

"2025թ. ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ" ՄՐՑՈՒՅԹԻ 16-ՐԴ ՄՐՑԱՇՐՋԱՆԻ III ՓՈԽԼ

"2025թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ" անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 16-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 հոգեմտածողությանը վերաբերող առաջադրանքից:

Հարցաշարի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն յուրաքանչյուր 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր (առավելագույնը՝ 10 միավոր):

Խնդիրը բաղկացած է երեք հարցից: Առաջին հարցի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր, երկրորդ և երրորդ հարցերի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն 10-ական միավոր՝ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր (առավելագույնը՝ 25 միավոր):

"Հակասություններ և/կամ բացահայտումներ" առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

"Գրագիտություն և իրազեկվածություն" առաջադրանքի յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

"Հոգեմտածողություն" առաջադրանքի յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր (առավելագույնը՝ 5 միավոր):

Երրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից հնարավոր է վաստակել առավելագույնը 45 միավոր:

Երրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից ամենաբարձր միավորներ վաստակած մասնակիցների անունը, ազգանունը կտպագրվի ամսագրի հաջորդ համարում, որպեսզի յուրաքանչյուր ընթերցող նույնպես մասնակիցը դառնա հաղթողի որոշման գործընթացին:

Երրորդ փուլի առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2025թ. հոկտեմբերի 19-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2025թ. հոկտեմբերի 20-ին:

ՌԵԶԱԴԻՐՈՒԹՅՈՒՆ – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ միջազգային խորհրդանիշով ոսկեեզր շքանշանը, անակնկալ հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2026 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկաձորում:

"2025Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 16-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈԽԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ

1. Ինչպես հայտնի է աշխատանքային պայմանագրի լուծման ծանուցման ժամկետը չի երկարաձգվում և չի կրճատվում: Ի՞նչ եք կարծում ծանուցումը կարող է ուժը կորցրած ճանաչվել՝
 - ա) չի կարող.
 - բ) կարող է, եթե արհմիութենական կազմակերպությունը գործատուին հայտնել է իր անհամաձայնության մասին.
 - գ) կարող է:

2. Աշխատողի աշխատավարձը վճարվել է ուշացումով, ինչի արդյունքում վարչական ակտով նշանակվել է տուժանք՝ վճարման ենթակա գումարի 0,15 տոկոսի չափով: Ո՞ր վճարումներն են առաջնահերթ՝ չվճարված աշխատավա՞րձը, թե՞ տուժանքը (գտնել սխալ պատասխանները):
 - ա) աշխատավարձը.
 - բ) տուժանքը.
 - գ) օրենքով սահմանված կարգով երկու վճարումները միաժամանակ:

3. Սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերության տնօրենը կարո՞ղ է համատեղության կարգով աշխատել բաց բաժնետիրական ընկերության տնօրեն՝
 - ա) տնօրենը չի կարող համատեղությամբ աշխատել մեկ այլ կազմակերպությունում, ոչ որպես տնօրեն և ոչ էլ զբաղեցնել որևէ այլ պաշտոն.
 - բ) տնօրենը չի կարող ունենալ այլ եկամուտ, կամ կատարել որևէ աշխատանք, բացառությամբ գիտական, ստեղծագործական և մանկավարժական աշխատանքից.
 - գ) կարող է և որևէ խոչընդոտ չկա:

4. Ի՞նչ է գործառույթը: Գործառույթը՝
 - ա) որևէ գործողություն կատարելու համար աշխատողին վերապահված իրավունք է.
 - բ) աշխատանքային պայմանագրով աշխատողին վերապահված իրավունքների և պարտականությունների ամբողջությունն է.
 - գ) «ա» և «բ» պատասխանները սխալ են:

5. Եթե որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետն լրանում է ժամանակավոր անաշխատունակության ընթացքում գործատուն իրավունք ունի՝ աշխատողին ազատել աշխատանքից՝
- ա) այո, գործատուն աշխատողին աշխատանքից ազատելու իրավունք ունի.
 - բ) ժամանակավոր անաշխատունակության ընթացքում գործատուն իրավունք չունի աշխատողին ազատել աշխատանքից որևէ պարագայում.
 - գ) ժամանակավոր անաշխատունակության ընթացքում աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կհակասի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի դրույթներին:

«2025Թ.ՄԱՐԴԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 16-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ III ՓՈԽԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆՆԵՐԸ

«XYZ» կազմակերպությունում գործող կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրի համաձայն՝ գործատուն աշխատողներին աշխատավարձ պետք է վճարի ամիսը երկու անգամ: 2024 թվականի հունվարին կազմակերպության բանվորներին հերթական աշխատավարձի վճարումից մինչև 2025 թվականի հունիս ամիսը, գործատուն աշխատավարձ չի վճարել՝ պատճառաբանելով արտադրանքի ցածր իրացմամբ պայմանավորված ֆինանսական միջոցների սղությամբ: Աշխատողները կոլեկտիվ հայցադիմում են ներկայացրել դատարան՝ գործատուից պահանջելով հատուցում աշխատավարձ չվճարելու հետևանքով իրենց պատճառած նյութական վնասը:

Հարցեր

Ի՞նչ է նյութական վնասը, և որո՞նք են նյութական պատասխանարվության հիմքերը և պայմանները:

Հայցադիմումում ինչ պահանջ պետք է նշել, հարուցման առավելագույն չափ ստանալու համար:

Դուք եք դատավորը, ի՞նչ վճիռ կկայացնեք:

Հիմնավորե՛ք պատասխանները:

Պատասխան

Հարց 1.1. Ի՞նչ է նյութական վնասը,

Պատասխան 1.1.

Նյութական վնասներ են համարվում իրավունքը խախտված անձի ծախսերը, որ նա կատարել է կամ պետք է կատարի խախտված իրավունքը վերականգնելու համար, նրա գույքի կորուստը կամ վնասվածքը (իրական վնաս), չստացված եկամուտները, որոնք այդ անձը կստանար քաղաքացիական շրջանառության սովորական պայմաններում, եթե նրա իրավունքը չխախտվեր (բաց թողնված օգուտ), ինչպես նաև ոչ նյութական վնասը:

Հարց 1.2. Որո՞նք են նյութական պատասխանատվության հիմքերը և պայմանները

Պատասխան 1.2.

- ա. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդված, ըստ որի եթե գործատուի մեղքով աշխատավարձի և գործատուի կողմից վճարման ենթակա այլ գումարների վճարումը կատարվում է սույն օրենսգրքով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կամ կողմերի միջև գրավոր ձեռք բերված համաձայնությամբ սահմանված ժամկետների խախտմամբ, ապա գործատուն վճարման կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարում է տուժանք՝ վճարման ենթակա գումարի 0,15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան վճարման ենթակա գումարի չափը:
- բ. ՀՀ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի 169⁸-րդ հոդված, ըստ որի գործատուի կողմից ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կամ ժամկետներում աշխատավարձ չհաշվարկելը կամ չվճարելը կամ ոչ աշխատողի մեղքով առաջացած պարապուրդի ժամանակ վճարում չկատարելը կամ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին և (կամ) 2-րդ հոդվածներով նախատեսված չափից պակաս աշխատավարձ սահմանելը կամ այդ մեծությունը գերազանցող չափով աշխատավարձը սխալ հաշվարկելը՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ յուրաքանչյուր աշխատողի մասով չհաշվարկված կամ չվճարված աշխատավարձի մեկ քառորդի չափով:
- գ. Քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդված, ըստ որի ուրիշի դրամական միջոցներն ապօրինի պահելու, դրանք վերադարձնելուց խուսափելու,

վճարման այլ կետանցով դրանք օգտագործելու, կամ այլ անձի հաշվին անհիմն ստանալու կամ խնայելու դեպքերում այդ գումարին վճարվում են տոկոսներ: Տոկոսները հաշվարկվում են կետանցի օրվանից մինչև պարտավորության դադարման օրը՝ ըստ համապատասխան ժամանակահատվածների համար Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի սահմանած բանկային տոկոսի հաշվարկային դրույքների:

Հարց 2. Հայցադիմումում ինչ պահանջ պետք է նշել, հատուցման առավելագույն չափ ստանալու համար:

Պատասխան 2.

Հայցադիմումում հատուցման առավելագույն չափ ստանալու համար պետք է նշել՝

1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածը՝ աշխատողին տրամադրվող չվճարված աշխատավարձի տուժանքի մասով,
2. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը՝ պարապուրդի փոխհատուցման մասով,
3. ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածը՝ ուրիշի դրամական միջոցներն ապօրինի պահելու, դրանք վերադարձնելուց խուսափելու, վճարման այլ կետանցով դրանք օգտագործելու կամ խնայելու դեպքերում այդ գումարին վճարվող տոկոսների մասով:
4. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 241-րդ հոդվածը՝ բաց թողնված օգուտի մասով:

Հարց 3. Դատարանի վճիռը

Դատարանը կորոշի՝

1. Կպարտադրի գործատուին վճարման կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարել տուժանք՝ վճարման ենթակա գումարի 0,15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան վճարման ենթակա գումարի չափը:
2. Գործատուի նկատմամբ կնշանակի տուգանք՝ աշխատողին չհաշվարկված կամ չվճարված աշխատավարձի մեկ քառորդի չափով:
3. աշխատավարձը ապօրինի պահելու համար այդ գումարի նկատմամբ կկիրառի տոկոսներ որոնք կհաշվարկվեն կետանցի օրվանից մինչև

պարտավորության դադարման օրը՝ ըստ համապատասխան ժամանակահատվածների համար ՀՀ կենտրոնական բանկի սահմանած բանկային տոկոսի հաշվարկային դրույքների:

4. Բաց թողնված օգուտի մասով հայցը կբավարավի միայն այն դեպքում, երբ աշխատողը ապացուցողական փաստով կհիմնավորի բաց թողնված օգուտի առկայությունը:

«2025Թ.ՄԱՐԴԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 16-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈՒԼԻ

«ՀԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՄ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ»

Ինչպես հայտնի է նպատակային արձակուրդի տեսակներն են՝ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը, մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդը, ուսումնական արձակուրդը, պետական կամ հասարակական պարտականությունների կատարման համար տրամադրվող արձակուրդը, չվճարվող արձակուրդը, հայրության արձակուրդը, ինչպես նաև ժամանակավոր անաշխատունակությունը: Այդ ժամանակահատվածներում աշխատողին աշխատավարձ չի վճարվում, իսկ որոշների դեպքում չի կատարվում սոցիալական վճար և եկամտային հարկ:

Բացահայտեք աշխատողի նպատակային արձակուրդում և ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ գտնվելու ժամանակահատվածներից, որոնք են ներառվում աշխատանքային ստաժում:

Պատասխան

Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի, մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդի, ուսումնական արձակուրդի, պետական կամ հասարակական պարտականությունների կատարման համար տրամադրվող արձակուրդի, չվճարվող արձակուրդի, հայրության արձակուրդի, ինչպես նաև ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածներն աշխատանքային ստաժում հաշվառվում են անկախ աշխատավարձ ստանալու, սոցիալական վճար կամ եկամտային հարկ վճարելու հանգամանքից:

Հիմք՝ ՀՀ կառավարության 2011թ. մայիսի 5-ի N 665-Ն որոշման N 2 հավելվածի 11. 1-րդ կետ:

«2025Թ. ՄԱՐԴԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 16-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈԽԼԻ

«ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ»

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ հայցային վաղեմություն չի տարածվում աշխատողի պատվի և արժանապատվության պաշտպանության, աշխատավարձի, ինչպես նաև աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասների հատուցման պահանջներով:

Առողջությանը պատճառված վնասի հետևանքով կորցրած աշխատավարձի (եկամյա) չափը, ո՞ր իրավական ակտերով է որոշվում: Տվեք հստակ պատասխան և դա կլինի Ձեր միավորը:

Պատասխան՝

Առողջությանը պատճառված վնասի հետևանքով կորցրած աշխատավարձի (եկամյա) չափը, որոշվում է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1079-րդ հոդվածով և ՀՀ կառավարության 1992թ. նոյեմբերի 15-ի թիվ 579 որոշմամբ սահմանված կարգով:

«2025Թ. ՄԱՐԴԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 16-ՐԴ ԸՆՏՐԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԻ III ՓՈԽԼԻ

ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ

Շաբաթօրյակին մասնակցում են երեքով՝ երկու ղեկավար և երկու ենթակա: Ինչպես հասկանալ:

Պատասխան

Աշխատում են մեկ աշխատող, նրա ղեկավարը և ղեկավարի ղեկավարը: