

«2022Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 13-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ

IV ՓՈՒԼ

«2022թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 13-րդ շրջանի չորրորդ 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 ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն յուրաքանչյուրը 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր (առավելագույնը՝ 10 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 5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

«Հոգեմտածողություն» առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի յուրաքանչյուրը՝ 1 միավոր (առավելագույնը՝ 3 միավոր):

Չորրորդ փուլի առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2022թ. դեկտեմբերի 25-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում 2022թ. դեկտեմբերի 26-ին:

ՌԷԿՂՐՈՒԹՅՈՒՆ – Սրբանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, հաշվապահական հաշվառման միջազգային խորհրդանիշով ոսկեգր շքանշանը, անակնկալ հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2023 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկածորում:

«2022Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 13-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈՒԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

1. Փոխնակ մորից ծնված երեխան կենսաբանական մորը հանձնվել է 10 օր ուշացումով: Քանի՞ օրվա ծննդաբերության նպաստ պետք է հաշվարկել կենսաբանական մոր համար:

ա) 70.

բ) 60.

գ) ծննդաբերության նպաստ չի տրվում:

Պատասխան

- «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենքի 11-րդ հոդվածի համաձայն՝ փոխնակ (սուրոգատ) մորից ծնված երեխայի կենսաբանական մորը մայրության նպաստ վճարվում է միայն ծննդաբերության արձակուրդի ժամանակահատվածի օրացուցային օրերի համար՝ երեխայի ծնվելու օրվանից մինչև նորածնի 70 օրական դառնալը (երկու և ավելի երեխա ծնվելու դեպքում՝ մինչև 110 օրական դառնալը):

2. Աշխատող երեխային ստացիոնար պայմաններում խնամում է աշխատող մայրը: Ու՛մ է տրվում ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկ և ու՛մ է վճարվում ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ՝

ա) միայն խնամող մորը.

բ) միայն հիվանդ աշխատող երեխային.

գ) երկուսին էլ:

3. Փորձաշրջանում գտնվող աշխատողին առաջարկվել է պաշտոնեական առաջխաղացում: Գործատուն իրավունք ունի՝ նոր պաշտոնում աշխատողի համար կրկին սահմանել փորձաշրջան՝

ա) այո, կարող է.

բ) ոչ, չի կարող, քանի դեռ չի ավարտվել առաջին փորձաշրջանի ժամկետը.

գ) կարող է, եթե նախքան երկրորդ աշխատանքի առաջակություն ներկայացնելը, գործատուն հրամանով առաջին պաշտոնի համար սահմանված փորձաշրջանը համարել է անցած:

4. Վարձու աշխատող չունեցող անհատ ձեռնարկատերը կարո՞ղ է համարվել ղեկավար պաշտոնատար անձ (գտնել սխալ պատասխանները)՝

ա) անհատ ձեռնարկատերը միաժամանակ ղեկավար է և պաշտոնատար անձ.

բ) անհատ ձեռնարկատերը ղեկավար է, սակայն պաշտոնատար անձ չէ.

գ) անհատ ձեռնարկատերը ղեկավար չէ, սակայն պաշտոնատար անձ է:

5. Աշխատանքային պայմանագիր կնքել՝

ա) աշխատանքային իրավահարաբերությանը նախորդող գործողություն է.

բ) աշխատանքային իրավահարաբերությունից բխող գործողություն է.

գ) աշխատանքային իրավահարաբերությանն ուղեկցող գործողություն է:

«2022Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 13-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ IV ՓՈՒԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Օրական 24 ժամյա հերթափոխային աշխատողը բացակայել է աշխատանքից՝ 8 ժամ: Գործատուն աշխատողից պահանջել է ողջամիտ ժամկետում ներկայացնել գրավոր բացատրություն: Աշխատողի ներկայացրած գրավոր բացատրությունը գործատուն գնահատել է անբավարար և բացակայությունը համարել է անհարգելի: Հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը, 130-րդ հոդվածը, ՀՀ կառավարության 2019 թ. ապրիլի 4-ի N 397-Ն և 2018թ. նոյեմբերի 8-ի N 1269-Ն որոշումները գործատուն ընդունել է հրաման աշխատողին մեկ օր անհարգելի պատճառով աշխատանքի չներկայանալու պատճառով աշխատանքից ազատելու, վերջնահաշվարկ կատարելու և իրավասու պետական մարմիններին տեղեկություններ տրամադրելու մասին:

Աշխատողը չի համաձայնել գործատուի որոշման հետ, դիմել է դատարան, պահանջելով անվավեր ճանաչել իրեն աշխատանքից ազատելու մասին հրամանը, վերականգնել աշխատանքում, գործատուից պահանջել պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին ամսական աշխատավարձը և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ նաև աշխատավարձի վճարման կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար տուժանք՝ վճարման ենթակա աշխատավարձի 0,15 տոկոսի չափով:

Դուք եք դատավորը: Կբավարարեք, արդյոք աշխատողի հայցը, թե կմերժեք: Պատասխանը հիմնավորել:

Պատասխան

Դատարանն աշխատողի հայցը պետք է բավարարի, հիմք ընդունելով հետևյալ պատճառաբանությունը: 24 ժամյա աշխատանքային ռեժիմով աշխատողի մեկ հերթափոխային օրը կազմում է 24 ժամ և ոչ թե 8 ժամ, ինչն էլ նշանակում է, որ աշխատողը բացակայել է աշխատանքից, ոչ թե ամբողջ օրը՝ այլ աշխատանքային օրվա 24 ժամից ընդամենը 8 ժամը:

«2022Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 13-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈՒԼ

«ՀԱՎԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՄ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ»

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 189-րդ հոդվածում առկա է խմբագրական բնույթի փոփոխություններ կատարելու անհրաժեշտություն: Այն շտկելու համար օգնեք Կառավարությանը և Ազգային ժողովի պատգամավորներին՝ համապատասխան փոփոխություններ կատարելու առաջարկությամբ, չէ որ ցանկանում եք դառնալ ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչը:

Պատասխան՝

«Կրճատ տևողությամբ աշխատաժամանակով աշխատողների աշխատանքի վարձատրության պայմանները սահմանվում են ՀՀ օրենսդրությամբ» արտահայտությունից հանել «տևողություն» բառը:

«2022Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 13-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈՒԼ

«ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ»

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային ստաժը այն ժամանակահատվածն է, որի ընթացքում քաղաքացին եղել է սույն օրենսգրքով կարգավորվող աշխատանքային հարաբերությունների մեջ, ինչպես նաև այլ ժամանակահատվածներ, որոնք, նորմատիվ իրավական ակտերին կամ կոլեկտիվ պայմանագրերին համապատասխան, կարող են հաշվարկվել աշխատանքային ստաժում:

Թվարկել աշխատանքային ստաժին հավասարեցված ժամանակահատվածները:

Պատասխան

Չնայած այն հանգամանքին, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային ստաժի հաշվարկման կարգը պետք է սահմանում է ՀՀ կառավարությունը, սակայն այդպես էլ կառավարությունը աշխատանքային ստաժի հաշվարկման կարգ աշխատանքային օրենսգրքի պահանջով չի սահմանել: Մինչդեռ ապահովելով «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ, 11-րդ, 14-րդ, 19-րդ, 24-րդ, 31-րդ, 32-րդ, 33-րդ, 35-րդ, 36-րդ, 39-րդ, 40-րդ, 44-րդ և 48-րդ հոդվածների պահանջը՝ ՀՀ կառավարությունը 2011 թվականի մայիսի 5-ի N 665-Ն որոշմամբ հաստատված 2-րդ հավելվածով սահմանել է կենսաթոշակ նշանակելու համար աշխատանքային ստաժը հաշվարկելու կանոնները: Կիրառելով օրենքի անալոգիա (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 10-րդ հոդված) աշխատանքային ստաժին հավասարեցված ժամանակահատված պետք է համարել ոչ աշխատանքային գործունեությամբ զբաղվելու ստորև ներկայացվող հետևյալ ժամանակահատվածները՝

1. Հայաստանի Հանրապետությունում հանրային ծառայության, գործատուների հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու (վարձու աշխատանք կատարելու), միջազգային կազմակերպությունում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու (պաշտոնեական պարտականությունները կատարելու), 2013թ. հունվարի 1-ից հետո քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի շրջանակներում կատարվող աշխատանքներից, մատուցվող ծառայություններից եկամուտ ստանալու և այլ գործունեության ժամանակահատվածները, ինչպես նաև ԽՍՀՄ տարածքում աշխատանքային և այլ գործունեության ժամանակահատվածները.

2. աշխատանքային խեղման կամ մասնագիտական հիվանդության հետևանքով աշխատանքային գործունեությամբ զբաղվելու կարողության 3-րդ աստիճանի սահմանափակում ունեցող՝ հաշմանդամ ճանաչված անձի հաշմանդամության ամբողջ ժամանակահատվածը՝ մինչև նրա տարիքային կենսաթոշակի իրավունք տվող տարիքը լրանալը:

3. անհատ ձեռնարկատեր լինելու, որպես նոտար պաշտոնավարելու, 2018 թվականի հունվարի 1-ից մինչև 2019 թվականի դեկտեմբերի 31-ն ընկած ժամանակահատվածում արտոնագրային հարկ (մինչև 2018 թվականի հունվարի 1-ը՝ արտոնագրային վճար) վճարելու ժամանակահատվածները, բացառությամբ այն ժամանակահատվածների, երբ անհատ ձեռնարկատերը համարվել է բացառապես միկրոձեռնարկատիրության (մինչև 2019թ. դեկտեմբերի 31-ը՝ ընտանեկան ձեռնարկատիրության) սուբյեկտ կամ օգտվել է "Սահմանամերձ բնակավայրերում իրականացվող գործունեությունը հարկերից ազատելու մասին" ՀՀ օրենքով կամ "Ինքնազբաղված անձանց հարկային արտոնությունների մասին" ՀՀ օրենքով սահմանված հարկային արտոնություններից.

4. առնվազն 10 օրացուցային տարվա աշխատանքային ստաժ (առանց որևէ օր աշխատանքային գործունեության ընդհատման) ունենալու դեպքում չաշխատող անձի համար աշխատանքային ստաժին հավասարեցված են հետևյալ ժամանակահատվածները՝

ա. գործազրկության նպաստ ստանալու ժամանակահատվածը.

բ. ծնողներից (որդեգրողներից, խնամակալներից) մեկի՝ հաշմանդամ երեխային մինչև նրա 18 տարին լրանալը խնամելու ժամանակահատվածը.

գ. խնամակալ ճանաչված անձի՝ առաջին խմբի հաշմանդամին խնամելու ժամանակահատվածը՝ տասը տարուց ոչ ավելի.

դ. ծնողներից (որդեգրողներից) մեկի՝ մինչև յուրաքանչյուր երեխայի երկու տարին լրանալը երեխային խնամելու ժամանակահատվածը՝ վեց տարուց ոչ ավելի.

ե. օտարերկրյա պետությունում գործող՝ ՀՀ դիվանագիտական ծառայության մարմին դիվանագիտական ծառայության մեկնած ամուսնու հետ համատեղ ապրած ժամանակահատվածը՝ հինգ տարուց ոչ ավելի.

զ. ուսումնական հաստատություններում, բացառությամբ հանրակրթական ուսումնական հաստատությունների, առկա (ցերեկային) ուսման ժամանակահատվածը՝ վեց տարուց ոչ ավելի.

է. բռնադատված կամ քրեական հետապնդման ենթարկված և հետագայում օրենքով սահմանված կարգով արդարացված անձի՝ կալանքի տակ գտնվելու, ազատագրվման վայրերում և քսորավայրերում պատիժ կրելու ժամանակահատվածները՝ եռակի չափով՝ սկսած 14 տարեկանից.

ը. Մինչև 2013թ. հունվարի 1-ը Հայաստանի Հանրապետությունում հանրային ծառայության, գործատուների հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու (վարձու աշխատանք կատարելու), անհատ ձեռնարկատեր լինելու, որպես նոտար պաշտոնավարելու, արտոնագրային վճար վճարելու, գյուղատնտեսական նշանակության հողի սեփականատեր լինելու ժամանակահատվածները հաշվառվում են աշխատանքային ստաժում, եթե՝

ը1. անձը ենթակա է եղել պարտադիր կենսաթոշակային սոցիալական ապահովագրության և ստացել է աշխատավարձ.

ը2. անձը ենթակա է եղել պարտադիր կենսաթոշակային սոցիալական ապահովագրության և վճարել է պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարներ, իսկ մինչև 2008թ. հունվարի 1-ը՝ պարտադիր սոցիալական ապահովագրության վճարներ (այսուհետ՝ սոցիալական վճար):

թ. 2013 թվականի հունվարի 1-ից հետո Հայաստանի Հանրապետությունում հանրային ծառայության, գործատուների հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու (վարձու աշխատանք կատարելու), քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի շրջանակներում աշխատանքներ կատարելու, ծառայություններ մատուցելու, անհատ ձեռնարկատեր լինելու, որպես նոտար պաշտոնավարելու, 2018թ. հունվարի 1-ից մինչև 2019թ. դեկտեմբերի 31-ն ընկած ժամանակահատվածում արտոնագրային հարկ (մինչև 2018թ. հունվարի 1-ը՝ արտոնագրային վճար) վճարելու ժամանակահատվածները

հաշվառվում են աշխատանքային ստաժում, եթե ըստ տեղեկատվական շտեմարան ներառված տվյալների՝

թ1. անձը ստացել է աշխատավարձ (եկամուտ).

թ2. անձը վճարել է եկամտային հարկ:

ժ. 2018թ. հունվարի 1-ից հետո Հայաստանի Հանրապետությունում անհատ ձեռնարկատեր լինելու, որպես նոտար պաշտոնավարելու ժամանակահատվածները հաշվառվում են աշխատանքային ստաժում, եթե, ըստ տեղեկատվական շտեմարան ներառված տվյալների, անձը վճարել է շահութահարկ:

ժա. Ժամանակավոր անաշխատունակության և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված նպատակային արձակուրդի ժամանակահատվածները աշխատանքային ստաժում հաշվառվում են անկախ աշխատավարձ ստանալու (սոցիալական վճար կամ եկամտային հարկ կամ շահութահարկ վճարելու) հանգամանքից:

ժբ. Միջազգային կազմակերպությունում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու (պաշտոնեական պարտականությունները կատարելու) ժամանակահատվածները կենսաթոշակ նշանակելիս աշխատանքային ստաժում հաշվառվում են սույն օրենքի բաղկացուցիչ մաս կազմող 1-ին հավելվածով սահմանված՝ ՀՀ պետական բյուջե վճարվող կենսաթոշակային վճարը, ՀՀ միջազգային պայմանագրով նախատեսված դեպքերում, անձի համար կատարված լինելու դեպքում:

**«2022Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»
ՄԻՑՈՒՅԹԻ 13-ՐԴ ԸՆՏՐԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԻ IV ՓՈՒԼԻ
ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ**

Բնութագրեք Ալեքսանդր Սերգեևիչ Պուշկինի «Ոսկե ձկնիկը» հեքիաթի մեջ պառավի և ծերունու կերպարներն առանձին-առանձին՝ մարդկային ռեսուրսների կառավարչի տեսանկյունից:

Ըստ էության, ամբողջ մարդկությունը բաժանվում է երկու խմբի՝ մարդկանց մի մասը կատարողներ են, իսկ մյուս մասը՝ կառավարողներ: Անվիճելի է՝ այն իրողությունը, որ վատ կառավարողը լավ կատարողից վատ է և ընդհակառակը՝ լավ կատարողը, վատ կառավարչից լավ է:

«Ոսկե ձկնիկը» հեքիաթի ծերունին կարելի է բնութագրել համբերատար, խոնարհ, խաղաղ, դժվար աշխատանքից չխուսափող, իրեն տրված ամենադժվար հանձնարարությունը անվրդով և լավ կատարող անձնավորություն: Նա, ոչինչ չի անում իր համար: Նա հնազանդ կատարող է և, իհարկե, դեմ չէ, որ իրեն կառավարեն:

Լավ կառավարչի դեպքում նա կապահովի ամենաբարձր արդյունքեր:

Այս խմբի մարդկանց կարելի է վստահել ամենադժվար գործը և նա այն կանի փայլուն հաջողությամբ:

«Ոսկե ձկնիկը» հեքիաթի պառավը բարդ մարդ է: Նա կարող է երազել և պահանջել: Նա սիրում է կառավարել և դա իր մոտ ստացվում է: Նա նպատակային մարդ է և իր նպատակին հասնում է աստիճանաբար՝ ոչինչ չանելով և միայն հանձնարարելով: Նա չի բավարարվում ձեռք բերածով: Ձգտում է ավելիին: Սակայն նրա պահանջները օր-օրի դառնում են անկառավարելի և անիրատեսական: Որքան իր հանձնարարությունները աներկբա և ժամանակին են կատարվում, այնքան նա դառնում է չար է, կոպիտ, գռեհիկ ու քմահաճ: Հաջողությունները բթացնում են նրա զգոնությունը: Աստիճանաբար նա իրեն համարում է անսխալական, իսկ իր պահանջները ողջամիտ: Նա արդյունավետ կառավարիչ է, մինչև այն պահը, երբ նա ձգտում է գերիշխանության՝ ցուցադրելով իր իշխանությունը բոլորի նկատմամբ: Այս խմբի մարդիկ կարող են բնութագրվել, որպես ծայրահեղ երախտամոռ, ամբարտավան և եթե նրան չզպեն իր ձգտումների մեջ, ապա նա անկասկած կկորցնի ամեն ինչ: Այդպիսի կերպարը մարդկային ռեսուրսների կառավարչի տեսանկյունից անընդունելի է:

Մինչդեռ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարչին պետք է լինի այն անձը, ով գիտի շնորհակալություն հայտնել և ներողություն խնդրել, ով իր առջև դնում է ողջամիտ նպատակ և այդ նպատակը դարձնում է յուրաքննաչուր աշխատողի նպատակը: Գերիշխանություն ունեցվող մարդկային ռեսուրսների կառավարչը այնպես պետք է անի, որ իր ենթականերին թվա, որ նա մեկն է իրեցից և եթե իրենցից որևէ մեկը լիներ նրա փոխարեն կաներ այն, ինչը անում է հենց մարդկային ռեսուրսների կառավարչը:

Չպետք է մոռանալ նաև ոսկե ձկնիկի մասին:

Ոսկե ձկնիկը ամենագոր է, համբերատար, երախտապարտ: Ձուկը ճակատագրի անձնավորումն է, որը կարող է բարեհաճ լինել մարդու նկատմամբ, բայց միևնույն ժամանակ պատժել մարդուն՝ անշնորհակալ վերաբերմունքի և ամբարտավանության համար: