

"2024թ. ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ

ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ" ՄՐՑՈՒՅԹԻ 15-ԴՆ ՇՐՋԱՆԻ III ՓՈՒԼ

"2024թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ" անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 15-րդ պարբերաշրջանի ընտրական 3-րդ փուլին ներկայացվում է հինգ հարցից բաղկացած մեկ հարցաշար, մեկ խնդիր, առաջադրանքներ՝ "Հակասություններ և բացահայտումներ" ու "Գրագիտություն և իրազեկվածություն" թեմաներից, ինչպես նաև հոգեմտաճողությանը վերաբերող առաջադրանքից:

Հարցաշարի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն յուրաքանչյուրը 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Խնդրի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր՝ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր (առավելագույնը՝ 5 միավոր):

"Հակասություններ և/կամ բացահայտումներ" առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 3 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

"Գրագիտություն և իրազեկվածություն" առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

"Հոգեմտաճողություն" առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր:

Երրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից հնարավոր է վաստակել առավելագույնը 25 միավոր:

Երրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից առավել բարձր միավորներ հավաքած մասնակիցների անունը, ազգանունը, միավորների թիվը կտպագրվի ամսագրի հաջորդ համարում, որպեսզի յուրաքանչյուր ընթերցող նույնպես մասնակիցը դառնա հաղթողի որոշման գործընթացին:

Երրորդ փուլի առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2024թ. օգոստոսի 18-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2024թ. օգոստոսի 19-ին:

ՌԵՍՈՒՐՍԻՑՈՒՄ – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, մարդկային ռեսուրսների կառավարման միջազգային խորհրդանիշով ոսկեեզր շքանշանը, անակնկալ հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2025 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկաձորում:

"2024թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 15-ԴՆ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈՒԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ

1. Ի՞նչ էական տարբերություններ կան գործատուի մոտ կազմակերպվող աշխատանքային պրակտիկա անցնող փորձնակի պայմանագրի և աշակերտի հետ կնքվող պայմանագրի միջև:

(Հարցը ներկայացվում է առանց պատասխանի հնարավոր տարբերակների: Ճիշտ պատասխանը ներկայացրեք ինքներդ):

Պատասխան

ԱՇԱԿԵՐՏԻ ԵՎ ՓՈՐՁՆԱԿԻ ՀԵՏ ԾԱԳՈՂ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ

ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ԵՎ ԱՇԱԿԵՐՏԻ ՄԻՋԵՎ ԾԱԳՈՂ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ

ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Գործատուի և աշակերտի միջև ծագող հարաբերություններն ունեն հետևյալ առանձնահատկությունները՝ անձի հետ աշակերտի պայմանագիր կարող է կնքել տնտեսական գործունեություն իրականացնող անկախ կազմակերպարավական տեսակի ցանկացած սուբյեկտ (իրավաբանական անձ կամ անհատ ձեռնարկատեր), աշակերտ կարող է լինել 16 տարեկանից բարձր տարիքի ցանկացած քաղաքացի, աշակերտի մասնագիտական ուսուցման դասընթացի տևողությունը չի կարող գերազանցել 5 ամիսը, մասնագիտական ուսուցման հետ կապված՝ գործատուի և քաղաքացու հետ հարաբերությունները կարգավորվում են կողմերի միջև կնքված գրավոր պայմանագրով՝ աշակերտի պայմանագրով, անձի հետ կնքվող աշակերտի պայմանագրի վերաբերյալ հարկային մարմին է ներկայացվում գրանցման հայտ, մասնագիտական ուսուցման ընթացքում աշակերտին վճարվում է վարձատրություն՝ առնվազն օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով, աշակերտի հետ կնքված պայմանագրի շրջանակում վարձատրությունը քաղաքացիական-իրավական պայմանագրի շրջանակում ստացվող եկամուտ է և, քանի որ աշակերտի պայմանագրի առարկան ոչ ծառայությունների մատուցում է, ոչ էլ աշխատանքերի կատարում, հետևաբար, ստացված գումարի մասով վճարվում է միայն եկամտային հարկ, մասնագիտական ուսուցում անցած աշխատանքի ընդունվող անձի վրա տարածվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված՝ աշխատաժամանակի առավելագույն տևողության, ինչպես նաև հանգստանալու և սնվելու համար ընդմիջման, ամենօրյա (միջհերթափոխային) և ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգստի նվազագույն տևողությունների մասին պահանջները, մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպվում է ուսումնական ծրագրի ժամանակացույցին համապատասխան, մասնագիտական ուսուցումից հետո գործատուի մոտ աշխատանքի ընդունվելուց հրաժարվելու կամ աշխատանքի ընդունվելուց հետո աշակերտի պայմանագրով նախատեսված ժամանակահատվածում գործատուի մոտ աշխատելու պարտականությունն իր մեղքով չկատարելու դեպքում մասնագիտական ուսուցում անցած անձը գործատուի պահանջով պարտավոր է աշակերտի պայմանագրով նախատեսված կարգով ու պայմաններով գործատուին հատուցել ոչ ավելի, քան իր մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպելու հետ կապված փաստացի ծախսերը,

11. գործատուն աշխատանքի ներգրավելիս կամ աշխատանքի ընթացքում չի կարող մինչև տասնութ տարեկան աշակերտին հանձնարարել ալկոհոլային խմիչքների, թմրամիջոցների, հոգեմետ (հոգեներգործուն) նյութերի, ծխախոտի, ծխախոտային այլ արտադրատեսակների կամ դրանց փոխարինիչների, պոռնկագրություն, էրոտիկա, սարսափ բովանդակող տպագիր հրատարակությունների, ֆիլմերի, հեռուստատաղիտհաղորդումների, տեսահոլովակների, պոռնկագրական բնույթի այլ նյութերի կամ առարկաների արտադրության, օգտագործման, գովազդի, առևտրի կամ ցանկացած այլ եղանակով տարածմանը կամ իրացմանը կամ մոլեխաղեր կազմակերպելուն կամ դրանք գովազդելուն ուղղված աշխատանքներ կամ ՀՀ կառավարության 2010թ. դեկտեմբերի 2-ի "Օանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկերը հաստատելու, ՀՀ կառավարության 2005թ. օգոստոսի 11-ի N1599-Ն որոշման մեջ փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու, ՀՀ կառավարության 2006թ. հունիսի 16-ի N876-Ն որոշման մեջ փոփոխություններ կատարելու և ՀՀ կառավարության մի շարք որոշումներ ուժը կորցրած

ճանաչելու մասին" N1698-Ն, ինչպես նաև ՀՀ կառավարության 2005թ. դեկտեմբերի 29-ի N2308-Ն որոշումներով սահմանված աշխատանքներ,

12. մինչև 18 տարեկան աշակերտն աշխատանքի ընդունվելուց առաջ պետք է ներկայացնի նախնական պարտադիր բժշկական զննության մասին տեղեկանք,

13. գործատուն աշխատողներից մեկին (վերջինիս համաձայնությամբ) պետք է վերապահի աշակերտի մասնագիտական ուսուցման կազմակերպման գործառույթը և այդ աշխատանքի համար վճարի լրավճար,

14. մասնագիտական ուսուցման ժամանակահատվածն աշխատանքային ստաժ չի համարվում,

15. անձի աշխատանքային ստաժ ունենալը խոչընդոտ չէ աշակերտի հետ պայմանագիր կնքելու համար,

16. մասնագիտական ուսուցման ընթացքում անձը կարող է ունենալ այլ աշխատանք, իսկ դասընթացն ավարտելուց հետո մասնագիտական ուսուցում անցկացնող գործատուի հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագիրը կլինի համատեղությամբ աշխատանքային պայմանագիր,

17. մասնագիտական ուսուցման ընթացքում աշակերտի Ժամանակավոր անաշխատունակության դեպքում նպաստ չի տրվում, իսկ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք ունեցողներին մայրության նպաստը տրվում է միասնական սոցիալական ծառայությունից,

18. մասնագիտական ուսուցման դասընթացն ավարտելուց հետո, աշխատանքի անցնելուց առաջ, գործատուն կամ նրա լիազորած անձը պարտավոր է աշակերտին պատշաճ ծանոթացնել աշխատանքի պայմաններին, ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատավայրում նրա աշխատանքը կանոնակարգող այլ իրավական ակտերին, անձնական տվյալների մշակման կարգին, աշխատանքի նկարագրությանը,

19. մասնագիտական ուսուցման դասընթացն ավարտելուց հետո աշակերտը գործատուին է վերադարձնում ուսման ընթացքում դասընթացն ավելի արդյունավետ կազմակերպելու համար գործատուից ստացած գործիքները, սարքավորումները, դիդակտիկ պարագաները և այլ նյութերը:

Օրինակելի ձև

/իրավաբանական անձի լրիվ անվանումը, խորհրդապատկերը/

ՎԿԱՅԱԿԱՆ N_____

Տրվում է

_____ -ին

այն մասին, որ նա որպես աշակերտ

202_թ. _____ "___"-ից 202_թ. _____ "___"-ը

ներգրավված է եղել _____ աշխատանքում/պաշտոնում և

ձեռք է բերել _____ որակավորում:

տնօրեն¹

(գործատուի անվանումը)

(ստորագրություն)

(անվան սկզբնատառը և ազգանունը)

Գրանցման համար՝ N _____

Տրված է՝ "___" "_____" 202_թ.

¹ Անհատ ձեռնարկատիրոջ դեպքում նշվում է "Անհատ ձեռնարկատեր _____ (նշվում է անհատ ձեռնարկատիրոջ անունը, ազգանունը)"

ՓՈՐՁՆԱԿԻ ՀԵՏ ԾԱԳՈՂ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ

ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Փորձնակի հետ ծագող հարաբերություններն ունեն հետևյալ առանձնահատկությունները

1. աշխատանքային պրակտիկա կազմակերպելու համար փորձնակ կարող է ներգրավել տնտեսական գործունեություն իրականացնող ցանկացած սուբյեկտ (իրավաբանական անձ կամ անհատ ձեռնարկատեր կամ նոտար) անկախ կազմակերպաիրավական տեսակից և սեփականության ձևից:
2. Աշխատանքային պրակտիկա անցնող անձը՝ փորձնակը այն քաղաքացին է, որը նախնական մասնագիտական (արհեստագործական), միջին մասնագիտական կամ բարձրագույն մասնագիտական կրթական հաստատությունում սովորելու ընթացքում կամ ավարտելուց հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում, գործատուի կողմից ներգրավվում է աշխատանքում՝ որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնի անվանմամբ աշխատանքային փորձառություն ձեռք բերելու նպատակով:
3. Գործատուի մոտ փորձնակների թիվը չի կարող գերազանցել տվյալ պահին աշխատողների թվի տասը տոկոսը:
4. Անձը գործատուի մոտ ներգրավվում է աշխատանքում որպես փորձնակ իր սովորելու ընթացքում ձեռք բերվող կամ ավարտելուց հետո ձեռք բերած մասնագիտությամբ գործատուի հետ մինչև երկու ամիս ժամկետով կնքած քաղաքացիական-իրավական պայմանագրով՝ ոչ ավելի, քան մեկ անգամ՝ առանց երկարաձգման իրավունքի:
5. Անձը սովորելու ընթացքում և ավարտելուց հետո մեկ տարվա ընթացքում կարող է որպես փորձնակ տարբեր գործատուների մոտ անցնել արտադրական պրակտիկա յուրաքանչյուր գործատուի հետ մինչև երկու ամիս ժամկետով կնքված քաղաքացիական-իրավական պայմանագրով՝ սակայն յուրաքանչյուր գործատուի մոտ ոչ ավելի, քան մեկ անգամ՝ առանց երկարաձգման իրավունքի:
6. Փորձնակի վարձատրությունը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ:
7. Փորձնակի վարձատրության դեպքում փորձնակը համարվում է հարկ, պարտադիր սոց վճար (օրենքով սահմանված դեպքում) և դրոշմանիշային վճար կատարող անձ:
8. Գործատուն աշխատանքի ներգրավվելիս կամ աշխատանքի ընթացքում չի կարող մինչև տասնութ տարեկան փորձնակին հանձնարարել ալկոհոլային խմիչքների, թմրամիջոցների, հոգեմետ (հոգեներգործուն) նյութերի, ծխախոտի, ծխախոտային այլ արտադրատեսակների կամ դրանց փոխարինիչների, պոռնկագրություն, էրոտիկա, սարսափ բովանդակող տպագիր հրատարակությունների, ֆիլմերի, հեռուստառադիոհաղորդումների, տեսահոլովակների, պոռնկագրական բնույթի այլ նյութերի կամ առարկաների արտադրության, օգտագործման, գովազդի, առևտրի կամ ցանկացած այլ եղանակով տարածմանը կամ իրացմանն կամ մոլեխաղեր կազմակերպելուն կամ դրանց գովազդելուն ուղղված աշխատանքներ կամ ՀՀ կառավարության 2010թ. դեկտեմբերի 2-ի «Ծանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկերը հաստատելու, ՀՀ կառավարության 2005թ. օգոստոսի 11-ի N1599-Ն որոշման մեջ փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու, ՀՀ կառավարության 2006թ. հունիսի 16-ի N876-Ն որոշման մեջ փոփոխություններ կատարելու և ՀՀ կառավարության մի շարք

որոշումներ ուժը կորցրած ճանաչելու մասին N1698-Ն, ինչպես նաև ՀՀ կառավարության 2005թ. դեկտեմբերի 29-ի N2308-Ն որոշումներով սահմանված աշխատանքներ,

9. Եթե փորձնական մինչև տասնութ տարեկան է, ապա՝

9.1. գործատուն փորձնակին կարող է ընդգրկել միայն այնպիսի աշխատանքներում, որոնք չեն վտանգում նրա առողջությունը (այդ թվում՝ ֆիզիկական և մտավոր զարգացումը), բարոյականությունը, չի սպառնում նրա անվտանգությանը և չի խոչընդոտում նրա պարտադիր կրթությունը,

9.2. մինչև տասնութ տարեկան անձինք չեն կարող ընդգրկվել աշխատանքի հանգստյան, ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի.

9.3. մինչև տասնութ տարեկան փորձնակը աշխատանքի ներգրավվելուց առաջ պետք է ներկայացնի տեղեկանք առողջական վիճակի մասին:

10. Գործատուն պարտավոր է աշխատողներից որևէ մեկին վերապահել (համաձայնությամբ) փորձնակի արտադրական պրակտիկայի ղեկավարման գործառույթը և վճարել լրավճար,

11. գործատուի մոտ աշխատանքային փորձառություն ձեռք բերելու ժամանակահատվածը աշխատանքային ստաժ չի համարվում,

12. մինչև կազմակերպությունում փորձնակ ներգրավվելը անձը կարող է ունենալ աշխատանքային ստաժ,

13. անձը փորձնակ ներգրավված լինելու ընթացքում կարող է ունենալ այլ աշխատանք: Այս դեպքում որպես փորձնակ ներգրավված լինելու ժամանակահատվածը համատեղությամբ աշխատանք չի համարվում,

14. գործատուն պարտավոր է հարկային մարմին ներկայացնել իր մոտ ներգրավված փորձնակի գրանցման հայտ: Անձնավորված հաշվառման տեղեկատվական բազայում պետք է ներառել գործատուի կողմից աշխատանքային պրակտիկա կազմակերպելու շրջանակներում ներգրավված փորձնակի վերաբերյալ հետևյալ տվյալները.

1) անունը, ազգանունը, բնակության կամ հաշվառման վայրը, ինչպես նաև հեռախոսահամարը և էլեկտրոնային փոստի հասցեն (առկայության դեպքում).

2) անձը հաստատող փաստաթղթի վավերապայմանները, հանրային ծառայությունների համարանիշը կամ հանրային ծառայությունների համարանիշ չունենալու մասին տեղեկանքի համարը.

3) աշխատանքային պրակտիկան կամ մասնագիտական ուսուցումն սկսելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը.

4) աշխատանքային պրակտիկայի օրերի, պրակտիկայի սկզբի և ավարտի ժամերը.

5) աշխատանքային պրակտիկան ավարտելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը.

6) այն մասնագիտության, որակավորման կամ պաշտոնի անվանումը, որով փորձնակը անցնելու է աշխատանքային պրակտիկան:

15. Արտադրական պրակտիկայի ընթացքում փորձնակին Ժամանակավոր անաշխատունակության դեպքում նպաստ չի տրվում, իսկ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք ունեցողներին մայրության նպաստը տրվում է միասնական սոցիալական ծառայությունից:

16. Աշխատանքի անցնելուց առաջ գործատուն կամ նրա լիազորած անձը պարտավոր է աշխատանքի ներգրավվող փորձնակին պատշաճ ծանոթացնել աշխատանքի պայմաններին, ներքին

- կարգապահական կանոններին, աշխատավայրում նրա աշխատանքը կանոնակարգող գործատուի այլ իրավական ակտերին, անձնական տվյալների մշակման կարգին, տվյալ աշխատանքի նկարագրությանը,
17. փորձնակը չունի ամենամյա արձակուրդի իրավունք,
18. աշխատանքից ազատվելուց փորձնակի հետ կատարվում է գույքային պարտավորությունների մարման գործընթաց:

Հավելված 1

ՀԱՎԱՍՏԱԳԻՐ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՓՈՐՁԱՌՈՒԹՅՈՒՆ ՁԵՌՔ ԲԵՐՆԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Սույն հավաստագիրը տրվում է _____, որ նա որպես փորձնակ
(նշել փորձնակի անունը, ազգանունը)

202_թ. «_____» | «___»-ից 202_թ. «_____» | «___»-ը ներգրավված է եղել _____ -ի
_____ -ի աշխատանքում
(նշել գործատուի անվանումը) (նշել մասնագիտական աշխատանքի, որակավորման կամ պաշտոնի անվանումը)

(պաշտոնում), ձեռք բերելով _____ :
(նշել ձեռք բերած գիտելիքների, կարողությունների կամ հմտությունների մասին)

_____ -ի տնօրեն² _____ (նշել գործատուի անվանումը)
(ստորագրություն) (անվան սկզբնատառը և ազգանունը)

Հավաստագիր N ____

Տրված «___» | «_____» | 202_թ.

2. Նույն կազմակերպությունում աշխատողի հիմնական և համատեղությամբ աշխատանքի վաճառքության համախառը չափը կազմում է 350 000 դրամ (հիմնական աշխատավարձը կազմում է 200 000 դրամ, համատեղությամբ աշխատավարձը՝ 150 000 դրամ): Աշխատողն ազատվում է հիմնական աշխատանքից: Վերջնահաշվարկ կատարելու համար որ աշխատավարձը պետք է հիմք ընդունել՝

ա. վերջնահաշվարկի համար հիմք պետք է ընդունել 350 000 դրամը, քանի որ համատեղությամբ աշխատողին ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է հիմնականի հետ միաժամանակ և, քանի որ հիմնական աշխատանքը չկա, հետևաբար տվյալ ժամանակահատվածի համար սպառվում է նաև համատեղությամբ աշխատանքի համար տրվող արձակուրդը:

բ. վերջնահաշվարկի համար պետք է 350 000 դրամից առանձնացնել հիմնական աշխատավարձը և նրանից կատարել վերջնահաշվարկ: Մակայն այդ դեպքում հակասություն կառաջանա՝ համատեղությամբ աշխատողին ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է հիմնականի հետ միաժամանակ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 99-րդ հոդվածի իրավակարգավորմամբ.

գ. "ա" տարբերակը սխալ է, "բ" տարբերակը՝ ոչ ճիշտ:

3. Աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս, երբ աշխատանքը պետք է կատարվի

կազմակերպությունից դուրս (օրինակ տանը կամ աշխատողի ցուցումով այլ վայրում), ապա այդպիսի աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է հեռավար աշխատանքային պայմանագիր, թե՞ տնաշխատի աշխատանքային պայմանագիր:

² Անհատ ձեռնարկատերի կամ նոտարի դեպքում նշվում է «Անհատ ձեռնարկատեր _____»), նոտարի դեպքում՝ «Նոտար _____ է

ա. իհարկե տնաշխատի աշխատանքային պայմանագիր,

բ. իհարկե հեռավարի աշխատանքային պայմանագիր,

գ. թե հեռավարի և թե տնաշխատի աշխատանքային պայմանագրերը նույնն են:

4. Օտարերկրյա պետությունում աշխատելու համար անձի հետ կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր՝ էլեկտրոնային հաղորդակցությունն ապահովող կապի միջոցով: Ստորև ներկայացված գործողություններից ընտրեք այն գործողությունները, որոնք կհամարեք ՀՀ օրենսդրության պահանջներին համապատասխան՝

ա. աշխատողը պետք է ունենա աշխատանքի թույլտվություն.

բ. աշխատողը պետք է ունենա կացության կարգավիճակ.

գ. գործատուն աշխատավարձը պետք է վճարի օտարերկրյա արժույթով.

դ. գործատուն աշխատողի աշխատավարձից պետք է կատարի ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված էկամտահարկ.

ե. գործատուն աշխատողի աշխատավարձից պետք է կատարի ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված սոցվճար,

զ. գործատուն աշխատողի աշխատավարձից պետք է կատարի ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված դրոշմանիշային վճար:

5. Գործատուն իրավունք ունի փորձաշրջանի ընթացիկ արդյունքները գնահատելու հիմքով հղի կնոջն ազատել աշխատանքից.

ա. կարող է, ինչպես չի կարող.

բ. չի կարող, ինչպես կարող է,

գ. "ա" և "բ" պատասխանները սխալ են:

"2024Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 15-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ III ՓՈՒԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ

Նույն կազմակերպությունում 6 տարվա աշխատանքային ստաժ ունեցող Ջ.Իքսիգրեկյանն ազատվել է աշխատանքից՝ մասնագիտական անհամապատասխանության հիմքով՝ 2024թ. մայիսի 2-ին:

ՀՀ օրենսդրության պահանջներին համապատասխան մշակել աշխատանքից ազատման մասին հրամանի ձևը:
Պատասխան՝

Կազմակերպության խորհրդանիշը և անվանումը

Տ Ն Օ Ր Ե Ն

Հ Ր Ա Մ Ա Ն № __ Ա

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳԻՏԵԼԻՔՆԵՐԻ ԱՆԲԱՎԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ
ՊԱՏՃԱՌՈՎ

_____ -Ի

(նշել աշխատողի անունը, ազգանունը, պաշտոնը)

ՀԵՏ ԿՆՔՎԱԾ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ ԼՈՒԾԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 120-րդ, 129-րդ և 130-րդ հոդվածների, ինչպես նաև ՀՀ կառավարության 2018թ. նոյեմբերի 8-ի N1269-Ն և 2019թ. ապրիլի 4-ի N397-Ն որոշումների պահանջներով՝

Հ Ր Ա Մ Ա Յ ՈՒ Մ Ե Մ

1. 202_թ. " _____ " _____ -ին լուծել _____ և _____-ի

(նշել կազմակերպության անվանումը) (նշել աշխատողի պաշտոնը, անունը, ազգանունը)

միջև 202_թ. " _____ " _____ -ին կնքված թիվ _____ աշխատանքային պայմանագրի (կամ _____ -ին (նշել աշխատողի անունը, ազգանունը) 202_թ. " _____ " _____ -ին ազատել աշխատանքից)՝ մասնագիտական գիտելիքների անբավարարության

(կամ առողջական վիճակի) (նշել դրանցից որևէ մեկը) պատճառով:

2. Աշխատանքային հարաբերությունների վերջին օր համարել 202_թ. " _____ " _____ -ը³:

3. Գլխավոր հաշվապահ _____-ին՝

ա) 202_թ. _____ " _____ -ին ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով և ժամկետում կատարել լրիվ վերջնահաշվարկ:

բ) վճարել արձակման նպաստ _____ օրվա հաշվով՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը:

4. Կադրերի կառավարման մենեջերին՝

ա) աշխատանքից ազատված _____-ի (նշել աշխատողի անունը, ազգանունը) անձնական գործն արխիվացնել սահմանված կարգով.

բ) ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով և ժամկետում տեղեկություն տալ _____-ի (նշել աշխատանքից ազատված աշխատողի անունը, ազգանունը) հաշվառման վայրի զինկոմիսարիատ⁴:

5. Սույն հրամանն ուժի մեջ է մտնում ընդունման պահից:

Հիմք՝ Մասնագիտական ունակությունների գնահատման հանձնաժողովի 202_թ. " _____ " _____ -ի թիվ _____ որոշումը և 202_թ. " _____ " _____ -ին աշխատողին հանձնված ծանուցումը (կամ ծանուցման մասին ակտը):

Տնօրեն _____
(ստորագրություն) (անվանատառը, ազգանունը)

Կ.Տ.

" _____ " 202_թ.

Ք. (Գ.) _____

Հրամանը ստացել եմ՝ _____
(ստորագրություն)

" _____ " 202_թ.

³ Այս պայմանը նախատեսվել է առանձին դեպքերում որոշակի տարրնթերցումներից խուսափելու համար և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 10-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ կիրառվում է անալոգիա ելնելով ՀՀ կառավարության 1676-Ն որոշման նորմերից:

⁴ Այս պայմանը սահմանված է ՀՀ կառավարության 2018 թվականի նոյեմբերի 8-ի N 1269-Ն որոշմամբ:

"2024Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 15-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈՒԼ

"ՀԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՍ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ"

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին" 2023թ. մայիսի 3-ի ՀՕ-160-Ն օրենքի ընդունմամբ լրացում է կատարվել վերջնահաշվարկի տարրերում: Սպառիչ թվարկել վերջնահաշվարկի տարրերը:

Պատասխան

- Վերջնահաշվարկի տարրերը՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելուց հետո

- աշխատավարձը և դրան հավասարեցված այլ վճարները
- չօգտագործված արձակուրդի հատուցումը⁵
- արձակման նպաստը՝ առկայության դեպքում⁶
- Ժամանակավոր անաշխատունակության չվճարված նպաստի վճարումը՝ առկայության դեպքում
- չվճարված գործուղման գումարի վճարումը՝ առկայության դեպքում
- աշխատողին պատկանող գործիքների, աշխատանքային հագուստի մաշվածության դիմաց հատուցումը՝ առկայության դեպքում
- վնասի փոխհատուցումը՝ առկայության դեպքում (այդ թվում նաև ի պաշտոնե իրեն հայտնի դարձած առևտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիքների երրորդ անձանց չփոխանցելու մասին գաղտնիության պայմանագրի պայմանները չպահպանելու համար նախատեսվող տուժանքը)
- աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար նախատեսված ծանուցման ժամկետները չպահպանելու համար նախատեսվող տուժանքը (այս կետը վերաբերում է, թե՛ գործատուին և թե՛ աշխատողին)
- իրային այլ պարտավորությունների մարումը⁷

"2024Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 15-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈՒԼ

"ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ"

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5 հոդվածներում (17.1-ին, 85-րդ (3 անգամ), 89-րդ, 109-րդ և 135-րդ) օգտագործվում է "խնամատար ծնող" արտահայտությունը: Ո՞վ է խնամատար ծնողը:

Պատասխան

- Քաղաքացիները (ամուսինները կամ առանձին անձինք), որոնք ցանկություն են հայտնել դաստիարակության վերցնել առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխա (երեխաներ), համարվում են խնամատար ծնողներ:

⁵ Չօգտագործված արձակուրդի հատուցման գումարներից հաշվարկվում և պետական բյուջե է մուծվում եկամտային հարկ, իսկ նպատակային սոց. վճար կատարելու պարտավորություններ ունեցողները նաև սոցիալական վճար:

⁶ Արձակման նպաստը եկամտային հարկով հարկման ենթակա չէ, քանի որ այն համարվում է նվազեցվող եկամուտ (ՀՀ հարկային օրենսգրքի 147-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետ):

⁷ Խոսքը վերաբերում է նյութական պատասխանատվություն ունեցող անձանց հետ գույքային պարտավորությունների փոխադարձ մարման հարցի կարգավորմանը հանձնման-ընդունման ակտի կազմմանը և այլն:

"2024Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 15-ԴՆ ԸՆՏՐԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԻ III ՓՈՒԼԻ

ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2 հոդվածներում օգտագործվում է "պատիվ" (3-րդ և 30-րդ հոդվածներ) և "արժանապատվություն" (3.3-րդ և 30-րդ հոդվածներ) արտահայտությունները:

Բացահայտեք "պատիվ" և "արժանապատվություն" արտահայտությունների միջև եղած տարբերությունները:

Պատասխան

- Պատիվն անձի հոգևոր, քաղաքացիական և սոցիալական վարքագծի հանրային գնահատականն է, արժանապատվությունն՝ անձի հոգևոր, քաղաքացիական և սոցիալական վարքագծի ինքնագնահատականը: