

«2022թ. ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 13-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ

I ՓՈՒԼ

«2022թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 13-րդ շրջանի առաջին 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՝ 5 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:

«Հոգեմտածողություն» առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի յուրաքանչյուրը՝ 1 միավոր:
Առաջին փուլին ներկայացված առաջադրանքներից հնարավոր է վաստակել առավելագույնը 28 միավոր:
Առաջին փուլին ներկայացված առաջադրանքներից առավել բարձր միավորներ հավաքած մասնակիցների անունը, ազգանունը, միավորների թիվը (աճման կարգով) կտպագրվի ամսագրի հաջորդ համարներում, որպեսզի յուրաքանչյուր ընթերցող նույնպես մասնակիցը դառնա հաղթողի որոշման գործընթացին:

Առաջին փուլի առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2022թ. մայիսի 28-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2022թ. մայիսի 29-ին:

ՈՒՇԱՂՈՒԹՅՈՒՆ – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, HR-ի միջազգային խորհրդանիշով ոսկեպատ շքանշանը, հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2023 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկաձորում:

«2022թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՑԹԻ 13-ԸՆԴՈՒՄԻ ԸՆԿՐԱԿԱՆ Ի ՓՈՒԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՄԽԱՆԸ

1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 108-րդ հոդվածի 1.1-ի համաձայն՝ ՀՀ-ում կորոնավիրուսային հիվանդությամբ (COVID-19) պայմանավորված հայտարարված արտակարգ դրության կամ սահմանված կարանտինի ընթացքում աշխատանքի ներկայանալիս բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման մասին օրենսդրությամբ սահմանված՝ ՀՀ-ում կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) տարածման կանխարգելմանն ուղղված սանիտարահամաճարակային անվտանգության կանոններով նախատեսված՝ աշխատանքի ներկայանալու անհրաժեշտ պայման հանդիսացող փաստաթղթերն աշխատողի կողմից չներկայացվելու դեպքում գործատուն աշխատողին չի թույլատրում գտնվել աշխատավայրում, կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները և այդ ժամանակահատվածի համար չի վճարում աշխատավարձ մինչև սույն մասով նախատեսված փաստաթղթերը ներկայացնելը: Ի՞նչ փաստաթղթերի մասին է խոսքը:

(Հարցը ներկայացվում է առանց պատասխանների: Ճիշտ պատասխանը ներկայացրեք ինքներդ):

Պատասխան

- ՀՀ առողջապահության նախարարի 4 օգոստոսի 2020թ. «Հայաստանի Հանրապետությունում կորոնավիրուսային հիվանդության (covid-19) տարածման կանխարգելման նպատակով կիրառվող ՄԿ ռՆ 3.1.2-001-20 սանիտարական կանոնները հաստատելու մասին» N 17-Ն հրամանի համաձայն՝ Կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19)-ի դեմ ամբողջական պատվաստված լինելու մասին սերտիֆիկատ, կամ մեկ դեղաչափ պատվաստվելու մասին քարտ, կամ փաստագրված բացարձակ հակացուցում ունենալու մասին բժշկական տեղեկանք կամ ՊՇՌ թեստ:

2. Հաստիքի կրճատման հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում, գործատուն ո՞ր տարբերակով ճիշտ կլինի առաջնորդվի՝

ա. 1. աշխատողին ծանուցել հաստիքի կրճատման մասին.

2. երկամսյա ժամկետը լրանալուց հետո լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:

բ. 1. հաստատել հաստիքացուցակի փոփոխությունը.

2. աշխատողին ծանուցել հաստիքի կրճատման մասին.

3. երկամսյա ժամկետը լրանալուց հետո լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:

գ. 1. հաստատել հաստիքացուցակի փոփոխությունը.

2. աշխատողին ծանուցել հաստիքի կրճատման մասին.

3. մինչև երկամսյա ժամկետի լրանալը կամ երկամսյա ժամկետը լրանալուց հետո լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:

3. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 170-րդ հոդվածում արաբական թվագրմամբ 1.1-ի տակ նշված է հետևյալ իրավակարգավորումը՝ սույն օրենսգրքի 100-րդ կամ 101-րդ հոդվածներով սահմանված ժամկետներով կնքված, ինչպես նաև մինչև 6 ամիս աշխատած աշխատողների հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում գործատուն չօգտագործված ամենամսյա արձակուրդի համար աշխատողին վճարում է դրամական հատուցում՝ սույն հոդվածի 2-րդ մասին համապատասխան: «1.1.» թվագրման տակ նշվածը իրավական ակտի կառուցվածքի տեսանկյունից մա՞ս, կե՞տ, պարբերությու՞ն, թե՛՝ ենթակետ է՝

ա. պարբերություն է.

բ. մաս է.

գ. կետ է.

դ. ենթակետ է:

4. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 108.1-րդ հոդվածի 1-ին մասի հիմքով՝ գործատուն կասկածյալ կարգավիճակ ունեցող աշխատողի լիազորությունները կասեցրել է: Դատարանը այն համարել է ոչ իրավաչափ: Գործատուն՝

ա. լիազորությունների կասեցման ամբողջ ժամանակահատվածը պետք է ճանաչի հարկադիր պարապուրդ և աշխատողին վճարի միջին ամսական աշխատավարձ՝ պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար.

բ. լիազորությունների կասեցման ամբողջ ժամանակահատվածի համար պետք է վճարի աշխատավարձ.

գ. լիազորությունների կասեցման ամբողջ ժամանակահատվածը պետք է ճանաչի վճարովի արձակուրդ և վճարի միջին ամսական աշխատավարձ՝ լիազորությունների կասեցման ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

5. ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգրքի 66-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ արդարացված աշխատողն իրավունք ունի կալանքի ժամանակը բոլոր տեսակի աշխատանքային ստաժների մեջ հաշվակցելու: Այդ դեպքում աշխատանքային ստաժը՝

ա. հաշվարկվում է այնքան, որքան աշխատողը գտնվել է կալանքի տակ.

բ. հաշվարկվում է կալանքի տակ գտնվելու ժամանակահատվածի եռապատիկի չափով.

գ. չի հաշվարկվում:

«2022Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՑԹԻ 13-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ I ՓՈՒԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա աշխատանքային ռեժիմով աշխատող կազմակերպությունում աշխատող վարորդի համար աղյուսակ 1-ում սահմանած ամենօրյա աշխատանքային ռեժիմից անցել է վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա աղյուսակ 2-ում տրված աշխատանքային ռեժիմի:

Աղյուսակ N1

Աշխատողի անունը, ազգանունը	երկուշաբթի	երեքշաբթի	չորեքշաբթի	հինգշաբթի	ուրբաթ	շաբաթ	կիրակի	Ընդամենը
	8	8	8	8	8	0	0	40

Աղյուսակ N2

Աշխատողի անունը, ազգանունը	երկուշաբթի	երեքշաբթի	չորեքշաբթի	հինգշաբթի	ուրբաթ	շաբաթ	կիրակի	Ընդամենը
	8	8	7	6	6	5	0	40

Աշխատողը պահանջել է երկուշաբթի և երեքշաբթի օրերի համար, ժամային դրույքաչափից բացի, իրեն վճարել նաև հավելում՝ ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից ոչ պակաս չափով, այն պատճառաբանությամբ, որ ընդունված աշխատանքի ռեժիմի (աղյուսակ N3) փոխարեն, գործատուն ապրիլի սահմանել է իրեն ձեռնարկային աշխատաժամանակի ռեժիմ, որով խաթարվել է աշխատաժամանակի նորմալ տևողությամբ աշխատելու աշխատողի իրավունքը և, որով, ըստ էության, առաջացել է արտաժամ:

Աղյուսակ N3

Աշխատողի անունը, ազգանունը	երկուշաբթի	երեքշաբթի	չորեքշաբթի	հինգշաբթի	ուրբաթ	շաբաթ	կիրակի	Ընդամենը
	7	7	7	7	7	5	0	40

Գործատուն հակադարձել է աշխատողին և համարել է իր գործողությունները ճիշտ, բացատրելով, որ ինքը չի գերազանցել աշխատանքային օրվա և շաբաթվա աշխատաժամանակի տևողությունը և հետևաբար իր կողմից սահմանված աշխատաժամանակի ռեժիմն արտաժամ չի առաջացրել, ինչով էլ պայմանավորված մերժում է աշխատողին արտաժամյա աշխատանքին համապատասխան հավելում վճարելու պահանջը:

Աշխատողը դիմել է դատարան:

Դուք եք դատավորը: Ինչ որոշում կկայացնեք: Ո՞վ է ճիշտ՝ աշխատողը, թե գործատուն:

Պատասխան՝

Դատարանը աշխատողի հայցը կբավարարի, քանի որ ՀՀ կառավարության 2007թ. փետրվարի 1-ի թիվ 201-Ն որոշմամբ հաստատված 6-րդ հավելվածի 5-րդ կետի համաձայն՝ մեկօրյա հանգստյան օրով, վեցօրյա աշխատանքային շաբաթով աշխատող վարորդների ամենօրյա աշխատանքի նորմալ տևողությունը չի կարող գերազանցել 7 ժամը:

Քանի որ երկուշաբթի և երեքշաբթի օրերի աշխատաժամանակի տևողությունը գերազանցել է 7 ժամը, հետևաբար, գործատուն պարտավոր էր ղեկավարվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 1-ին մասի իրավակարգավորումներով և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 184-րդ հոդվածի հիմքով աշխատողին ժամային դրույքաչափից բացի վճարել հավելում՝ ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից ոչ պակաս չափով:

«2022Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 13-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ I ՓՈՒԼ

«ՀԱՎԱՍՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՍ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ»

Բացահայտել ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 70-րդ հոդվածի և 1949թ. հուլիսի 1-ին ժնկում ընդունված "Աշխատավարձի պաշտպանության մասին" ԱՄԿ-ի Կոնվենցիայի միջև առկա հակասությունը:

Պատասխան

- Հակասություն չկա: Այս հարցի հետ կապված դժգոհություններ կան լուծարվող կազմակերպությունների պարտատերերի կողմից: Նրանք գտնում են, որ ազգային օրենսդրությունը ինքնուրույն է նման որոշում կայացրել՝ պարտատերերի և աշխատողների վճարների հարցում առաջնահերթությունը տալով աշխատողներին՝ առանց հաշվի առնելու աշխատանքի միջազգային նորմերը: Մեր նպատակն է մասնակիցների ուշադրությունը հրավիրել աշխատանքի միջազգային իրավունքի իրական նորմերի վրա և ցույց տալ, որ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 70-րդ հոդվածը բխում է "Աշխատավարձի պաշտպանության մասին" ԱՄԿ-ի Կոնվենցիայից:

**«2022թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»
ՄՐՑՈՒՑԹԻ 13-ԸՆԴՁԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ I ՓՈՒԼ
«ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ»**

Ինչպես հայտնի է ՀՀ կառավարության 2021թ. նոյեմբերի 11-ի N1834-Ն որոշմամբ ՀՀ ամբողջ տարածքում սահմանվել է կարանտին՝ 2020թ. սեպտեմբերի 11-ից, ժամը 17:00-ից 2022թ. հունիսի 20-ը ներառյալ:

2022թ. հունիսի 20-ի, ո՞ր ժամին է ավարտվում կարանտինը:

Պատասխան

- Կարանտինի ժամկետն ավարտվում է հունիսի 20-ի ժամը 24:00-ին:

**«2022թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»
ՄՐՑՈՒՑԹԻ 13-ԸՆԴՁԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ I ՓՈՒԼ
«ՀՈԳԵՍՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՄԽԱՆԸ»**

Ժամանակակից գործնական կյանքն անհնար է պատկերացնել առանց հեռախոսի: Դրա շնորհիվ մի քանի անգամ բարձրանում է հարցերի լուծման արագությունը, վերանում նամակ գրելու կամ այլ վայր մեկնելու անհրաժեշտությունը:

Հեռախոսով կարելի է անցկացնել բանակցություններ, տալ հանձնարարություններ, պայմանավորվել և այլն: Վաղուց է, ինչ մարդկությունը օգտվում է հեռախոսից, սակայն, հեռախոսով հաղորդակցվելու էթիկային տիրապետում են ոչ բոլորը:

Կան որոշակի կանոններ, որոնք պետք է պահպանվեն հեռախոսային խոսակցությունների ժամանակ: Կարելի է կարծել, որ դուք դա շատ լավ գիտեք:

Տեսնենք՝

- աշխատանքային պայմաններում սկզբից ո՞վ պետք է ներկայանա՝ զանգահարողը, թե՛ զանգն ընդունողը (նշել որևէ մեկը).



(զանգահարողը),



(զանգն ընդունողը)

- ոչ աշխատանքային սովորական պայմաններում սկզբում ո՞վ պետք է ներկայանա՝ զանգահարողը, թե՛ զանգն ընդունողը *(նշել որևէ մեկը)*.

(զանգահարողը), (զանգն ընդունողը)

- եթե զանգահարողը չի ներկայանում և ցանկանում է, որպեսզի խոսափողը փոխանցվի մեկ այլ անձի *(նշել որևէ մեկը)*

(սկզբից պետք է պարզել զանգահարողի ով լինելը և հետո խոսափողը հանձնել նրան) (պետք չէ պարզել զանգահարողի ով լինելը).

- եթե հեռախոսագրույցն ընդհատվում է, ով պետք է հետ զանգահարի *(նշել որևէ մեկը)*

(զանգահարողը), (զանգն ընդունողը)

- հեռախոսային խոսակցության տևողությունը, ով պետք է որոշի *(նշել որևէ մեկը)*

(զանգահարողը), (զանգն ընդունողը)

- Խոսակցությունն ավարտելուց հետո, ով պետք է ցտեսություն հայտնի առաջինը *(նշել որևէ մեկը)*

(զանգահարողը) (զանգն ընդունողը)

- գործարար հանդիպումների ժամանակ հեռախոսը պետք է *(նշել որևէ մեկը)*

(դնել սեղանի վրա) (չդնել սեղանի վրա)

- սովորական պայմաններում, որերորդ զանգ-կանչից հետո պետք է անջատել հեռախոսը *(նշել որևէ մեկը)*

(1-3 անգամ) (4-5 անգամ) (6 և ավելի անգամ)

- գործնական հեռախոսային խոսակցության ժամանակ, հեռախոսի բարձրախոսը միացնելով, ի՞նչ պետք է անել՝ *(նշել որևէ մեկը)*

(ստանալ մյուս կողմի համաձայնությունը) (մյուս կողմի համաձայնությունը ստանալու կարիքը չկա)