

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

«2025թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 16-րդ պարբերաշրջանի ընտրական 4-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 յուրաքանչյուրը 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր (առավելագույնը՝ 10 միավոր):

Խնդրի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 10 միավոր՝ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր (առավելագույնը՝ 10 միավոր):

«Հակասություններ և/կամ բացահայտումներ» առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր (առավելագույնը՝ 5 միավոր):

«Գրագիտություն և իրազեկվածություն» առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր (առավելագույնը՝ 5 միավոր):

«Հոգեմտածողություն» առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 1 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր (առավելագույնը՝ 1 միավոր):

Չորրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից հնարավոր է վաստակել առավելագույնը 31 միավոր:

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

Չորրորդ փուլի առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2025թ. դեկտեմբերի 7-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում 2025թ. դեկտեմբերի 8-ին:

ՌԵԶԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ – 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 IV ՓՈՒԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

1. Գործատուն իրավունք ունի՝ հղի կնոջը ազատել աշխատանքից՝ փորձաշրջանի արդյունքներն անբավարար գնահատելու արդյունքում՝

ա) իրավունք ունի.

բ) իրավունք չունի.

գ) փորձաշրջանում գտնվող հղի կինը կարող է աշխատանքից ազատվել միայն հաստիքների կրճատման պատճառով:

2. Ինչպես հայտնի է զույգ երեխա ծննդաբերած կնոջը տրվում է 180 օր (հղիության 70 օր, ծննդաբերության 110 օր) տևողությամբ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ: Եթե ծննդաբերության ընթացքում երեխաներից մեկը մահանում է, ապա (գտնել սխալ պատասխանները)՝

ա) ծննդաբերության արձակուրդի տևողությունը կրճատվում է 40 օրով.

բ) հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ընդհանուր տևողությունը կազմում է 140 օր.

գ) անկախ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի տևողությունը նվազելու հանգամանքից մայրության նպաստը տրվում է 140 օրվա համար:

3. Աշխատողի անմիջական ղեկավարը բաժնի պետն է, այսինքն նա ենթակա է բաժնի պետին: Ենթակայության փոփոխությունն աշխատանքի էական պայմանի փոփոխություն համարվում է, թե ոչ՝

ա) չի համարվում.

բ) համարվում է.

գ) համարվելու և չհամարվելու հարցը որոշվում է կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով:

4. Ժամանակավոր անաշխատունակ աշխատողը դիմել է գործատուին՝ իրեն աշխատանքից ազատելու խնդրանքով: Գործատուն իրավունք ունի ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ ստացող աշխատողին ազատել աշխատանքից՝

ա) իրավունք ունի.

բ) իրավունք չունի.

գ) իրավունք ունի, բացառությամբ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվելու դեպքի:

5. Դատարանի վճռով գործատուին պարտադրվել է աշխատանքից ապօրինի ազատված աշխատողին փոխհատուցել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար սկսած աշխատանքից ազատման օրվանից մինչև դատարանի օրինական ուժի մեջ մտնելու օրն ընկած ժամանակահատվածի համար: Պարապուրդի համար փոխհատուցվող գումարը հաշվարկվում է աշխատանքից ազատման օրվանից մինչև դատարանի օրինական ուժի մեջ մտնելու օրն ընկած ժամանակահատվածի օրացուցային, թե աշխատանքային օրերի համար՝

ա) օրացուցային օրերի համար.

բ) աշխատանքային օրերի համար.

գ) օրացուցային օրերի համար, բացառությամբ տոնական ոչ աշխատանքային օրերը:

«2025Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 16-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ IV ՓՈՒԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Ամվադողերի գործարանում տեղի ունեցած կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում կրճատվել է մատակարարման բաժնի միակ առաջատար մասնագետի պաշտոնը՝ Այդ պաշտոնը զբաղեցնող Ավթանդիլյանը, չվճարվող արձակուրդում գտնվելու ընթացքում, գործատուից ստացել է ծանուցում՝ հաստիքի կրճատման և իր հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին՝

Համաձայն չլինելով գործատուի որոշման հետ՝ աշխատողը հայցադիմում է ներկայացրել դատարան՝ իրեն աշխատանքում վերականգնելու, հարկադիր պարապուրդի գումարը հատուցելու պահանջով՝ Ավթանդիլյանն իր պահանջը հիմնավորել է նրանով, որ գործատուն իրավունք չունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը արձակուրդի ընթացքում՝

Գործատուն պատասխան ելույթի ժամանակ խնդրել է դատարանից մերժել աշխատողի հայցը, պատճառաբանելով, որ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը չի կարող լուծվել աշխատողի ամենամյա արձակուրդում գտնվելու

ընթացքում և քանի որ աշխատողը գտնվել է չվճարվող արձակուրդում, հետևաբար, նրան աշխատանքից ազատելու իր գործողությունները պետք է համարել իրավաչափ²

Ընդհանուր իրավասության առաջին ատյանի դատարանի վճռով աշխատողի հայցը մերժվել է³ Ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասի պահանջներով դատարանը պարտադրել է գործատուին աշխատողին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար, հիմք ընդունելով աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը:

Աշխատողը բողոքարկել է դատարանի վճիռը՝ դիմելով վերաքննիչ դատարան⁴

Ինչ որոշում կկայացնի վերաքննիչ դատարանը⁵

Պատասխան

Վճռաբեկ դատարանը ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ կետով, (աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացվում է մինչև իրավունքի խախտումը եղած դրությունը վերականգնելով) և 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով (աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է՝ աշխատողի արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում) աշխատողի հայցը կբավարարի և դատական ակտով գործատուին կպարտադրվի աշխատողին վերականգնել իր աշխատանքում և փոխհատուցել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

«2025Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 16-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈԽԼԻ

«ՀԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՄ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ» ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 20-րդ և 208-րդ հոդվածներում առկա ձևակերպումները չեն բխում «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի պահանջներից:

Դուք եք ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը կիրառող ղեկավար պաշտոնատար անձը:

Առաջարկեք փոփոխություններ, որոնք կհամապատասխանեն «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի պահանջներին:

Պատասխան

Օրենսգրքի 208-րդ հոդվածի 2-րդ մասում սահմանվում է հետևյալը՝ «Եթե աշխատանքում օգտագործվում է սույն հոդվածի 1-ին մասում նշված՝ աշխատողին պատկանող միջոցները, ապա գործատուն պարտավոր է հատուցել աշխատողին այդ

միջոցների մաշվածության համար: Հատուցման կարգն ու պայմանները սահմանվում են գործատուի և աշխատողի փոխադարձ համաձայնությամբ կամ աշխատանքային պայմանագրով: Ինչ է նշանակում փոխադարձ համաձայնությամբ: Համաձայնությունը չի կարող լինել միակողմանի: Այն պարտադիր պետք է լինի փոխադարձ: Օրենսգրքում «փոխադարձ համաձայնությունն արտահայտությունն օգտագործվում է ևս մեկ հոդվածում՝ դա 20-րդ հոդվածն է՝ 4) անընդմեջ աշխատանքային ստաժ, որում հաշվարկվում է միևնույն կազմակերպությունում (գործատուի մոտ) կամ մի քանի կազմակերպություններում (գործատուների մոտ) աշխատանքի ժամանակահատվածը, եթե մի աշխատատեղից մյուսի փոխադրումը կատարվել է **գործատուների փոխադարձ համաձայնությամբ** կամ աշխատանքային ստաժը չընդհատող այլ հիմքերով, կամ եթե մի աշխատանքից մյուսին անցնելու ընդմիջումները չեն գերազանցել մեկ ամիսը: Մնացած հոդվածներում, իսկ դրանք 23-ն են (հոդվածներ 18.1-րդ, 26-րդ, 43-րդ, 49-րդ, 64-րդ, 68-րդ, 124-րդ, 129-րդ, 130-րդ, 141-րդ (3 անգամ), 152-րդ, 163-րդ, 164-րդ, 176-րդ, 180-րդ (2 անգամ), 185-րդ (2 անգամ), 187-րդ, 198-րդ, 200-րդ, 201.3-րդ, 201.4-րդ), օգտագործվում է կամ «գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ արտահայտությունը՝ առանց «փոխադարձի» կամ «Կողմերի համաձայնությամբ արտահայտությունը:

«Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 15-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ Նորմատիվ իրավական ակտում միևնույն միտքն արտահայտելիս կիրառվում են միևնույն բառերը, տերմինները կամ բառակապակցությունները՝ որոշակի հերթականությամբ: Հետևաբար օրենսգրքում պետք է օգտագործել կամ «համաձայնությունն բառը՝ առանց փոխադարձության կամ «փոխադարձ համաձայնությամբ արտահայտությունը: Նախընտրելի արտահայտությունը՝ կամ «կողմերի համաձայնությամբ արտահայտությունն է կամ «գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ արտահայտությունը:

«2025Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 16-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ IV ՓՈՒԼԻ

«ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ» ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Անձը ո՞ր դեպքերում է նշանակվում՝

1. տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատար,
2. տնօրենի ժամանակավոր փոխարինող,

3. տնօրենի գործառույթներ կատարող:

ՊԱՏԱՍԽԱՆ

Տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատար

Տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատար նշանակվում է այն դեպքում, երբ տնօրենի պաշտոնը թափուր է:

Տնօրենի ժամանակավոր փոխարինող

Տնօրենի ժամանակավոր փոխարինող է նշանակվում այն դեպքում, երբ տնօրենը ժամանակավորապես բացակայում է աշխատանքից՝ գտնվում է ամենամյա արձակուրդում, ժամանակավոր անաշխատունակության կամ գործուղման մեջ: Այդ դեպքում տնօրենի ժամանակավոր փոխարինողը դադարեցնում է աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքների կատարումը և ամբողջությամբ կատարում է տնօրենի պարտականությունները:

Տնօրենի գործառույթներ կատարող

Տնօրենի գործառույթներ կատարող է նշանակվում այն դեպքում, երբ տնօրենը ժամանակավորապես բացակայում է աշխատանքից՝ գտնվում է ամենամյա արձակուրդում, ժամանակավոր անաշխատունակության կամ գործուղման մեջ: Այդ դեպքում տնօրենի գործառույթներ կատարողը իր աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքների հետ միաժամանակ կատարում է նաև տնօրենի գործառույթներ:

«2025Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 16-ՐԴ ԸՆՏՐԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԻ IV ՓՈՒԼԻ

ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

HR-ի տեսանկյունից բացատրել Հովհաննես Թումանյանի «Անխելք մարդը» պատմվածքը:

ՊԱՏԱՍԽԱՆ

«Անխելք մարդը» պատմվածքը այն մարդու մասին է (HR-ի տեսանկյունից այն աշխատողի մասին է), ով աշխատում է իր համար, ոչ թե կազմակերպության, թիմի կամ բարոյական արժեքների համար: Եվ հենց այդ պատճառով՝ նա դառնում է ոչ թե «խելացի աշխատող», այլ «անխելք» մարդ՝ առանց համագործակցության և առանց թիմի:

Պատմվածքում նկարագրվում է մի մարդ, ով հայտնի է իր «խելացիությամբ» և «հաշվարկով», նա ամեն ինչ անում է՝ միայն իր օգուտի համար: Նա խուսափում է օգնել ուրիշներին, չի կիսվում, և միշտ մտածում է՝ ինչպես չվնասի իրեն: Սակայն, ի վերջո, իր

հաշվարկների արդյունքում նա մնում է մենակ ու դժբախտ: Թումանյանը նրան կոչում է **անխելք մարդ**, որովհետև իր narrowly selfish («նեղանձնական») մտածելակերպը կործանում է նրան:

Ըստ էության, աշխատավայրում հաճախ հանդիպում են մարդիկ, որոնք փորձում են ամեն բան անել այնպես, որ միայն իրենք շահեն՝

- խուսափում են թիմային աշխատանքից,
- չեն կիսվում գիտելիքներով,
- չնչին օգուտի դիմաց զոհաբերում են վստահությունը:

Թումանյանի «անխելք մարդը» հենց այդ տիպի աշխատող է՝ **ինքնամեկուսացած, անհոգի, և «օպտիմալիստ»՝ առանց արժեքների:**

HR-ի տեսանկյունից նման մարդիկ կարող են բարձր արդյունավետություն ունենալ կարճաժամկետ, բայց ոչ երկարաժամկետ հատվածում: