

«2017 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 8-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ

VI ՓՈՒԼ

«2017թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 8-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 1-ին և 2-րդ հարցերի յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխանը կգնահատվի՝ 1 միավոր, 3-5 հարցերի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն յուրաքանչյուրը 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Խնդիրը բաղկացած է մեկ հարցից: Գիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, սխալ պատասխանը 0 միավոր:

Հակասությունների բացահայտման առաջադրանքի յուրաքանչյուր հիմնավորված ճիշտ առաջարկությունը կգնահատվի 1 միավոր, չհիմնավորված պատասխանները՝ 0 միավոր:

«Գրագիտությունի և իրազեկվածություն» առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Հոգեմտածողությանը վերաբերող առաջադրանքի յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 0.5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

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 2018թ. հունվարի 28-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2018թ. հունվարի 28-ին:

ՈՒՇԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, HR-ի միջազգային խորհրդանիշով ոսկեպատ շքանշանը, հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2018 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկաձորում:

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ V ՓՈՒԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

1. Թվարկել ՀՀ օրենսդրությամբ աշխատանքից հարգելի բացակայություններ համարվող դեպքերը (պատասխանի համար ընտրելու հնարավորություն տրված չէ: Որոշել ինքնուրույն):

Պատասխան

Աշխատանքից բացակայության ՀՀ օրենսդրությամբ հարգելի պատճառ են համարվում՝

1. Ժամանակավոր անաշխատունակությունը,

2. ՀՀ ընտրական օրենսգրքով սահմանված կարգով տեղամասային ընտրական հանձնաժողովի անդամի լիազորություններն իրականացնելը, ընտրական հանձնաժողովի անդամների համար կազմակերպվող մասնագիտական դասընթացներին մասնակցությունը, ինչպես նաև աշխատողի ընտրական իրավունքն իրացնելը,
3. հետաքննության, նախաքննության մարմինների, դատախազի և դատարանի կանչով որպես վկա, տուժող, փորձագետ, մասնագետ, թարգմանիչ, ընթերակա ներկայանալը, որպես աշխատողների ներկայացուցիչ՝ դատական նիստերին մասնակցելը,
4. դոնորի պարտականություններ կատարելը,
5. որպես զինվորական ծառայության մեջ չգտնվող անձ (կամավորական)՝ կամավորական հիմունքներով Հայաստանի Հանրապետության, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կամ պաշտպանության ոլորտում պետական լիազոր մարմնի հետ ռազմական փոխօգնության պայմանագրերի հիման վրա այլ երկրների պաշտպանության մարտական գործողություններին մասնակցելը,
6. պարտադիր բժշկական զննությունը,
7. ուսումնական հաստատություններում որակավորման բարձրացումը,
8. գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի համաձայնությամբ աշխատանքի չներկայանալը,
9. զինվորական հաշվառման պարտականություններ կատարելը,
10. գորակոչային տեղամասերին կցագրվելը,
11. վարժական հավաքներին մասնակցելը,
12. ժամկետային զինվորական ծառայությունը,
13. գործադուլի մասնակցությունը,
14. պարապուրդում գտնվելը և այլն:

2. Թվարկել ՀՀ-ում կիրառվող պատասխանատվության ձևերը (պատասխանի համար ընտրելու հնարավորություն տրված չէ: Որոշել ինքնուրույն):

Պատասխան

ՀՀ-ում կիրառվող պատասխանատվության ձևերն են՝

- 2.1. քրեական,
- 2.2. վարչական,
- 2.3. կարգապահական,
- 2.4. բարոյական:

3. Ոչ լրիվ՝ օրական 4 ժամ աշխատաժամանակով աշխատողի հերթափոխային աշխատանքը համընկել է գիշեր ժամանակին: Գիշերային աշխատանքի համար աշխատավարձի նկատմամբ սահմանված հավելումը պետք է՝

- ա) կիսել, քանի որ աշխատողն աշխատում է ոչ լրիվ աշխատաժամանակով.
- բ) վճարել նորմալ աշխատաժամանակին (օրական 8 ժամին) համապատասխան, անկախ այն հանգամանքից, որ նա աշխատում է օրական 4 ժամ.
- գ) եթե վերը նշված պատասխաններից տարբերվող պատասխաններ ունեք՝ նշեք դրանք:

Պատասխան՝

- գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար պետք է վճարել հավելում՝ ոչ պակաս քան ժամային դրույքաչափի 30 տոկոսի չափով:

4. Գործատուն 15 տարուց ավելի աշխատանքային ստաժ ունեցող աշխատողին 60 օր առաջ ծանուցել է այլ աշխատանքի փոխադրման մասին, իսկ աշխատողը ծանուցման 58-րդ օրը հրաժարվել է ներկայացված առաջարկությունից և չի տվել իր գրավոր համաձայնությունը: Ո՞րն է գործատուի հաջորդ գործավարական գործողությունը.

ա) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված ժամկետում ծանուցել աշխատողին՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին.

բ) երկրորդ անգամ ծանուցման կարիք չկա: Երկու օր հետո աշխատողին պետք է ազատել աշխատանքից.

գ) երկրորդ անգամ ծանուցման կարիք կա և այն պետք է ներկայացնել միայն առաջին ծանուցման ժամկետի ավարտից հետո:

5. Հիմնական և համատեղությամբ աշխատողի աշխատաժամանակի տևողությունը կազմում է 12 ժամ՝ ներառյալ սնվելու և հանգստի ժամանակը: Գործատուն կարող է համատեղությամբ աշխատողին ներգրավվել արտաժամյա աշխատանքում՝

ա) կարող է՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ որևէ սահմանափակում գոյություն չունի.

բ) չի կարող, քանի որ այն կհակասի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 3-րդ մասի պահանջներին:

գ) կարող է միայն շաբաթ և կիրակի օրերին:

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՅՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ V ՓՈՒԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

1. Կազմակերպության ռադիոֆիզիկայի լաբորատորիայում 1 մարդ ենթակա է աշխատանքից ազատման՝ հաստիքների կրճատման պատճառով: Լաբորատորիայի աշխատողների անձնական գործերի ուսումնասիրությունից պարզվել է, որ՝

- ✓ ճարտարագետ Հայրապետյանը համապատասխանում է իր զբաղեցրած պաշտոնին, ունի գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճան, մի շարք հայտնագործությունների հեղինակ է, ամուրի է, կազմակերպությունում աշխատում է 7 տարի:
- ✓ ճարտարագետ Պողոսյանը համապատասխանում է իր զբաղեցրած պաշտոնին, աշխատում է կազմակերպությունում 6 տարի, հայտնագործությունների հեղինակ չէ, միայնակ մայր է, ունի 5 տարեկան երեխա:
- ✓ ճարտարագետ Մամիկոնյանը գտնվում է 3 տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում: Կազմակերպությունում աշխատում է 4 տարի:
- ✓ հիմնական աշխատողին փոխարինող ճարտարագետ Սահակյանը համապատասխանում է զբաղեցրած պաշտոնին, վերջին 2 տարիների ընթացքում ստացել է 2 կարգապահական տույժ:
- ✓ համատեղությամբ աշխատող ճարտարագետ Խոջոյանը համապատասխանում է զբաղեցրած պաշտոնին, իր աշխատանքը բարեխղճորեն կատարելու համար պարբերաբար ստանում է պարգևատրություն և չունի կարգապահական տույժ:
- ✓ Ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատող հաշմանդամ ճարտարագետ Վարդանյանը համապատասխանում է զբաղեցրած պաշտոնին, ունի մեկ կարգապահական տույժ:

- ✓ ճարտարագետ Մարտիրոսյանը համապատասխանում է զբաղեցրած պաշտոնին, կազմակերպություն է ընդունվել զինվորական ծառայությունից զորացրվելուց անմիջապես հետո և աշխատում է վեց ամիս:

Նշվածներից ովքե՞ր ունեն աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք և ո՞վ է ենթակա աշխատատեղի կրճատման պատճառով աշխատանքից ազատման: Տալ հիմնավորված պատասխան:
Գիշտ պատասխանը կզնահատվի 5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼ

«ՀԱՎԱՍՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑԱՅԱՅՏՈՒՄ»

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարվող փոփոխությունների շեմին ենք: Հրապարակում է գտնվում և հանրային քննարկումների փուլ է մտել «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը: Յուրաքանչյուրս (մանավանդ կազմակերպությունների կադրային քաղաքականությամբ զբաղվող պաշտոնյանները) պարտավոր ենք ամենաակտիվ մասնակցությունն ունենալ ընթացող բարեփոխումներին: Ձեզ և միայն Ձեզ պետք է որ լավ հայտնի լինի, թե ի՞նչ իրավական նորմեր են խանգարում կամ խոչընդոտում նորմալ աշխատանքային իրավահարաբերությունների կայացմանը: Ձեզնից ավելի լավ փորձագետներ դժվար թե գտնվեն: Ներկայացրեք Ձեր առաջարկությունները, որով էլ ավելի լավը կդարձնեք աշխատանքային իրավահարաբերությունները: Հիմնավորված առաջարկությունները տեղ կգտնեն օրենսգրքի նախագծում: Միաժամանակ առաջարկությունները չպետք է խաթարեն գործատու-աշխատող իրավահարաբերության նկատմամբ աշխատանքային օրենսգրքի հավասարակշռությունը և փոխզսպման համակարգը:

Ներկայացվող առաջարկությունները պետք է գերծ մնան հրապարակում գոյություն ունեցող նախագծի կամ այլ հրապարակման մեջ արծարծված որևէ դրույթ կրկնելուց, հակառակ դեպքում դրանք կզնահատվեն 0 միավոր, իսկ լավագույն առաջարկությունները (հիմնավորումներով)՝ անկախ այն հանգամանքից դրանք խմբագրական, թե բովանդակային բնույթ ունեն կզնահատվեն յուրաքանչյուրը 1 միավոր:

Հաջողություն Ձեզ:

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼ

«ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ»

ՀՀ կառավարության 2006թ. մարտի 9-ի «Պահպանության ժամկետների նշումով արխիվային փաստաթղթերի օրինակելի ցանկը հաստատելու մասին» N351-Ն որոշումը տարածվում է արդյոք պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններից, պետական և համայնքային հիմնարկներից ու կազմակերպություններից բացի այլ իրավաբանական անձանց և անհատ ձեռնարկատերերի գործունեության արդյունքում առաջացած փաստաթղթերի վրա:

Հիմնավորել պատասխանը:

Հիմնավորված պատասխանը կզնահատվի 2 միավոր, չհիմնավորված պատասխանը՝ 0 միավոր:

Պատասխան՝

ՀՀ կառավարության 2006թ. մարտի 9-ի «Պահպանության ժամկետների նշումով արխիվային փաստաթղթերի օրինակելի ցանկը հաստատելու մասին» N351-Ն որոշման 2-րդ կետի «բ» ենթակետի համաձայն՝ սույն որոշման գործողությունը չի տարածվում այլ իրավաբանական անձանց և անհատ ձեռնարկատերերի գործունեության արդյունքում առաջացած փաստաթղթերի վրա, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ գործատուի ընդունած ներքին և անհատական իրավական ակտերը պահպանվում հաշվառվում և արխիվացվում են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

Համադրելով վերը նշված իրավական ակտերի պահանջները հանգում ենք այն եզրակացության, որ ՀՀ կառավարության 2006թ. մարտի 9-ի «Պահպանության ժամկետների նշումով արխիվային փաստաթղթերի օրինակելի ցանկը հաստատելու մասին» N351-Ն որոշումը տարածվում է պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններից, պետական և համայնքային հիմնարկներից ու կազմակերպություններից բացի այլ իրավաբանական անձանց և անհատ ձեռնարկատերերի գործունեության արդյունքում առաջացած փաստաթղթերի վրա:

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼԻ

ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Կազմակերպությունում առկա թափուր աշխատատեղի համար հայտարարել էք հարցազրույց: Դուք Ձեզ պատկերացրեք միևնույն պահին երկու տարբեր իրավիճակներում: Մի դեպքում Դուք հարցազրուցավար եք՝ որպես մարդկային ռեսուրսների կառավարիչ, մյուս դեպքում՝ հարցազրույցին մասնակցող (հավակնորդ):

Որպես մարդկային ռեսուրսների կառավարիչ թվարկեք 10 հարց, որով հնարավոր կլինի պարզել, այն մարդուն, ում փնտրում եք և պատասխանեք Ձեր կողմից տրված հարցերին այնպես, որով հնարավոր կլինի ապացուցել, որ Դուք եք (այս դեպքում հանդես եկեք հարցազրույցի մասնակից՝ հավակնորդ) այն մարդը, ում փնտրում է մարդկային ռեսուրսների կառավարիչը (HR):

Եթե Ձեր կարծիքը համընկնի հանրապետության մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչների, հոգեբանների կարծիքին, ուրեմն Դուք վաստակել եք յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխանի համար՝ 0.5 միավոր, եթե ոչ՝ զրո միավոր: