

## «2016 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

### ՄՐՑՈՒՅԹԻ 7-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ

#### IV ՓՈՒԼ

«2016թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի չորրորդ փուլին ներկայացվում է մեկ հարցաշար, մեկ խնդիր, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում առկա հակասությունների բացահայտմանը վերաբերող մեկ առաջադրանք և հոգեմտածողությանը վերաբերող մեկ վարժություն:

Հարցաշարի 2-րդ և 3-րդ հարցերի ճիշտ պատասխանները գնահատվում են յուրաքանչյուրը 5-ական միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Հարցաշարի մյուս հարցերի ճիշտ պատասխանները գնահատվում են յուրաքանչյուրը 1 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Հարցաշարի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 13 միավոր:

Խնդրի ճիշտ պատասխանը գնահատվում է 0-10 միավորների միջակայքում՝ միանգամայն ճիշտ պատասխանը գնահատվում է 10 միավոր, սխալ պատասխանը 0 միավոր:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում առկա հակասության բացահայտումը գնահատվում է 5 միավոր:

Հոգեմտածողությանը վերաբերող առաջադրանքի պատասխանը, որը կհամընկնի անվանի գիտնականների պատասխանների հետ կգնահատվի 2 միավոր՝ չհամընկնելու դեպքում՝ 0 միավոր:

Հարցաշարի և խնդրի ընդհանուր միավորների թիվը կազմում է 30 միավոր:

Հարցաշարից, խնդրից, «Հակասությունների բացահայտում»-ից և հոգեմտածողությանը վերաբերող առաջադրանքից առավել բարձր միավոր հավաքած մասնակիցների անունը, ազգանունը, միավորների թիվը (աճման կարգով) կտպագրվի ամսագրի հաջորդ համարներում, որպեսզի յուրաքանչյուր ընթերցող նույնպես մասնակիցը դառնա հաղթողի որոշման գործընթացին:

«2016թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի չորրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել [press@gortsq.am](mailto:press@gortsq.am) էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2016 թվականի սեպտեմբերի 18-ը: Հարցաշարի և խնդրի ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն [www.gortsq.am](http://www.gortsq.am) կայքէջում 2016 թվականի սեպտեմբերի 19-ին:

**ՈՒՇԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ** – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիր, HR-ի միջազգային խորհրդանիշով ոսկեպատ շքանշան և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2017 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկածորում:

## «2016Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

### ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈՒԼԻ

#### ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ

1. Հիվանդության պատճառով ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ գտնվող աշխատողին տրամադրվել է հղիության և ծննդաբերության պատճառով առաջացած ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկ: Գործատուն կարո՞ղ է հիվանդության պատճառով առաջացած ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածը երկարաձգել հղիության և ծննդաբերության պատճառով առաջացած ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածի չափով՝

ա) ոչ չի կարող,

- բ) այո կարող է, եթե այդպիսի պահանջ նախատեսել է բուժ հաստատությունը,
- գ) այո կարող է, եթե բուժ հաստատությունն աշխատողին տրամադրել է ժամանակավոր անաշխատունակության երկու թերթիկ:

2. Չվճարվող արձակուրդում գտնվող աշխատողն աշխատանքի վերադառնալուց 5 աշխատանքային օր առաջ հիվանդացել է և 10 աշխատանքային օր բուժվել է բուժ հաստատությունում: Ապաքինվելուց անմիջապես հետո անցել է աշխատանքի և գործատուին է ներկայացրել ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկը: Աշխատողին քանի օրվա ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ պետք է վճարել:

Պատասխան՝ 4 աշխատանքային օր

3. Անձը հիմնական աշխատանքի ընդունվելուց 5 ամիս հետո դիմել և ստացել է 60 օր չվճարվող արձակուրդ: Չվճարվող արձակուրդից հետո դիմել է գործատուին իրեն ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու խնդրանքով: Գործատուն մերժել է աշխատողի խնդրանքը, պատճառաբանելով, որ տվյալ կազմակերպությունում չի լրացել աշխատողի անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը: Գործատուն ճիշտ է վարվել, թե ոչ՝

- ա) ոչ ճիշտ չի վարվել.
- բ) այո ճիշտ է վարվել.
- գ) կախված է դատավորի հայեցողությունից:

4. Հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա ռեժիմով և նվազագույն ամենամյա արձակուրդի իրավունք ունեցող աշխատողին տրվել է նախկինում կուտակված չօգտագործված ամենամյա արձակուրդն ամբողջությամբ՝ ընդհանուր հաշվով 60 աշխատանքային օր: Գործատուն քանի՞ օրվա արձակուրդային գումար պետք է փոխհատուցի աշխատողին, եթե ամենամյա արձակուրդից վերադառնալուց հետո աշխատողն ազատվում է աշխատանքից՝

- ա) ոչ մի օրվա համար, քանի որ աշխատողը սպառել է չօգտագործված արձակուրդի օրերը.
- բ) 3 աշխատանքային օրվա արձակուրդային գումարի չափով.
- գ) 5 աշխատանքային օրվա արձակուրդային գումարի չափով:

5. Աշխատատեղերի կրճատման պատճառով աշխատանքից ազատվող աշխատողին ծանուցում տրամադրելու հետ միաժամանակ տրամադրվել է նաև ամենամյա արձակուրդ՝ 20 աշխատանքային օր տևողությամբ: Քանի օրով կերկարաձգվի ծանուցման մեջ նշված աշխատանքից ազատման օրը՝

- ա) երկարաձգվում է ամենամյա արձակուրդի տևողությանը՝ 20 աշխատանքային օրվան համապատասխան.
- բ) երկարաձգվում է ամենամյա արձակուրդի տևողությանը 28 օրացուցային օրվան համապատասխան.
- գ) «ա» պատասխանը ճիշտ չէ, «բ» պատասխանը՝ սխալ:

**«2016Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈՒԼԻ**

**ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ**

Աշխատողը աշխատանքի ընթացքում իր գործողություններով 1200000 դրամի չափով վնաս է պատճառել գործատուին, որը որակվել է որպես այնպիսի զանցանք, որով աշխատողը պետք է փոխհատուցի գործատուին իր աշխատավարձի՝ 100 000 դրամի եռապատիկի չափով և կատարի ամենամսյա վճարումներ ոչ ավելի քան ամսական աշխատավարձի 50% -ի չափով, այսինքն 50 000 դրամ: Աշխատողը մեկ ամիս աշխատելուց հետո ազատվել է աշխատանքից իր նախաձեռնությամբ՝ այդ մասին 30 օր առաջ տեղեկացնելով գործատուին: Աշխատանքից ազատման օրը գործատուի հրամանով գլխավոր հաշվապահը վերջնահաշվարկի գումարից կատարել է պահում՝ աշխատողի կողմից գործատուին պատճառած վնասն ամբողջ ծավալով 1150 000 (1200000 – 50 000) դրամի չափով, հաշվի առնելով աշխատողի տվյալ ամսվա համար վճարվելիք գումարը:

Աշխատողը գործատուից պահանջել է կատարել վերահաշվարկ և պահպանելով ամսական աշխատավարձի 50% -ից (50 000 դրամից) ոչ ավելի չափով պահումներ կատարելու օրենսդրության պահանջը վերջնահաշվարկից կատարել պահում՝ ընդամենը 50 000 դրամի չափով, խոստանալով, որ մյուս (վերջին) 50 000 դրամը կվճարի հաջորդ ամսին: Գործատուն մերժել է աշխատողի պահանջը, պատճառաբանելով, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 238-րդ հոդվածում սահմանված երեք ամսվա աշխատավարձի չափով վնասի փոխհատուցման պահանջը վերաբերում է միայն աշխատողին, իսկ քանի որ աշխատանքից ազատվողը այլևս իր աշխատողը չէ, հետևաբար վերջնահաշվարկից կատարել է պահումներ՝ տվյալ անձի կողմից իրեն (գործատուին) պատճառած վնասն ամբողջությամբ:

Աշխատողը հայցով դիմել է դատարան և պահանջել, չեղյալ համարել գործատուի հրամանը և պարտադրել գործատուին վճարել իրեն հասանելիք վերջնահաշվարկի գումարն ամբողջությամբ՝ դրանից հանելով միայն վնասի փոխհատուցման տվյալ ամսվա համար սահմանված գումարը՝ 50 000 դրամը, խոստանալով, որ մյուս՝ վերջին 50 000 դրամը կվճարի հաջորդ ամսվա ընթացքում:

Դուք եք դատավորը: Ի՞նչ որոշում կկայացնեք:

**Պատասխան** – Հայցը պետք է բավարարել մասնակի: Դատավորը գործատուի իրավական ակտը ոչ թե չեղյալ պետք է համարի, այլ ճանաչի անվավեր և աշխատողին պարտադրի, որ գործատուին վճարի յուրաքանչյուր ամիս 50 000 դրամից ոչ պակաս չափով, մինչև ընդհանուր հաշվով 300 000 դրամի չափով վճարումը, քանի որ 300 000 դրամի չափով վնասի փոխհատուցման պարտավորությունն առաջացել է գործատուի որոշմամբ՝ անձի աշխատելու ընթացքում և այն հետագայում փոփոխման ենթակա չէ:

**«2016Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈՒԼ**

**«ՀԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑԱՐԱՅՏՈՒՄ»**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 128-րդ հոդվածում առկա են փոփոխության ենթակա մասեր: Դուք եք պատգամավորը: Ինչը կառաջարկեիք փոխել:

**Պատասխան:** Հոդվածում առկա է կրկնություն: Հոդվածի 1-ին և 3-րդ մասերը կրկնվում են: Անհրաժեշտ է վերացնել կրկնությունը:

**«2016Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈՒԼԻ**

**ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԹԵՄԱՅԻՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ**

Ձեր կարծիքով, բազմաբնակարան բարձրահարկ շենքի վերելակի խցիկը կես գիշերից հետո ո՞ր հարկում կարող է առավել հաճախ գտնվել՝ առաջին հարկում, թե այլ հարկերում (հիմնավորել):

**Պատասխան՝** այլ հարկերում: