աշխատանքային պայմանագիր:

Պատասխան՝ այո կարող է:

4. Տոնական ոչ աշխատանքային օրվա նախօրյակի աշխատանքային օրը աշխատաժամանակի հաշվառման տեղեկագրում նորմալ աշխատաժամանակով աշխատողի անվան դիմաց նշվել է 8: Հարկային պետական տեսչության աշխատողների կարծիքով գործատուն թույլ է տվել ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության խախտում:

Ու՞ր դեպքում է հարկային պետական տեսչության մասնագետները ճիշտ, իսկ որ դեպքում՝ գործատուն:

Պատասխան՝ եթե տոնական ոչ աշխատանքային օրվա նախօրյակի աշխատանքային օրվա 8 ժամի համար աշխատավարձը վճարվել է ժամային դրույքաչափով, ապա գործատուն իհարկե սխալ է վարվել և հարկային պետական տեսչության աշխատակիցների դիրքորոշումը ճիշտ է, իսկ եթե գործատուն տոնական ոչ աշխատանքային օրվա նախօրյակի աշխատանքային օրվա 8 ժամի համար աշխատավարձը վճարել է ժամային դրույքաչափով և 1 ժամի համար՝ արտաժամյա աշխատանքի համար սահմանված հավելման չափով, ապա գործատուն ճիշտ է վարվել, իսկ հարկային պետական տեսչության աշխատակիցները՝ ոչ:

5. Իրավաչափ է, երբ հերթափոխով աշխատողը, որը կատարում է օրական 24 ժամյա աշխատանքային ռեժիմով աշխատելու իրավունք տվող աշխատանք, Ա կազմակերպությունում աշխատի օրական 24 ժամ և ոչ ավել քան շաբաթական 48 ժամ, և Բ կազմակերպությունում կրկին՝ օրական 24 ժամ և ոչ ավել քան շաբաթական 48 ժամ:

Պատասխան՝ ոչ իրավաչափ չէ, քանի որ խախտվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 5-րդ մասի պահանջը:

**<<2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ>>
ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼԻ
ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՄԽԱՆԸ**

Կազմակերպության մարդկային ռեսուրսների կառավարիչը, որպես կանոն, աշխատանքային օրվա հիմնական աշխատաժամանակը ավարտվելուց հետո շարունակել է աշխատել տվյալ օրվա աշխատանքները ամփոփելու, տնօրենին զեկուցելու և հաջորդ օրվա աշխատանքային պլանները կազմելու համար: Գտնելով, որ երկար ժամանակ աշխատելով այդ ռեժիմով իր մոտ առաջացել է հոգնացություն՝ նա տնօրենից պահանջել է, լրացուցիչ արձակուրդ և արտաժամյա աշխատանքի համար համապատասխան վարձատրություն: Տնօրենը մերժել է աշխատողի պահանջը՝ պատճառաբանելով, որ աշխատողը աշխատանքից հետո շարունակել է աշխատել, իր մեքով, քանի որ հիմնական աշխատաժամանակի ընթացքում արդյունավետ չի աշխատել: Գործատուն մերժել է նաև աշխատողի լրացուցիչ արձակուրդ տրամադրելու պահանջը, իր դիրքորոշումը հիմնավորելով նրանով, որ լրացուցիչ արձակուրդ ՀՀ կառավարության որոշմամբ սահմանված ցանկում նշված աշխատողներին, իսկ տվյալ աշխատողի զբաղեցրած պաշտոնը այդ ցանկում ներառված չէ:

Աշխատողը ելնելով այն հանգամանքից, որ հայցային վաղեմության ժամկետ չի տարածվում աշխատողի աշխատավարձի հատուցման պահանջներով դիմել է դատարան՝ պահանջելով գործատուից գանձել արտաժամյա աշխատանքի համար իրեն հասանելիք համապատասխան վարձատրությունը և միաժամանակ պարտադրել գործատուին՝ լրացուցիչ արձակուրդ տրամադրելու համար:

Դուք եք դատավորը: Ինչ որոշում կկայացնեք:

Պատասխան՝

Դատավորը հայցը կբավարարի մասնակի: Դատարանը պետք է գտնի, որ գործատուն ճիշտ է վարվել, երբ հիմնական ժամանակից դուրս կատարած աշխատանքի համար չի վճարել արտաժամի համար ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 184-րդ հոդվածում սահմանված չափով, քանի որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ արտաժամյա չի համարվում կազմակերպության ղեկավար պաշտոնատար անձանց՝ սահմանված աշխատաժամանակը գերազանցող աշխատանքը: Հայցի երկրորդ մասի վերաբերյալ դատարանը պետք է գործատուին պարտադրի, որպեսզի կիրառի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 161-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը և մարդկային ռեսուրսների կառավարչին տրամադրի լրացուցիչ արձակուրդ:

**<<2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ>>
ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼ
ՆԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 214-րդ հոդվածում սահմանվում է, մեջբերում եմ՝ Աշխատավարձը վճարելիս պահումների և գանձումների ընդհանուր չափը հաշվարկվում է օրենքով սահմանված կարգով, որը չի կարող գերազանցել աշխատողի մեկ ամսվա աշխատավարձի հիսուն տոկոսը:

Մույն օրենսգրքի 213-րդ հոդվածով սահմանված պահումներն ու գանձումները կատարելուց հետո՝ աշխատողին վճարվող աշխատավարձը չի կարող պակաս լինել օրենքով սահմանված

նվազագույն աշխատավարձի չափից, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին, 2-րդ և 3-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի:

Հարց՝ Ինչ կփոփոխեիք կամ կլրացնեիք: Չէ, որ այս խմբագրությամբ իրավակարգավորում, որպես այդպիսին, ուղղակի չի կարող գոյություն ունենալ:

Պատասխան

Ներկայացված հոդվածում նշված կարգով աշխատավարձ վճարվելու դեպքում գործատուն իրավունք է ձեռք բերում աշխատողին վճարել 1000 դրամ, քանի որ Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին՝ ՀՀ օրենքի 3-րդ մասի համաձայն՝ նվազագույն աշխատավարձը կազմում է 1000 դրամ: Հավանաբար օրենսդիրը նկատի է ունեցել, որ օրենսգրքի 213-րդ հոդվածով սահմանված պահումներն ու գանձումները կատարելուց հետո՝ աշխատողին վճարվող աշխատավարձը չի կարող պակաս լինել 55 000 դրամից, սակայն այդ դեպքում պետք է նշվեր օրենսգրքի 213-րդ հոդվածով սահմանված պահումներն ու գանձումները կատարելուց հետո՝ աշխատողին վճարվող աշխատավարձը չի կարող պակաս լինել նվազագույն ամսական աշխատավարձից:

ըրպես օրինակ կարելի է բերել վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի ցանկացած հոդված, որտեղ որպես պատասխանատվության մջջոցի կիրառման ելակետային միջոց ընդունվում է նվազագույն աշխատավարձը՝ 1000 դրամը, այլ ոչ թե նվազագույն ամսական աշխատավարձը՝ 55000 դրամը:

Հետևաբար ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 214-րդ հոդվածում կատարելով համապատասխան լրացում, այն կշարադրվի հետևյալ խմբագրությամբ՝
Մշխատավարձը վճարելիս պահումների և գանձումների ընդհանուր չափը հաշվարկվում է օրենքով սահմանված կարգով, որը չի կարող գերազանցել աշխատողի մեկ ամսվա աշխատավարձի հիսուն տոկոսը:

Սույն օրենսգրքի 213-րդ հոդվածով սահմանված պահումներն ու գանձումները կատարելուց հետո՝ աշխատողին վճարվող աշխատավարձը չի կարող պակաս լինել օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափից, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին, 2-րդ և 3-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի:

ՉՈՒՅՈՒՄԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԻ ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼ ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 165-րդ հոդվածի առաջին պարբերության 5-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքային տարում, որի համար տրամադրվում է ամենամյա արձակուրդ, ներառվում է հարկադիր պարապուրդում աշխատողի գտնվելու ժամանակահատվածը՝ նախկին աշխատանքին վերադառնալու դեպքում:

Խնդրվում է պարզաբանել, օրենսդիրը հարկադիր պարապուրդի ռժր դեպքը նկատի ունի:

Պատասխան

օրենսդիրը նկատի ունի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով նախատեսված այն դեպքը, երբ դատարանը քննությամբ պարզել է, որ աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով և որոշել է աշխատողին վերականգնել իր նախկին աշխատանքում և աշխատողի օգտին գործատուից գանձել միջին աշխատավարձ՝ հարկադիր պարապուրդի

ամբողջ ժամանակահատվածի համար: Փաստորեն, հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածը, որը ներառում է աշխատանքից ազատումից մինչև աշխատանքի վերականգնման օրն ընկած ժամանակահատվածը, ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող ժամանակահատված է:

<<2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ>>

ՄՐՑՈՒՑԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈԻԼԻ

<<ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՃՇԳՐԻՏ ԵԶՐԱՀԱՆԳՈՒՄ>>

ԱՌԱՋԱՐԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՄԽԱՆԸ

Ցանկացած իրավիճակում՝ մարդկային ռեսուրսների կառավարիչը չպետք է կորցնի լավատեսությունը և լինի օպտիմիստ: Մարդկային ռեսուրսների ապագա լավագույն կառավարիչ խնդրվում է պատասխանել հետևյալ հարցին՝

Չաշխատող ժամացույցը ինչ առավելություն ունի սխալ աշխատող ժամացույցի նկատմամբ:
Պատասխան՝

Ի տարբերություն սխալ աշխատող ժամացույցի, որը օրվա ընթացքում ոչ մի դեպքում ժամը ճիշտ ցույց չի տալիս, չաշխատող ժամացույցը օրվա ընթացքում գոնե 2 անգամ ճշգրիտ ցույց է տալիս ճիշտ ժամանակը: