

**"2021թ. ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ**

**IV ՓՈՒԼ**

"2021թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ" անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 12-րդ շրջանի չորրորդ փուլին ներկայացվում է հինգ հարցից բաղկացած մեկ հարցաշար, մեկ խնդիր, առաջադրանքներ՝ "Հակասություններ և բացահայտումներ" ու "Գրագիտություն և իրազեկվածություն" թեմաներից, ինչպես նաև հոգեմտածողության և իրավակիրառական պրակտիկային վերաբերող առաջադրանքից:

Հարցաշարի 1-ից 4 հարցերի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն յուրաքանչյուրը 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: 5-րդ հարցի յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Հարցաշարի առավելագույն միավորների թիվը գերազանցում է 10 միավորը:

Խնդիրն ունի մեկից ավելի պատասխաններ: Յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 10 միավոր՝ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Խնդրի առավելագույն միավորների թիվը գերազանցում է 10 միավորը:

"Հակասություններ և/կամ բացահայտումներ" խորագրի ներքո առաջարկվում է լրացնել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հոդվածներից մեկում առկա բացթողումը: Առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 15 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

"Գրագիտություն և իրազեկվածություն" խորագրի ներքո առաջարկվում է ՀՀ օրենսդրության պահանջներին համապատասխան մշակել հրամանի նախագիծ՝ աշխատողին հեռավար աշխատանքի ռեժիմի անցնելու մասին: Հրամանի նախագծում տեղ գտած յուրաքանչյուր ճիշտ պայման կգնահատվի 1 միավոր: Առաջադրանքի ընդհանուր միավորների թիվը գերազանցում է 5 միավորը:

"Հոգեմտածողություն" խորագրի ներքո առաջարկվում է աշխատանքի արդյունավետության գնահատման Ձեր կարծիքը: Եթե այն համընկնում է մարդկային ռեսուրսների կառավարիչների մեծամասնության հետ, ապա դուք կվաստակեք մինչև 10 միավոր:

Չորրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը գերազանցում է 50 միավորը:

Չորրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից առավել բարձր միավոր հավաքած մասնակիցների անունը, ազգանունը, միավորների թիվը (աճման կարգով) կտպագրվի ամսագրի հաջորդ համարներում, որպեսզի յուրաքանչյուր ընթերցող նույնպես մասնակիցը դառնա հաղթողի որոշման գործընթացին:

Չորրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել [press@gortsq.am](mailto:press@gortsq.am) էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2021թ. հոկտեմբերի 17-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն [www.gortsq.am](http://www.gortsq.am) կայքէջում՝ 2021թ. հոկտեմբերի 18-ին:

**ՈՒՇԱՂՈՒԹՅՈՒՆ** – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, HR-ի միջազգային խորհրդանիշով ոսկեպատ շքանշանը, հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2022 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկաձորում:

**ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊՍՏԱՍԽԱՆԸ**

**1. Գործատուի մահվան դեպքում աշխատանքային պայմանագրում փոխվում է գործատուի անվանումը՝**

ա) ոչ մի դեպքում չի փոխվում.

բ) փոխվում է բոլոր դեպքերում.

գ) "ա" և "բ" պատասխանները սխալ են:

**Պատասխան 1.**

- Ճիշտ պատասխանը՝ "գ" տարբերակն է: ա և բ տարբերակները միանշանակ ճիշտ չեն, քանի որ ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում, եթե աշխատողը չի լուծում աշխատանքային պայմանագիրը, ապա ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան օրվանից հետո՝ 10 աշխատանքային օրվա ընթացքում, նրա հետ կարող են աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվել՝ օրենքով սահմանված կարգով ֆիզիկական անձ գործատուի գույքի հավատարմագրային կառավարիչ հանդիսացող անձի հետ, որն այս դեպքում դառնում է գործատու՝ աշխատանքային պայմանագրում գործատուի փոփոխմամբ (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 128-րդ հոդվածի 2-րդ մաս):

**2. Մինչև 22 շաբաթական հղի կնոջ հղիությունը ընդհատվել է: Այդ դեպքում ՀՀ օրենսդրությամբ կնոջ համար ի՞նչ սոցիալական երաշխիք է սահմանված՝**

**Պատասխան 2.**

Մինչև հղիության 154-րդ օրը (22 շաբաթական) հղիության արհեստական (այդ թվում՝ բժշկական և սոցիալական ցուցումներով) կամ ինքնաբեր ընդհատման դեպքերում ժամանակավոր անաշխատունակության ամբողջ ժամանակաշրջանի համար տրվում է անաշխատունակության թերթիկ՝ հիվանդության (վնասվածքի) պատճառով առաջացած ժամանակավոր անաշխատունակության դեպքում անաշխատունակության թերթիկ տրամադրելու համար սահմանված կարգով (ՀՀ կառավարության 2011թ. հուլիսի 14-ի "Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին" ՀՀ օրենքի կիրակույմն ապահովելու մասին" N 1024-Ն որոշման 5-րդ հավելվածի 37-րդ կետ):

**3. Համատեղությամբ աշխատողի համար բոլոր աշխատավայրերում (հիմնական և համատեղությամբ) վճարվում է բարձր լեռնայինի համար սահմանված հավելումը.**

ա) ոչ չի վճարվում, իսկ ինչու պետք է վճարվի, եթե հիմնական վայրից վճարվում է.

բ) այդ վճարվում է, իսկ ինչու՞ չպետք է վճարվի.

գ) վճարումը պայմանավորված է կողմերի համաձայնությամբ:

**4. Օրական 24 ժամյա աշխատաժամանակի ռեժիմով աշխատելու իրավունք տվող պաշտոնում աշխատողը կարող է աշխատել 12 ժամ:**

ա) այո կարող է.

բ) ոչ, չի կարող.

գ) այո կարող է, եթե առկա է հիմնադրի համաձայնությունը:

**5. Սպառիչ թվարկել հերթական այն քայլերը, որոնք պետք է իրականացնեն գործատուն և աշխատողը Հայաստանի սահմանների պաշտպանությանը և ռազմական գործողություններին կամավորական հիմունքերով մասնակցող աշխատողների համար:**

**Քայլ 1.**

Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության մարտական գործողություններին կամավորական հիմունքներով մասնակցելու ցանկություն ունեցողը պետք է դիմի պաշտպանության նախարարություն կամ իր բնակության վայրը սպասարկող տարածքային զինկոմիսարիատ՝ կամավորական համարվելու մասին տեղեկանք ստանալու համար:

**Քայլ 2.**

ՀՀ պաշտպանության նախարարությունն աշխատողին տրամադրում է կամավորական համարվելու մասին տեղեկանք, որում, ի թիվս այլ պայմանների, նշված է մարտական գործողություններին կամավորական հիմունքներով մասնակցելու տեղի և ժամանակի մասին:

**Քայլ 3.**

Աշխատողը դիմում է գործատուին՝ ՀՀ պաշտպանության մարտական գործողություններին կամավորական հիմունքներով մասնակցելու մասին՝ կից ներկայացնելով կամավորական համարվելու մասին տեղեկանքը:

**Քայլ 4.**

Գործատուն զինվորական կոմիսարիատից ստացված փաստաթուղթը գրանցում է գործավարական մատյանում, իսկ փաստաթուղթը ներառում աշխատողի անձնական գործում:

**Քայլ 5.**

Գործատուն ընդունում է հրաման՝ տեղեկանքում նշված օրը ՀՀ պաշտպանության մարտական գործողություններին մասնակցելու ցանկություն ունեցող կամավորականին աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատելու մասին :

**Քայլ 6.**

Մարտական գործողություններին մասնակցելու ժամանակետն ավարտվելուց հետո տվյալ գործատուի ղեկավարի կողմից տրված փաստաթուղթն աշխատողը ներկայացնում է իր հաշվառման հասցեն սպասարկող զինվորական կոմիսարիատ:

**Քայլ 7.**

Զինվորական կոմիսարիատը տվյալ փաստաթղթի հիման վրա տալիս է տեղեկանք, որն աշխատողը ներկայացնում է գործատուին:

**Քայլ 8.**

Գործատուն զինվորական կոմիսարիատից ստացված փաստաթուղթը գրանցում է գործավարական մատյանում, իսկ փաստաթուղթը ներառում աշխատողի անձնական գործում:

**Քայլ 9.**

Զինվորական կոմիսարիատի կողմից տրված տեղեկանքի հիման վրա գործատուն ընդունում է հրաման՝ աշխատանքային պարտականություններին անցնելու թույլտվության մասին:

**Քայլ 10.**

Մարտական գործողություններին մասնակցելու ժամանակահատվածի համար աշխատաժամանակի հաշվառման տեղեկագրում նշվում է «ԿԶ»:

**Քայլ 11.**

Մարտական գործողություններին կամավոր մասնակցելու պատճառով աշխատանքային պարտականություններից ազատված աշխատողի աշխատատեղը պահպանվում է, իսկ աշխատավարձը վճարվում է կողմերի համաձայնությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված դեպքերում:

**"2021Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"**

**ՄՐՑՈՒՑԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ IV ՓՈՒԼԻ**

**ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ**

1980թ. ծնված Վարդան Վարդանյանը ընդունվել է աշխատանքի "x&y" հասարակական կազմակերպությունում ամսական 100 000 դրամ աշխատավարձով: Աշխատողին աշխատավարձ չի վճարվել սահմանված ժամկետից շուրջ 700 օր:

Թվարկել գործատուի համապարփակ պատասխանատվությունը և գնահատել պատասխանատվության ծավալը:

**Պատասխան**

Գործատուն ունի աշխատողի և պետական բյուջեի նկատմամբ պատասխանատվություն:

Աշխատողի նկատմամբ պատասխանատվությունը հետևյալն է՝

1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ եթե գործատուի մեղքով աշխատավարձի վճարումը կատարվում է սույն օրենսգրքով, կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ սահմանված ժամկետների խախտումով, ապա գործատուն աշխատավարձի վճարման կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարում է տուժանք . . .

Անհրաժշտ է որոշել վճարվող աշխատավարձի կամ իրական աշխատավարձի չափը: Այն կկազմի՝

73.000 (100 000 - 22 000 (եկամտային հարկ)- 3.500 (սոցվճար) - 1500 (դրոշմանիշային վճար) ՀՀ դրամ:

2. Գործատուի համապարփակ պատասխանատվությունը որոշելու և պատասխանատվության ծավալը գնահատելու համար գործատուի գործողությունները պետք է բխեն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 192-րդ և 198-րդ հոդվածներով սահմանված իրավակարգավորումներից: Դրանք են՝

ա. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 192-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատավարձը յուրաքանչյուր ամիս հաշվարկվում և աշխատանքային օրերին վճարվում է աշխատողին ամսական առնվազն մեկ անգամ՝ մինչև հաջորդ ամսվա 15-ը:

բ. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածին 1-ին մասի համաձայն՝ եթե գործատուի մեղքով աշխատավարձի վճարումը կատարվում է սույն օրենսգրքով, կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ սահմանված ժամկետների խախտումով, ապա գործատուն աշխատավարձի վճարման կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարում է տուժանք՝ վճարման ենթակա աշխատավարձի 0.15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան վճարման ենթակա գումարի չափը:

Ելնելով վերոշարադրված իրավակարգավորումներից հաշվարկենք 700 օր աշխատավարձի վճարումը ուշացնելու համար աշխատողին տրվող տուժանքի չափը: Այն կկազմի  $76\ 650 (700 * 73\ 000 * 0.15 \%)$  ՀՀ դրամ:

Սակնան, քանի որ տուժանքի չափը չպետք է գերազանցի վճարման ենթակա աշխատավարձի չափը, հետևաբար տուժանքի վճարման ենթակա գումարի չափը կկազմի 73 000 ՀՀ դրամ:

Պետության և կատմամբ պատասխանատվությունը հետևյալն՝

Հիմք ընդունելով վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 169<sup>8</sup>-րդ հոդվածը, 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:

Հետևաբար, գործատուի նկատմամբ կիրառվող վարչական պատասխանատվության ծավալը կկազմի  $18\ 250 (73\ 000 * 1/4)$  ՀՀ դրամ:

Այսպիսով՝

գործատուն աշխատողին պետք է վճարի՝

ա. 73 000 դրամ աշխատավարձ

բ. 73 000 դրամ տուժանք:

Գործատուի նկատմամբ կկիրառվի վարչական տույժ՝ 18 250 դրամի չափով:

**"2021Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"**

**ՄՐՅՈՒՑԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈՒԼ**

**"ՀԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՍ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ"**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 89-րդ հոդվածում առկա է բացթողում: Գտեք այն և ներկայացրեք առաջարկություն այն շտկելու համար, չէ որ եթե հոդվածը մնա նույն բովանդակությամբ, ապա աշխատողն անհարմար իրավիճակում կհայտնվի պետական (իսկ առանձին դեպքերում նաև մասնավոր) մարմինների հետ ունեցած հարաբերություններում:

**Պատասխան՝**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 89-րդ հոդվածից դուրս է մնացել սոցիալական քարտը (հանրային ծառայությունների համարանիշը) աշխատողին վերադարձնելը:

**"2021թ. ՄԱՐԴԿԱՑԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 12-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈՒԼ**

**"ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ"**

Հրամանով աշխատանքի ընդունված աշխատողը համավարակի ծագման անհրաժեշտությամբ պայմանավորված պետք է անցնի հեռավար աշխատանքի ռեժիմի:

ՀՀ օրենսդրության պահանջներին համապատասխան մշակեք հրամանի նախագիծ՝ աշխատողին հեռավար աշխատանքի ռեժիմի անցնելու մասին:

Պատասխան

*Նախագիծ*

**Կ Ա Ջ Մ Ա Կ Ե Ր Պ ՈՒ Թ Յ Ա Ն Ա Ն Վ Ա Ն ՈՒ Մ Ը**

**ԵՎ Խ Ո Ր Հ Ր Դ Ա Պ Ա Տ Կ Ե Ր Ը**

**Տ Ն Օ Ր Ե Ն**

**Հ Ր Ա Մ Ա Ն N \_ Ա**

\_\_\_\_\_ (նշել գործատուի անվանումը) \_\_\_\_\_ (նշել աշխատողի անունը, ազգանունը, ստորաբաժանումը և պաշտոնը կամ ստորաբաժանման անվանումը<sup>1</sup>) ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ (ՆԵՐԸ) ՀԵՌԱՎԱՐ ԵՂԱՆԱԿՈՎ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 106-րդ, 106.1-րդ և 187.1-րդ հոդվածներով սահմանված կարգավորումներով՝

**Հ Ր Ա Մ Ա Ց ՈՒ Մ Ե Մ**

1. 2021թ. " \_\_\_\_\_ " " \_\_\_\_\_ " -ին \_\_\_\_\_ (նշել կազմակերպության անվանումը) \_\_\_\_\_ - ի (նշել աշխատողի անունը, ազգանունը, ստորաբաժանումը (առկայության դեպքում) և պաշտոնը) աշխատանքները կազմակերպել հեռավար (online) եղանակով:
2. Հեռավար (online) եղանակով աշխատաժամանակի ռեժիմով աշխատողներին՝ աշխատանքերն իրականացնել աշխատանքային ծրագրերին համապատասխան՝ յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատանքային պայմանագրով սահմանված գործառնություններին համապատասխան:
3. Աշխատանքները կազմակերպել աշխատողի <sup>2</sup> (գործատուի) տեխնիկական միջոցներով, սարքավորումներով և \_\_\_\_\_ (նշել գործատուի անվանումը) կողմից տրված ծրագրային ապահովմամբ:

<sup>1</sup> Ան հ ր ա ժ ե տ ու թ յ ա ն դ ե պ ֆ ու ռ մ հ ր ա մ ա ն ը կ ա ր ո ղ է վ ե ր ա բ ե ր է լ ն ա ն կ ա զ մ ա կ ե ր պ ու թ յ ա ն ա մ ք ո ղ ջ ա ռ խ ա տ ո ղ ն ե ր ի ն :

4. Յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատանքային օրվա և շաբաթվա ռեժիմը, աշխատանքի սկիզբը և ավարտը մնում են անփոփոխ՝ աշխատանքային պայմանագրին և ներքին կարգապահական կանոններին համապատասխան:

5. Կադրային քաղաքականության մասնագետին՝

հեռավար (online) եղանակով աշխատողի (ների) աշխատաժամանակի տևողությունը հաշվառել աշխատաժամանակի հաշվառման տեղեկագրում՝ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով (հավելված):

6. Գլխավոր հաշվապահին՝ հեռավար (online) եղանակով աշխատողի (ների) աշխատավարձը հաշվարկել և վճարել աշխատանքային պայմանագրում սահմանված աշխատավարձի չափին կամ այն ձևավորվելու կարգին համապատասխան:

7. Սույն հրամանն ուժի մեջ է մտնում ընդունման պահից:

Տնօրեն՝

\_\_\_\_\_ (ստորագրություն)

\_\_\_\_\_ (անվանատառը, ազգանունը)

"\_\_" "\_\_\_\_\_" 2021թ.

Ք. \_\_\_\_\_

Հրամանին ծանոթացա՝

\_\_\_\_\_ (ստորագրություն)

**"2021թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ"**

**ՄԻՑՈՒՅԹԻ 12-ՐԴ ԸՆՏՐԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԻ IV ՓՈՒԼԻ**

**ՀՈԳԵՍՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՄԽԱՆԸ**

Մարդկային ռեսուրսների կառավարիչների միջև տեղի է ունենում քննարկում հետևյալ հարցի շուրջ. **ո՞ր դեպքում է աշխատողի աշխատանքի արդյունավետությունը բարձր՝**

**ա. այն դեպքում, երբ աշխատողը միևնույն պաշտոնում աշխատում է անընդմեջ 10 տարի և ավելի.**

**բ. այն դեպքում, երբ աշխատողը միևնույն պաշտոնում աշխատում է ոչ ավելի քան 5 տարի:**

**Ո՞րն է ձեր պատասխանը: Հիմնավորեք:**

**Պատասխան՝**

Միևնույն պաշտոնում 5 տարուց ավելի աշխատողի մոտ նվազում են աշխատանքի առաջխաղացման ձգտումները, բացակայում է մոտիվացիան, ոլորտի զարգացումներին վերաբերում է միևնույն տեսանկյունից, աշխատողի մոտ առաջանում են կարծրատիպեր, ճկուն չէ ոլորտի առջև

<sup>2</sup> Եթե աշխատանքի կատարումն են աշխատողի անձնակազմի ստորաբաժանումներում, ապա ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 208-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուի պարտավոր է հատուցել աշխատողին այդ ստորաբաժանումների մեջ աշխատելու համար: Հատուցման կարգի ու պայմանները սահմանվում են գործատուի և աշխատողի փոխադարձ համաձայնության: Հետևաբար, անհրաժեշտ է աշխատողի և գործատուի միջև կնքել (ստորագրել) համաձայնագիր և հրամանում նշել հատուցման չափը:

կանգնած հիմնախանդիրների նկատմամբ, առաջանում են հիմնախանդիրների լուծման միևնույն կառավարման ձևերը, մինչդեռ հիմնավոր է, որ աշխատանքի կազմակերպումը բավականին արդյունավետ է և առկա է բարձր արտադրողականություն, եթե միևնույն պաշտոնում աշխատողն աշխատում է ոչ ավելի քան 5 տարի:

Հետևաբար, պատասխան՝ "բ"