© 1996 - 2021, ԻՐՏԵԿ
Word -ը ստեղծված է 17.02.2021

ՀՀ Ազգային Ժողով, Օրենսգիրք N ՀՕ-124-Ն
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ

Ընդունվել է. 09.11.2004
Ստորագրվել է. 14.12.2004
ՈՒժի մեջ է մտել. 21.06.2005

01.01.2021 - 01.07.2021

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ

Ընդունված է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին

ԲԱԺԻՆ 1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

ԳԼՈՒԽ 1. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԴՐԱՆՈՎ ԿԱՐԳԱՎՈՐՎՈՂ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Հոդված 1. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով կարգավորվող հարաբերությունները

1. Սույն օրենսգիրքը կարգավորում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանում է այդ հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարման հիմքերն ու իրականացման կարգը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը, ինչպես նաև աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման պայմանները:

2. Աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառների կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են սահմանվել օրենքով:

Հոդված 2. Աշխատանքային օրենսդրության նպատակը

Աշխատանքային օրենսդրության նպատակն է՝

1) սահմանել ֆիզիկական անձանց՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների, օտարերկրյա քաղաքացիների, քաղաքացիություն չունեցող անձանց (այսուհետ՝ քաղաքացիներ) աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պետական երաշխիքները.

2) նպաստել աշխատանքի բարենպաստ պայմանների ստեղծմանը.

3) պաշտպանել աշխատողների և գործատուների իրավունքներն ու շահերը:

Հոդված 3. Աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքները

1. Աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներն են՝

1) աշխատանքի ազատությունը, ներառյալ՝ աշխատանքի իրավունքը (որը յուրաքանչյուրն ազատորեն ընտրում է կամ որին ազատորեն համաձայնում է),

աշխատանքային ունակությունները տնօրինելու, մասնագիտության և գործունեության տեսակի ընտրության իրավունքը.

2) ցանկացած ձևի (բնույթի) հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների արգելումը.

3) աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, տարիքից, համոզմունքներից կամ տեսակետներից, կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից.

4) յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ անվտանգության ապահովման և հիգիենայի պահանջները բավարարող պայմանները, հանգստի իրավունքը).

5) աշխատողների իրավունքների և հնարավորությունների հավասարությունը.

6) յուրաքանչյուր աշխատողի՝ ժամանակին և ամբողջությամբ աշխատանքի արդարացի վարձատրության իրավունքի ապահովումը՝ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից ոչ ցածր.

7) գործատուների և աշխատողների՝ աշխատանքային իրավունքների և շահերի պաշտպանության համար ազատորեն միավորվելու իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ արհեստակցական և գործատուների միություններ ստեղծելու կամ դրանց անդամագրվելու իրավունքը).

8) աշխատանքային հարաբերությունների կայունությունը.

9) կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը.

10) կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի կողմերի պատասխանատվությունը՝ ըստ իրենց պարտականությունների:

2. Պետությունն ապահովում է աշխատանքային իրավունքների իրականացումը՝ սույն օրենսգրքի և այլ օրենքների դրույթներին համապատասխան: Աշխատանքային իրավունքները կարող են սահմանափակվել միայն օրենքով, եթե դա անհրաժեշտ է պետական և հասարակական անվտանգության, հասարակական կարգի, հանրության առողջության ու բարքերի, այլոց իրավունքների և ազատությունների, պատվի և բարի համբավի պաշտպանության համար:

Հոդված 3.1. Խտրականության արգելումը

1. Աշխատանքային օրենսդրությամբ խտրականությունն արգելվում է:

2. Խտրականություն է համարվում սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնության պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի

ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով, և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են ու անհրաժեշտ:

3. Աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում) և աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում արգելվում է, գործնական հատկանիշներից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի, խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ այլ պայման սահմանելը, բացառությամբ եթե դա բխում է աշխատանքին ներհատուկ պահանջներից:

(3.1-ին հոդ. լրաց. 10.09.19 ՀՕ-173-Ն օրենք)

Հոդված 4. Աշխատանքային օրենսդրությունը և այլ իրավական ակտեր

1. Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, սույն օրենսգրքով, օրենքներով, այլ իրավական ակտերով, աշխատանքային և կոլեկտիվ պայմանագրերով:

Աշխատանքային օրենսդրությունը սահմանում է՝

1) աշխատանքային օրենսդրության կիրառման ոլորտները, նպատակը և սկզբունքները.

2) աշխատանքի իրավունքի իրականացման իրավական հիմքերը.

3) կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի կնքման և կատարման կարգն ու պայմանները, ինչպես նաև կողմերի պատասխանատվությունը՝ ըստ իրենց պարտավորությունների.

4) աշխատանքի վարձատրության կարգն ու պայմանները.

5) աշխատաժամանակի առավելագույն և հանգստի ժամանակի նվազագույն տևողությունը.

6) արտոնությունների, հատուցումների, երաշխիքների նվազագույն չափը (սահմանը).

7) աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման հիմնական կանոններն ու նորմերը.

8) աշխատողների ներկայացուցիչների՝ արհեստակցական միությունների, աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչների (մարմնի), ինչպես նաև գործատուների միությունների, դրանց ներկայացուցիչների իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը.

9) աշխատանքային կարգապահության ապահովման իրավական հիմքերը.

10) նյութական պատասխանատվության պայմաններն ու չափերը (սահմանները).

11) աշխատանքային օրենսդրության պահպանման նկատմամբ հսկողության և վերահսկողության իրականացման հիմնական դրույթները:

2. Գերատեսչական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների՝ աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող ակտեր կարող են հրապարակվել միայն աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում ու սահմաններում:

3. Գործատուներն օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, իրենց իրավասությունների սահմաններում, կարող են ընդունել ներքին (լոկալ) և անհատական իրավական ակտեր:

(4-րդ հոդվածը փոփ. 19.05.08 ՀՕ-66-Ն, 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 5. Գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերը

1. Գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերն ընդունվում են հրամանների կամ կարգադրությունների, իսկ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում՝ այլ իրավական ակտերի տեսքով:

Եթե ներքին և անհատական իրավական ակտերը բովանդակում են դրույթներ, որոնք նվազ բարենպաստ են, քան աշխատանքային օրենսդրությամբ և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով աշխատողների համար սահմանված պայմանները, ապա նման ակտերը կամ դրանց համապատասխան մասերն իրավաբանական ուժ չունեն:

2. Ներքին իրավական ակտերն ընդունվում են կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքի (հերթափոխային) և հանգստի ժամանակացույցերը (գրաֆիկները) հաստատելու, աշխատողներին արտաժամյա աշխատանքի և հերթապահության ներգրավելու, ինչպես նաև սույն օրենսգրքով և այլ իրավական ակտերով նախատեսված դեպքերում:

3. Անհատական աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորելու նպատակով գործատուն ընդունում է անհատական իրավական ակտեր:

4. Գործատուի ընդունած ներքին և անհատական իրավական ակտերն ուժի մեջ են մտնում այդ ակտի մասին համապատասխան անձանց պատշաճ կարգով իրազեկելու պահից, եթե այդ իրավական ակտերով այլ ժամկետ նախատեսված չէ: Աշխատանքի ընդունման, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտի մեկ օրինակը հանձնվում է աշխատողին այն ընդունելուց հետո՝ երեք օրվա ընթացքում:

5. Գործատուի ընդունած ներքին և անհատական իրավական ակտերը պահպանվում, հաշվառվում և արխիվացվում են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

(5-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 6. Աշխատանքային և դրա հետ անմիջականորեն կապված հարաբերությունների կարգավորումը պայմանագրային կարգով

1. Աշխատանքային օրենսդրությանը և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերին համապատասխան՝ աշխատանքային և դրա հետ անմիջականորեն կապված հարաբերությունների կարգավորումն իրականացվում է աշխատողների և գործատուների կնքած կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի միջոցով:

Կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերը չեն կարող բովանդակել այնպիսի պայմաններ, որոնք աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված աշխատանքային պայմանների համեմատ վատթարացնում են աշխատողի դրությունը: Եթե կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով սահմանված պայմանները հակասում են սույն օրենսգրքին, օրենքներին, այլ նորմատիվ իրավական ակտերին, ապա այդ պայմաններն իրավաբանական ուժ չունեն:

2. Եթե աշխատանքային օրենսդրությունը և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերն աշխատանքային հարաբերությունների

կողմերին ուղղակիորեն չեն արգելում պայմանագրային կարգով ինքնուրույն սահմանել փոխադարձ իրավունքներ ու պարտականություններ, ապա պայմանագրային կարգով նման իրավունքներ և պարտականություններ սահմանելիս կողմերը պետք է առաջնորդվեն արդարացիության, ողջամտության և ազնվության սկզբունքներով:

Հոդված 7. Աշխատանքային օրենսդրության գործողության ոլորտը

1. Աշխատանքային օրենսդրությունը և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերը տարածվում են Հայաստանի Հանրապետության տարածքում ծագած աշխատանքային հարաբերությունների վրա, անկախ նրանից, թե որտեղ է կատարվում աշխատանքը՝ Հայաստանի Հանրապետությունում, թե գործատուի հանձնարարությամբ՝ այլ պետությունում:

2. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթները ենթակա են պարտադիր կատարման բոլոր գործատուների (քաղաքացիներ կամ կազմակերպություններ) համար՝ անկախ նրանց կազմակերպական-իրավական և սեփականության ձևից:

3. Նավերում կամ օդանավերում (թռչող սարքերում) իրականացվող աշխատանքների ժամանակ ծագող աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրությամբ և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, եթե այդ նավերը լողում են, կամ օդանավերը (թռչող սարքերը) թռիչք են կատարում Հայաստանի Հանրապետության դրոշի ներքո կամ նշագրված են Հայաստանի Հանրապետության զինանշանով:

Տրանսպորտային այլ միջոցներում կատարվող աշխատանքի ժամանակ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրությունը և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերը կիրառվում են, եթե գործատուի սեփականություն հանդիսացող տրանսպորտային միջոցները գտնվում են Հայաստանի Հանրապետության դատազորության ներքո:

4. Եթե գործատուն օտարերկրյա պետությունն է կամ նրա դիվանագիտական ներկայացուցչությունը, օտարերկրյա կազմակերպությունը կամ օտարերկրյա անձը, ապա Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրությունը և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերը տարածվում են Հայաստանի Հանրապետությունում մշտապես բնակվող աշխատողների հետ ծագած աշխատանքային հարաբերությունների վրա այնքանով, որքանով չի խախտվում դիվանագիտական անձեռնմխելիությունը:

5. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրությունը և այլ նորմատիվ իրավական ակտերը չեն տարածվում օտարերկրյա գործատուների և Հայաստանի Հանրապետությունում մշտապես չբնակվող աշխատողների միջև ծագած աշխատանքային հարաբերությունների վրա, անկախ այն հանգամանքից, որ աշխատողները գործատուի հանձնարարությամբ աշխատանք են կատարում Հայաստանի Հանրապետությունում:

6. Եթե դատական կարգով հաստատված է, որ գործատուի և աշխատողի միջև կնքված քաղաքացիաիրավական բնույթի պայմանագրով փաստացի կարգավորվում են աշխատանքային հարաբերություններ, ապա նման հարաբերությունների նկատմամբ

կիրառվում են աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթները:

7. Հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունները կարգավորվում են սույն օրենսգրքով, եթե համապատասխան օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ:

8. Սույն օրենսգիրքը չի կարգավորում ուղղիչ հիմնարկներում պատիժը կրող քաղաքացիների մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունները, բացառությամբ այն հարաբերությունների, որոնք վերաբերում են աշխատաժամանակի և հանգստի ռեժիմին, աշխատանքի վարձատրությանը, աշխատողների անվտանգությանը և առողջությանը:

(7-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 21.01.20 ՀՕ-49-Ն օրենքներ)

Հոդված 8. Օտարերկրյա իրավունքի կիրառումը

Օտարերկրյա իրավունքը կիրառվում է Հայաստանի Հանրապետությունում գոյություն ունեցող աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ, եթե դա նախատեսված է Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով կամ օրենքով:

Հոդված 9. Միջազգային պայմանագրերը

Եթե Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրով սահմանված են այլ նորմեր, քան նախատեսված են սույն օրենսգրքով, ապա կիրառվում են պայմանագրի նորմերը:

Հոդված 10. Աշխատանքային իրավական նորմերի կիրառումն անալոգիայով

1. Եթե աշխատանքային հարաբերություններն ուղղակիորեն կարգավորված չեն օրենքով, ապա նման հարաբերությունների նկատմամբ, եթե դա չի հակասում դրանց էությանը, կիրառվում են համանման հարաբերություններ կարգավորող աշխատանքային օրենսդրության նորմերը (օրենքի անալոգիա):

2. Օրենքի անալոգիայի կիրառման անհնարինության դեպքում կողմերի իրավունքները և պարտականությունները որոշվում են՝ ելնելով աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքներից (իրավունքի անալոգիա):

3. Անալոգիա չի կարող կիրառվել, եթե դրանով սահմանափակվում են քաղաքացիների և իրավաբանական անձանց իրավունքները, ազատությունները, կամ նրանց համար նախատեսվում է նոր պարտավորություն կամ պատասխանատվություն, կամ խստացվում են քաղաքացիների նկատմամբ կիրառվող հարկադրանքի միջոցները և դրանց կիրառման կարգը, քաղաքացիների և իրավաբանական անձանց նկատմամբ հսկողություն ու վերահսկողություն իրականացնելու պայմաններն ու կարգը:

Հոդված 11. Աշխատանքային օրենսդրության նորմերի մեկնաբանման սկզբունքները

1. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության նորմերը պետք է մեկնաբանվեն դրանցում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների տառացի նշանակությամբ՝ հաշվի առնելով սույն օրենսգրքի պահանջները:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության նորմի մեկնաբանումը չպետք է փոփոխի դրա իմաստը:

2. Եթե իրավական ակտն ընդունվել է ի կատարումն կամ համաձայն նույն կամ ավելի բարձր իրավաբանական ուժ ունեցող իրավական ակտի, ապա այդ ակտը մեկնաբանվում է՝ առաջին հերթին հիմք ընդունելով ավելի բարձր իրավական ուժ ունեցող ակտի դրույթներն ու սկզբունքները:

Հոդված 12. Աշխատանքային օրենսդրության գործողությունը ժամանակի մեջ

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրությունը տարածվում է մինչև դրա ուժի մեջ մտնելը ծագած հարաբերությունների վրա, այսինքն՝ ունի հետադարձ ուժ միայն սույն օրենսգրքով, այլ օրենքներով, ինչպես նաև տվյալ նորմատիվ իրավական ակտով նախատեսված դեպքերում: Հետադարձ ուժ չի կարող տրվել գործատուների կամ քաղաքացիների իրավունքները կամ ազատությունները սահմանափակող, դրանց իրականացման կարգը խստացնող կամ պատասխանատվություն սահմանող կամ պատասխանատվությունը խստացնող կամ պարտականություններ սահմանող կամ պարտականությունների կատարման կարգը սահմանող կամ խստացնող, գործատուների կամ քաղաքացիների գործունեության նկատմամբ հսկողության կամ վերահսկողության կարգ սահմանող կամ խստացնող, ինչպես նաև նրանց իրավական վիճակն այլ կերպ վատթարացնող իրավական ակտերին:

ԳԼՈՒԽ 2.
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ, ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԾԱԳՄԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ, ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿՈՂՄԵՐԸ

Հոդված 13. Աշխատանքային հարաբերությունները

Աշխատանքային հարաբերությունները աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված հարաբերություններն են, ըստ որի՝ աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառույթներ (որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնում աշխատանք)՝ ենթարկվելով ներքին կարգապահական կանոններին, իսկ գործատուն ապահովում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքի պայմաններ:

Հոդված 14. Աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմքերը

1. Աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր

աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով:

2. Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով ծագած աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման վրա տարածվում են պայմանագրային հարաբերությունների կարգավորման սույն օրենսգրքի դրույթները:

(14-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 01.03.11 ՀՕ-68-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 15. Քաղաքացիների աշխատանքային իրավունակությունը և գործունակությունը

1. Աշխատանքային իրավունքներ ունենալու և պարտականություններ կրելու ունակությունը (աշխատանքային իրավունակություն) հավասարապես ճանաչվում է Հայաստանի Հանրապետության բոլոր քաղաքացիների համար: Օտարերկրյա քաղաքացիները, քաղաքացիություն չունեցող անձինք Հայաստանի Հանրապետությունում ունեն այնպիսի աշխատանքային իրավունակություն, ինչպիսին Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:

2. Աշխատանքային իրավունակությունը և իր գործողություններով աշխատանքային իրավունքներ ձեռք բերելու և իրականացնելու, իր համար աշխատանքային պարտականություններ ստեղծելու ու դրանք կատարելու քաղաքացու ունակությունը (աշխատանքային գործունակություն) լրիվ ծավալով ծագում է տասնվեց տարեկան դառնալու պահից, բացառությամբ սույն օրենսգրքով և այլ օրենքներով նախատեսված դեպքերի:

Հոդված 16. Գործատուների աշխատանքային իրավունակությունը և գործունակությունը

1. Գործատու իրավաբանական անձանց աշխատանքային իրավունակությունը և գործունակությունը ծագում է դրանց ստեղծման պահից:

2. Գործատուները ձեռք են բերում աշխատանքային իրավունքներ և կրում են աշխատանքային պարտականություններ, ինչպես նաև դրանք իրականացնում են իրենց մարմինների միջոցով: Այդ մարմինները ձևավորվում և գործում են օրենքների, այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, գործատուի կանոնադրության և նրա հաստատած (ընդունած) իրավական ակտերի հիման վրա:

3. Գործատու քաղաքացու իրավունակությունը և գործունակությունը կարգավորվում է Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքով: Գործատու քաղաքացիները կարող են իրականացնել աշխատանքային իրավունքներ և ինքնուրույնաբար կրել պարտականություններ:

Հոդված 17. Աշխատողը

1. Աշխատողը սույն օրենսգրքով սահմանված տարիքի հասած գործունակ քաղաքացին է, որն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա գործատուի օգտին կատարում է որոշակի աշխատանք՝ ըստ որոշակի մասնագիտության, որակավորման կամ պաշտոնի:

2. Աշխատող են համարվում նաև ծնողներից մեկի կամ որդեգրողի կամ հոգաբարձուի գրավոր համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագրով աշխատող տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան անձինք:

2.1. Տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան անձինք կարող են ընդգրկվել միայն նրանց առողջությանը, անվտանգությանը, կրթությանը և բարոյականությանը չվնասող ժամանակավոր աշխատանքներում՝ սույն օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ և 5-րդ կետերին, 91-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին կետին, 101-րդ հոդվածին, 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետին, 143-րդ հոդվածի 1.1-ին մասին, 148-րդ հոդվածի 3-րդ մասին, 149-րդ հոդվածի 4-րդ մասին, 153-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, 154-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, 155-րդ հոդվածի 7-րդ մասին, 164-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 1-ին կետին, 209-րդ հոդվածի 3-րդ մասին, 240-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, 249-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 257-րդ հոդվածին համապատասխան:

2.2. Սույն օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ և 5-րդ կետերի, 91-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին կետի, 101-րդ հոդվածի, 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-3-րդ կետերի, 143-րդ հոդվածի 1.1-ին մասի, 148-րդ հոդվածի 3-րդ մասի, 149-րդ հոդվածի 4-րդ մասի, 153-րդ հոդվածի 2-րդ մասի, 155-րդ հոդվածի 7-րդ մասի, 164-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 1-ին կետի, 209-րդ հոդվածի 3-րդ մասի, 249-րդ հոդվածի 1-ին մասի և 257-րդ հոդվածի պահանջներին համապատասխան՝ մինչև տասնչորս տարեկան անձինք կարող են ընդգրկվել կինեմատոգրաֆիայի, մարզական, թատերական և համերգային կազմակերպություններում, կրկեսում, հեռուստատեսությունում և ռադիոյում ստեղծագործությունների ստեղծմանը (ստեղծագործական աշխատանք) և (կամ) կատարմանը՝ ծնողներից մեկի կամ որդեգրողի կամ խնամակալի կամ խնամակալության և հոգաբարձության մարմնի գրավոր համաձայնության դեպքում, որը չպետք է վնասի նրանց առողջությանն ու բարոյականությանը, ինչպես նաև չպետք է խոչընդոտի կրթությանն ու անվտանգությանը:

3. Տասնչորսից մինչև տասնութ տարեկան անձինք չեն կարող ընդգրկվել աշխատանքի հանգստյան, ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի:

4. Մինչև 16 տարեկան անձանց հետ կնքվում է ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր:

(17-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 18. Գործատուն

1. Գործատուն աշխատանքային հարաբերության այն մասնակիցն է, որն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա և (կամ) օրենքով սահմանված կարգով օգտագործում է քաղաքացիների աշխատանքը:

2. Գործատու կարող է լինել աշխատանքային իրավունակություն և գործունակություն ունեցող իրավաբանական անձը՝ անկախ կազմակերպական-իրավական և սեփականության ձևից, գործունեության բնույթից և տեսակից և ֆիզիկական անձը:

Օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում որպես գործատու կարող է հանդես գալ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու իրավունք ունեցող այլ սուբյեկտ (հիմնարկ, պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմին և այլն):

3. (18-րդ հոդվածի 3-րդ մասն ուժը կորցրել է 07.08.2010 թվականից՝ 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

(18-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 19. Աշխատողների կոլեկտիվը, աշխատողների կոլեկտիվի կողմից որոշումների ընդունման կարգը

1. Աշխատողների կոլեկտիվը կազմում են գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող բոլոր աշխատողները:

Աշխատողների կոլեկտիվն իր որոշումներն ընդունում է աշխատողների ժողովում (համաժողովում):

2. Աշխատողների ժողովն իրավազոր է, եթե դրան մասնակցում է գործատուի մոտ աշխատողների կեսից ավելին, իսկ համաժողովը՝ աշխատողների ընտրած պատվիրակների երկու երրորդից ավելին:

3. Աշխատողների ժողովի (համաժողովի) որոշումները համարվում են ընդունված, եթե դրանց օգտին քվեարկել է ժողովի (համաժողովի) մասնակիցների (պատվիրակների) կեսից ավելին, բացառությամբ սույն օրենսգրքով նախատեսված դեպքերի:

4. Աշխատողների ժողովի մասնակիցների (համաժողովի պատվիրակների) ձայների մեծամասնությամբ կայացված որոշմամբ աշխատողների ժողովի (համաժողովի) որոշումները կարող են ընդունվել գաղտնի քվեարկությամբ:

5. Աշխատողների կոլեկտիվն իր որոշումները կարող է ընդունել նաև կազմակերպության կառուցվածքային և առանձնացված ստորաբաժանումներում հրավիրված ժողովներում՝ քվեարկությամբ ստացված ձայների հանրագումարով:

Հոդված 20. Աշխատանքային ստաժը

1. 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, որով աշխատանքային օրենսդրությունը, այլ նորմատիվ իրավական ակտերը և կոլեկտիվ պայմանագրերը պայմանավորում են որոշակի աշխատանքային իրավունքներ կամ աշխատանքային լրացուցիչ երաշխիքներ ու արտոնություններ: Աշխատանքային ստաժը կարող է լինել՝

1) ընդհանուր աշխատանքային ստաժ, որում հաշվարկվում է քաղաքացու՝ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու ամբողջ ժամանակահատվածը, ինչպես նաև այլ ժամանակահատվածներ, որոնք թույլատրվում է հաշվարկել աշխատանքային ստաժում.

2) հատուկ կամ մասնագիտական աշխատանքային ստաժ, որում հաշվարկվում են այն ժամանակահատվածները, որոնց ընթացքում կատարվել է քաղաքացու կրթության կամ անհրաժեշտ որակավորման մասին վկայականում նշված մասնագիտությամբ աշխատանք կամ զբաղեցվել է որոշակի պաշտոն կամ կատարվել է աշխատանք աշխատանքի առանձնահատուկ պայմաններում, ինչպես նաև այլ ժամանակահատվածներ, որոնք թույլատրվում է հաշվարկել տվյալ տիպի աշխատանքային ստաժում.

3) որոշակի կազմակերպությունում կամ միևնույն գործատուի մոտ աշխատանքային ստաժ, որում հաշվարկվում է տվյալ աշխատատեղում աշխատաժամանակը, ինչպես նաև այն ժամանակահատվածները, որոնք թույլատրվում է հաշվարկել տվյալ տիպի աշխատանքային ստաժում.

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.

5) ապահովագրական ստաժ, որում հաշվարկվում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ չարգելված աշխատանքային և այլ գործունեության ժամանակահատվածների հանրագումարը, որի ընթացքում քաղաքացին ենթակա է եղել ապահովագրության, նրա համար և (կամ) նրա կողմից օրենքով սահմանված կարգով կատարվել են պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարումներ:

2. Աշխատանքային ստաժի հաշվարկման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

(20-րդ հոդվածը փոփ. 24.10.07 ՀՕ-238-Ն, 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

ԳԼՈՒԽ 3.
ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՑՉՈՒԹՅՈՒՆԸ ԿՈԼԵԿՏԻՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ

Հոդված 21. Ներկայացուցչության կամավորությունը և ազատությունը

Իրենց իրավունքների ու շահերի պաշտպանության և ներկայացման նպատակով գործատուները և աշխատողները կարող են օրենքով սահմանված կարգով իրենց կամքով ազատորեն միավորվել՝ ստեղծելով արհեստակցական ու գործատուների միություններ:

Հոդված 22. Ներկայացուցչության հիմունքները

1. Գործատուները և աշխատողները կարող են ձեռք բերել աշխատանքային իրավունքներ և պարտականություններ, փոփոխել կամ հրաժարվել դրանցից և պաշտպանել դրանք իրենց ներկայացուցիչների միջոցով: Գործատուների և աշխատողների ներկայացուցչությունը կարող է իրականացվել ինչպես կոլեկտիվ, այնպես էլ անհատական աշխատանքային հարաբերություններում: Ներկայացուցչությունը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում կարգավորվում է սույն օրենսգրքով և այլ օրենքներով, իսկ ներկայացուցչությունը անհատական աշխատանքային հարաբերություններում՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքով:

2. Ներկայացուցչությունը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում ծագում է, եթե ներկայացուցիչը ներկայացնում է աշխատողների կեսից ավելիի կամքը: Նման ներկայացուցչության միջոցով ստանձնած ընդհանուր բնույթի պարտավորությունները պարտադիր են նաև կոլեկտիվի ներկայացուցչին հատուկ լիազորություններ չվերապահած բոլոր այն աշխատողների համար, ովքեր ստանձնած պարտավորությունների գործողության ոլորտում են:

Հոդված 23. Աշխատողների ներկայացուցիչները

1. Աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու իրավունք ունեն աշխատողների ներկայացուցիչները՝ արհեստակցական միությունները, աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչները (մարմինը):

Եթե կազմակերպությունում բացակայում է (են) արհեստակցական միությունը (միությունները), կամ գոյություն ունեցող արհեստակցական միություններից որևէ մեկը չի միավորում կազմակերպության աշխատողների կեսից ավելիին, ապա աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից կարող են ընտրվել ներկայացուցիչներ (մարմին):

Կազմակերպությունում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչների (մարմնի) առկայությունը չպետք է խոչընդոտի արհեստակցական միությունների գործառույթների իրականացմանը:

Կազմակերպությունում աշխատողների ներկայացուցիչների բացակայության դեպքում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից աշխատողների ներկայացուցչության և շահերի պաշտպանության գործառույթները կարող են փոխանցվել համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը: Այդ դեպքում աշխատողների ժողովը (համաժողովը) ընտրում է ներկայացուցիչ (ներկայացուցիչներ), որը ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միության պատվիրակության կազմում մասնակցում է տվյալ գործատուի հետ վարվող կոլեկտիվ բանակցություններին:

2. Միևնույն անձը միաժամանակ չի կարող ներկայացնել աշխատողների և գործատուների շահերն ու պաշտպանել դրանք:

(23-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 24. Աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնող մարմինների գործունեության կանոնակարգումը

Աշխատողների ներկայացուցիչներն աշխատողների աշխատանքային, մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը պաշտպանելիս ղեկավարվում են սույն օրենսգրքով, օրենքներով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով և իրենց կանոնադրություններով:

(24-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 25. Աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքները

1. Աշխատողների ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն՝

1) մշակելու իրենց կանոնադրություններն ու կանոնակարգերը, ազատորեն ընտրելու իրենց ներկայացուցիչներին, կազմակերպելու իրենց վարչակազմն ու գործունեությունը և կազմելու իրենց ծրագրերը.

2) սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով գործատուից ստանալու տեղեկատվություն.

3) գործատուին ներկայացնելու առաջարկություններ աշխատանքի կազմակերպման վերաբերյալ.

4) կազմակերպությունում վարելու կոլեկտիվ բանակցություններ, կնքելու կոլեկտիվ պայմանագրեր, իրականացնելու դրանց կատարման հսկողությունը.

5) աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կատարման նկատմամբ կազմակերպությունում իրականացնելու ոչ պետական վերահսկողություն.

6) կազմակերպությունում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերին հակասող կամ աշխատողների ներկայացուցչի իրավունքները խախտող գործատուի և նրա լիազորած անձանց որոշումները և գործողությունները բողոքարկելու դատական կարգով.

7) կազմակերպությունում մասնակցելու արտադրական ծրագրերի մշակմանը և դրանց կենսագործմանը.

8) գործատուին ներկայացնելու առաջարկություններ՝ աշխատողների աշխատանքի և հանգստի պայմանների բարելավման, նոր տեխնիկայի ներդրման, ձեռքի աշխատանքի թեթևացման, արտադրական նորմաների վերանայման, աշխատանքի վարձատրության չափի և կարգի վերաբերյալ:

2. Արհեստակցական միությունները, բացի սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսվածից, իրավունք ունեն՝

1) սոցիալական գործընկերության տարբեր մակարդակներում ապահովելու աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցումը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում.

2) առաջարկություններ ներկայացնելու պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններ.

3) կազմակերպելու և գլխավորելու գործադուլներ:

3. Աշխատողների ներկայացուցիչներին կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են վերապահվել օրենսդրությանը չհակասող լրացուցիչ իրավասություններ:

(25-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 26. Գործատուի պարտականությունները և իրավունքները՝ կապված աշխատողների ներկայացուցիչների հետ

1. Գործատուն պարտավոր է՝

1) հարգել աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքները և չխոչընդոտել նրանց գործունեությանը: Աշխատողների ներկայացուցչի գործունեությունը չի կարող դադարեցվել գործատուի ցանկությամբ.

2) խորհրդակցել աշխատողների ներկայացուցիչների հետ աշխատողների իրավական վիճակի վրա ազդող որոշումներ ընդունելիս, իսկ սույն օրենսգրքով նախատեսված դեպքերում ստանալ նրանց համաձայնությունը.

3) ապահովել կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը սեղմ ժամկետներում.

4) սույն օրենսգրքով սահմանված ժամկետներում, իսկ ժամկետներ սահմանված չլինելու դեպքում ոչ ուշ, քան մեկ ամսվա ընթացքում, քննարկել աշխատողների ներկայացուցիչների առաջարկությունները և տալ գրավոր պատասխաններ.

5) աշխատողների ներկայացուցիչներին անվճար տրամադրել անհրաժեշտ տեղեկություններ՝ աշխատանքին վերաբերող հարցերի վերաբերյալ.

6) կատարել կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված այլ պարտականություններ.

7) ապահովել աշխատողների ներկայացուցչի՝ օրենսդրությամբ սահմանված իրավունքների իրականացումը:

2. Աշխատողների ներկայացուցչի կողմից գործատուի իրավունքները, օրենսդրության պահանջները կամ պայմանագրերի նորմերը խախտելու դեպքերում գործատուն իրավունք ունի օրենսդրությամբ սահմանված կարգով դիմելու դատարան՝ աշխատողների ներկայացուցչի անօրինական գործունեությունը դադարեցնելու պահանջով:

Հոդված 27. Գործատուների ներկայացուցիչները

1. Կազմակերպության կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերություններում որպես գործատուի ներկայացուցիչ հանդես է գալիս կազմակերպության ղեկավարը (տնօրեն, գլխավոր տնօրեն, նախագահ և այլն): Օրենքով կամ կազմակերպության կանոնադրությամբ նախատեսված դեպքերում կամ իրենց լիազորությունների սահմաններում գործատուներին կարող են ներկայացնել նաև այլ անձինք:

2. Գործատուն իրավունք ունի աշխատանքային իրավունքի բնագավառի իր լիազորությունները կամ դրանց մի մասը փոխանցելու քաղաքացիներին կամ իրավաբանական անձանց:

3. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային մակարդակների կոլեկտիվ հարաբերություններում որպես գործատուների ներկայացուցիչ հանդես է գալիս գործատուների համապատասխան միությունը:

Գործատուների միությունը ոչ առևտրային կազմակերպություն համարվող իրավաբանական անձ է, որը միավորում է գործատու կազմակերպություններին և գործատու քաղաքացիներին: Միության անդամ գործատու կազմակերպությունները միությունում ներկայացվում են իրենց լիազոր ներկայացուցիչների միջոցով:

Գործատուների միության գործունեությունը կարգավորվում է սույն օրենսգրքով, օրենքով և իր կանոնադրությամբ:

ԳԼՈՒԽ 4.
ԺԱՄԿԵՏՆԵՐ

Հոդված 28. Ժամկետ որոշելը

1. Աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով սահմանված կամ դատարանի նշանակած ժամկետը որոշվում է օրացուցային տարով, ամսով, ամսաթվով կամ տարիներով, ամիսներով, շաբաթներով, օրերով կամ ժամերով հաշվարկվող որոշակի ժամանակահատվածի ավարտով:

2. Ժամկետը կարող է որոշվել նաև այն իրադարձության մատնանշմամբ, որն անխուսափելիորեն պետք է տեղի ունենա:

Հոդված 29. Ժամկետներ հաշվարկելը

1. Ժամանակահատվածով որոշվող ժամկետը սկսվում է այն օրացուցային տարվա, ամսվա, ամսաթվի կամ այն իրադարձության վրա հասնելու հաջորդ օրվանից, որով որոշված է ժամկետի սկիզբը:

2. Տարիներով հաշվարկվող ժամկետը լրանում է ժամկետի վերջին տարվա համապատասխան ամսին և ամսաթվին: Եթե հնարավոր չէ ճշգրիտ պարզել, թե որ ամսին է սկսվել տարիներով հաշվարկվող ժամկետը, ժամկետի վերջին օր է համարվում համապատասխան տարվա հունիսի 30-ը:

Կես տարով որոշված ժամկետի նկատմամբ կիրառվում են ամիսներով հաշվարկվող ժամկետի կանոնները:

3. Տարվա եռամսյակներով հաշվարկվող ժամկետի նկատմամբ կիրառվում են ամիսներով հաշվարկվող ժամկետի կանոնները: Ընդ որում, եռամսյակը համարվում է երեք ամսին հավասար, իսկ եռամսյակների հաշվարկը կատարվում է տարվա սկզբից:

4. Ամիսներով հաշվարկվող ժամկետը լրանում է ժամկետի վերջին ամսվա համապատասխան ամսաթվին:

Եթե ամիսներով հաշվարկվող ժամկետը լրանում է այն ամսին, որը չունի համապատասխան ամսաթիվ, ապա ժամկետը լրանում է այդ ամսվա վերջին օրը:

Եթե հնարավոր չէ ճշգրիտ պարզել, թե որ օրն է սկսվել ամիսներով հաշվարկվող ժամկետը, ապա ժամկետի վերջին օր է համարվում համապատասխան ամսվա տասնհինգերորդ օրը:

5. Կես ամսով որոշվող ժամկետը դիտվում է որպես օրերով հաշվարկվող ժամկետ և համարվում է հավասար տասնհինգ օրվա:

6. Շաբաթներով հաշվարկվող ժամկետը լրանում է ժամկետի վերջին շաբաթվա համապատասխան օրը:

7. Օրացուցային օրերով հաշվարկվող ժամկետներում ներառվում են նաև հանգստյան օրերը և ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի օրերը: Եթե ժամկետի վերջին օրը համընկնում է ոչ աշխատանքային օրվա հետ, ապա ժամկետի ավարտի օր է համարվում դրան հաջորդող աշխատանքային օրը: Օրերով հաշվարկվող ժամկետը հաշվարկվում է օրացուցային օրերով, եթե աշխատանքային օրենսդրությամբ կամ աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով այլ բան նախատեսված չէ:

8. Եթե ժամկետը սահմանվել է որևէ գործողություն կատարելու համար, ապա այդ գործողությունը կարող է կատարվել մինչև ժամկետի վերջին օրվա ժամը քսանչորսը: Սակայն եթե այդ գործողությունը պետք է կատարվի կազմակերպությունում, ապա ժամկետը լրանում է այն ժամին, երբ սահմանված կանոններով այդ կազմակերպությունում դադարեցվում են համապատասխան գործառնությունները:

9. Կապի կազմակերպությանը մինչև ժամկետի վերջին օրվա ժամը քսանչորսը տրված գրավոր դիմումները և ծանուցումները (փաստաթղթերը) համարվում են ժամկետին տրված:

Հոդված 30. Հայցային վաղեմությունը

1. Հայցային վաղեմությունը իրավունքը խախտված անձի հայցով իրավունքի պաշտպանության ժամանակահատվածն է:

2. Սույն օրենսգրքով կարգավորվող հարաբերությունների համար հայցային վաղեմության ընդհանուր ժամկետը երեք տարի է, բացառությամբ սույն օրենսգրքով նախատեսված դեպքերի: Պահանջների որոշ տեսակների համար օրենքներով կարող են սահմանվել հայցային վաղեմության ընդհանուր ժամկետի համեմատությամբ կրճատ կամ ավելի երկար՝ հատուկ ժամկետներ:

3. Հայցային վաղեմություն չի տարածվում աշխատողի պատվի և արժանապատվության պաշտպանության, աշխատավարձի, ինչպես նաև աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասների հատուցման պահանջներով:

4. Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական և քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքերի հայցային վաղեմության վերաբերյալ դրույթները կարող են կիրառվել աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ հայցային վաղեմության կիրառման վերաբերյալ դրույթների բացակայության դեպքում:

Հոդված 31. Մարման ժամկետները

1. Աշխատանքային օրենսդրությամբ կարող են սահմանվել այնպիսի ժամկետներ, որոնց ավարտով վերանում են դրանց հետ կապված իրավունքները և պարտականությունները (մարման ժամկետներ):

2. Մարման ժամկետները ենթակա չեն կասեցման, երկարաձգման կամ վերականգնման, բացառությամբ աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերի:

Հոդված 32. Դատավարական ժամկետները

Աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված՝ դատավարական գործողությունների կատարման ժամկետները որոշվում են Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի՝ նման ժամկետների հաշվարկման և կիրառման վերաբերյալ դրույթներով, բացառությամբ աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերի:

ԳԼՈՒԽ 5.
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ՊԱՀՊԱՆՄԱՆ ՆԿԱՏՄԱՄԲ ՀՍԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՎԵՐԱՀՍԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ

Հոդված 33. Աշխատանքային օրենսդրության պահպանման նկատմամբ հսկողություն և վերահսկողություն իրականացնող մարմինները

ԻՐՏԵԿ 01.07.2021 թվականից 33-րդ հոդվածը շարադրվելու է նոր խմբագրությամբ՝ 04.12.19 ՀՕ-265-Ն օրենք:

Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական հսկողությունն ու վերահսկողությունը իրականացնում են համապատասխան պետական մարմինները, իսկ ոչ պետական վերահսկողությունը՝ աշխատողների ներկայացուցիչները և գործատուները (գործատուների ներկայացուցիչները):

(33-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

ԻՐՏԵԿ 08.05.2020 թվականից Օրենսգիրքը լրացվել է 33.1-ին հոդվածով՝ 29.04.20 ՀՕ-236-Ն օրենք, որի համար սահմանվել է գործողության ժամկետ մինչև 01.07.2021 թվականը:

Հոդված 33.1. Տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների վերացման ժամանակահատվածում աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ պետական վերահսկողությունը

1. Տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների վերացման ժամանակահատվածում ստացված գրավոր դիմումի առկայության դեպքում ոլորտի լիազորված տեսչական մարմինն իրականացնում է գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողություն՝ օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ:

(33.1-ին հոդ. լրաց. 29.04.20 ՀՕ-236-Ն (օրենքն ունի անցումային դրույթ) օրենք)

Հոդված 34. Աշխատանքային օրենսդրության, կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ պետական հսկողությունը և վերահսկողությունը

(34-րդ հոդվածը ուժը կորցրել է 09.01.2015 թվականից՝ 17.12.14 ՀՕ-256-Ն օրենք)

Հոդված 35. Աշխատանքային օրենսդրության, կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողությունը

Գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողությունն իրականացնում են աշխատողների ներկայացուցիչները, իսկ աշխատողների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողությունը՝ գործատուները (գործատուների ներկայացուցիչները):

(35-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

ԳԼՈՒԽ 6.
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԻՐԱԿԱՆԱՑՈՒՄԸ ԵՎ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Հոդված 36. Աշխատանքային իրավունքների և պարտականությունների ծագման հիմքերը

Աշխատանքային իրավունքները և պարտականությունները կարող են ծագել, փոփոխվել և դադարել՝

1) սույն օրենսգրքով, այլ օրենքներով, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, աշխատանքային և կոլեկտիվ պայմանագրերով նախատեսված հիմքերից, ինչպես նաև քաղաքացիների և գործատուների այն գործողություններից, որոնք, թեև օրենքով կամ այլ իրավական ակտերով նախատեսված չեն, սակայն, ըստ աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքների, առաջացնում են աշխատանքային իրավունքներ և պարտականություններ.

2) պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ակտերից, որոնք օրենքով նախատեսված են որպես աշխատանքային իրավունքների և պարտականությունների ծագման հիմքեր.

3) աշխատանքային իրավունքներ և պարտականություններ սահմանող դատական ակտից.

4) վնաս պատճառելու հետևանքով.

5) այնպիսի իրադարձությունների հետևանքով, որոնց հետ օրենքը կամ այլ իրավական ակտը կապում է աշխատանքային իրավական հետևանքների առաջացում:

Հոդված 37. Աշխատանքային իրավունքների իրականացումը և պարտականությունների կատարումը

1. Գործատուները, աշխատողները և նրանց ներկայացուցիչներն իրենց իրավունքներն իրականացնելիս և պարտականությունները կատարելիս պարտավոր են պահպանել օրենքը, գործել բարեխիղճ և ողջամիտ: Աշխատանքային իրավունքների չարաշահումն արգելվում է:

2. Աշխատանքային իրավունքների իրականացմամբ և պարտականությունների կատարմամբ չպետք է խախտվեն այլ անձանց՝ օրենքներով պաշտպանվող իրավունքներն ու շահերը:

3. (37-րդ հոդվածի 3-րդ մասն ուժը կորցրել է 07.08.2010 թվականից՝ 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

(37-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 38. Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը

1. Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված գործերի ենթակայությանը համապատասխան, իրականացնում է դատարանը:

2. Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացնում են աշխատողների ներկայացուցիչները:

3. Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացվում է՝

1) իրավունքը ճանաչելով.

2) մինչև իրավունքի խախտումը եղած դրությունը վերականգնելով.

3) իրավունքը խախտող կամ դրա խախտման համար վտանգ ստեղծող գործողությունները կանխելով կամ վերացնելով.

4) պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի կամ գործատուի իրավական ակտն անվավեր ճանաչելով.

5) դատարանի կողմից պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմնի՝ գործատուի օրենքին հակասող իրավական ակտը չկիրառելով.

6) իրավունքի ինքնապաշտպանությամբ.

7) պարտականությունը բնեղենով կատարելուն հարկադրելով.

8) վնասի հատուցում ստանալով.

9) տուգանք (տուժանք) բռնագանձելով.

10) իրավահարաբերությունը դադարեցնելով կամ փոփոխելով.

11) օրենքով նախատեսված այլ եղանակներով:

(38-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

ԲԱԺԻՆ 2.
ԿՈԼԵԿՏԻՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

ԳԼՈՒԽ 7.
ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈԼՈՐՏՈՒՄ

Հոդված 39. Սոցիալական գործընկերության հասկացությունը և սկզբունքները

1. Սոցիալական գործընկերությունը աշխատողների (նրանց ներկայացուցիչների), գործատուների (նրանց ներկայացուցիչների), իսկ սույն օրենսգրքով սահմանված դեպքերում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության միջև փոխհարաբերությունների համակարգ է, որը կոչված է ապահովելու աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցումը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում:

2. Սոցիալական գործընկերության հիմնական սկզբունքներն են՝

1) կողմերի իրավահավասարությունը.

2) կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը.

3) կողմերի շահերը հաշվի առնելը և հարգալից վերաբերմունք դրսևորելը.

4) կողմերի և նրանց ներկայացուցիչների կողմից աշխատանքային օրենսդրության և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները պահպանելը.

5) կողմերի ներկայացուցիչների լիազորվածությունը.

6) քննարկման առաջարկվող՝ աշխատանքի վերաբերյալ հարցերի ընտրության ազատությունը.

7) պարտավորություններ ստանձնելու կամավորությունը.

8) ընդունվող պարտավորությունների իրատեսական լինելը.

9) կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման պարտադիր լինելը.

10) կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման նկատմամբ հսկողությունն ու վերահսկողությունը.

11) կողմերի կամ նրանց ներկայացուցիչների մեղքով կոլեկտիվ պայմանագրի չկատարման համար պատասխանատվությունը:

Հոդված 40. Սոցիալական գործընկերության կողմերը

Սոցիալական գործընկերության կողմերն են աշխատողները և գործատուները՝ ի դեմս իրենց ներկայացուցիչների: Եռակողմ սոցիալական գործընկերության դեպքում աշխատողների և գործատուների ներկայացուցիչների հետ հավասար հիմունքներով մասնակցում են Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ներկայացուցիչները:

Հոդված 41. Սոցիալական գործընկերության համակարգը

Սոցիալական գործընկերության համակարգը ներառում է հետևյալ մակարդակները.

1) հանրապետական մակարդակ, որը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքի բնագավառի հարաբերությունների կարգավորման հիմունքները: Այդ գործընկերության կողմերն են Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը, արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությունը, գործատուների հանրապետական միությունը.

2) ճյուղային մակարդակ, որը սահմանում է տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (ճյուղերում) աշխատանքի բնագավառի հարաբերությունների կարգավորման հիմունքները: Այդ գործընկերության կողմերն են արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունը և գործատուների համապատասխան ճյուղային միությունը.

3) տարածքային մակարդակ, որը սահմանում է որոշակի տարածքում աշխատանքի բնագավառի հարաբերությունների կարգավորման հիմունքները: Այդ գործընկերության կողմերն են արհեստակցական կազմակերպությունների համապատասխան տարածքային միությունը և գործատուների համապատասխան տարածքային միությունը.

4) կազմակերպության մակարդակ, որը սահմանում է գործատուի և աշխատողների միջև աշխատանքի բնագավառի որոշակի փոխադարձ պարտավորություններ: Այդ գործընկերության կողմերն են գործատուն և աշխատողների ներկայացուցիչները:

(41-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 42. Սոցիալական գործընկերության ձևերը

Սոցիալական գործընկերությունը, որպես կանոն, իրականացվում է հետևյալ ձևերով.

1) կոլեկտիվ բանակցությունների վարում՝ կապված կոլեկտիվ պայմանագրի նախագիծ կազմելու և կնքելու հետ.

2) փոխադարձ խորհրդատվությունների անցկացում և տեղեկատվության փոխանակում:

Հոդված 43. Տեղեկատվություն ստանալը

1. Աշխատողներն իրավունք ունեն ստանալու աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ օրենքով չարգելված տեղեկատվություն:

2. Աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ տեղեկատվությունը գործատուն տրամադրում է աշխատողների ներկայացուցիչներին: Տրամադրվող տեղեկատվության չափը պայմանավորվում է սոցիալական գործընկերության մակարդակով:

3. Տեղեկատվությունը ներառում է՝

1) տեղեկություններ՝ գործատուի ներկա և ապագա գործունեության մասին.

2) տեղեկություններ՝ զբաղվածության հնարավոր փոփոխությունների մասին.

3) տեղեկություններ՝ աշխատողների թվաքանակի հնարավոր կրճատումների դեպքում իրականացվելիք միջոցառումների մասին.

4) այլ տեղեկություններ՝ աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ, եթե այդ տեղեկությունները պետական, ծառայողական կամ առևտրային գաղտնիք չեն համարվում:

4. Տեղեկատվության տրամադրման կարգը և պայմանները սահմանվում են կողմերի համաձայնությամբ:

Հոդված 44. Սույն օրենսգրքի 2-րդ բաժնի նորմերի կիրառման առանձնահատկությունները

1. Օրենքով սահմանված պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների նկատմամբ սույն օրենսգրքի 2-րդ բաժնի նորմերը կիրառվում են սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով:

2. Զինված ուժերի, ոստիկանության, ազգային անվտանգության մարմինների ծառայողների և հանրային պաշտոն (բացառությամբ հայեցողական պաշտոնների) զբաղեցնող անձանց մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ չեն կիրառվում սույն օրենսգրքի 2-րդ բաժնով սահմանված նորմերը:

(44-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 21.01.20 ՀՕ-49-Ն օրենքներ)

ԳԼՈՒԽ 8.
ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ ԿՈԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

Հոդված 45. Կոլեկտիվ պայմանագրերը

1. Կոլեկտիվ պայմանագիրը գործատուի (գործատուի ներկայացուցչի) և աշխատողների ներկայացուցիչների կամ գործատուների միության և արհեստակցական միության, իսկ սույն օրենսգրքով նախատեսված դեպքերում նաև Հայաստանի Հանրապետության կառավարության միջև գրավոր ձևով կնքված կամավոր համաձայնությունն է, որը կարգավորում է աշխատողների և գործատուների միջև աշխատանքային հարաբերությունները: Կոլեկտիվ պայմանագրերը երկկողմ են, բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության մասնակցությամբ կնքվող կոլեկտիվ պայմանագրի, որը եռակողմ է:

2. Կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների կողմերը և նրանց ներկայացուցիչներն իրենց շահերը համաձայնեցնում և վեճերը լուծում են կոլեկտիվ բանակցությունների միջոցով: Կոլեկտիվ բանակցությունների ցանկություն հայտնող կողմը պարտավոր է այդ մասին գրավոր ծանուցել մյուս կողմին: Ծանուցման մեջ նշվում են կոլեկտիվ բանակցությունների նպատակը, ինչպես նաև առաջարկությունները և պահանջները:

3. Կոլեկտիվ բանակցության կողմերը պայմանավորվում են կոլեկտիվ բանակցությունները սկսելու օրվա և ընթացակարգի վերաբերյալ:

4. Կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը պետք է իրականացվի ողջամիտ և առանց ձգձգումների:

5. Կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերը կամ նրանց ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն կոլեկտիվ բանակցությունների հետ կապված հարցերի վերաբերյալ հարցումներ անելու միմյանց: Հարցման պատասխանները պետք է ներկայացվեն հարցումն անելու օրվանից ոչ ուշ, քան տասնհինգ օրվա ընթացքում: Այդ ժամկետը կարող է փոփոխվել կողմերի կամ նրանց ներկայացուցիչների լրացուցիչ պայմանավորվածությամբ:

6. Տեղեկատվություն տրամադրող կողմն իրավունք ունի մյուս կողմից պահանջելու չհրապարակել ստացված տեղեկատվությունը:

7. Կոլեկտիվ բանակցությունները համարվում են ավարտված կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու կամ տարաձայնությունների մասին արձանագրություն կազմելու կամ կողմերից մեկի կողմից մյուս կողմին կոլեկտիվ բանակցություններից դուրս գալու մասին գրավոր ծանուցում ուղարկելու պահից, եթե կողմերն այլ որոշում չեն ընդունել:

8. Կոլեկտիվ բանակցությունները համարվում են չկայացած, եթե սույն հոդվածի 2-րդ մասին համապատասխան՝ ծանուցում ստացած կողմը հրաժարվում է մասնակցել կոլեկտիվ բանակցություններին:

(45-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 46. Կոլեկտիվ պայմանագրերի մակարդակները

Կոլեկտիվ պայմանագրերը կարող են լինել հետևյալ մակարդակների.

1) հանրապետական մակարդակով կնքված կոլեկտիվ պայմանագիր.

2) ճյուղային և տարածքային մակարդակով կնքված կոլեկտիվ պայմանագիր.

3) կազմակերպության կամ դրա առանձնացված (կառուցվածքային) ստորաբաժանման մակարդակով կնքված կոլեկտիվ պայմանագիր:

ԳԼՈՒԽ 9.
ՀԱՆՐԱՊԵՏԱԿԱՆ, ՃՅՈՒՂԱՅԻՆ ԵՎ ՏԱՐԱԾՔԱՅԻՆ ԿՈԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐ

Հոդված 47. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի գործողության ոլորտը

Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի դրույթները տարածվում են այն կազմակերպությունների աշխատողների վրա, որոնց գործատուները պայմանագրի գործողության ժամկետում պայմանագիր կնքած գործատուների միության անդամներ են:

Հոդված 48. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի կողմերը

1. Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությունը, գործատուների հանրապետական միությունը և Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

2. Ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղի գործատուների միությունը

և արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունը:

Եթե գործատուն Հայաստանի Հանրապետությունն է կամ համայնքը, ապա ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունը և համապատասխան պետական մարմինը կամ համայնքի ղեկավարը:

3. Տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են որոշակի տարածքում գործունեություն ծավալող գործատուների տարածքային միությունը և արհեստակցական կազմակերպությունների տարածքային միությունը:

(48-րդ հոդ. փոփ. 21.01.20 ՀՕ-49-Ն օրենք)

Հոդված 49. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի բովանդակությունը

1. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի բովանդակությունը և կառուցվածքը որոշում են պայմանագրի կողմերը:

2. Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են սահմանվել՝

1) աշխատանքի անվտանգությունը և հիգիենան ապահովող լրացուցիչ միջոցառումներ.

2) զբաղվածության լրացուցիչ երաշխիքներ.

3) սոցիալ-աշխատանքային լրացուցիչ երաշխիքներ, որոնք կողմերը համարում են անհրաժեշտ.

4) կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման վերաբերյալ տեղեկատվություն ստանալու և դրա կատարման նկատմամբ հսկողություն իրականացնելու կարգը:

3. Ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերով կարող են սահմանվել՝

1) աշխատանքի վարձատրության պայմանները, աշխատանքի վարձատրության կարգավորման մեխանիզմները՝ հաշվի առնելով սղաճի մակարդակը և գների աճը.

2) աշխատանքի պայմանները.

3) աշխատաժամանակը և հանգստի ժամանակը (ներառյալ՝ արձակուրդների տրամադրումը և դրանց տևողությունը).

4) աշխատողների թվաքանակի կրճատման կարգը և պայմանները, երաշխիքները կրճատումների դեպքերում.

5) աշխատանքի անվտանգության և հիգիենայի պայմանները.

6) արտադրության էկոլոգիական անվտանգության և աշխատողների առողջության պահպանման պայմանները.

7) աշխատողների՝ մասնագիտություն ձեռք բերելու, որակավորումը բարձրացնելու և վերարտակավորվելու պայմանները.

8) այնպիսի երաշխիքներ և հատուցումներ, որոնք կողմերը համարում են անհրաժեշտ.

9) կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման վերաբերյալ տեղեկատվություն ստանալու և դրա կատարման նկատմամբ հսկողություն ու վերահսկողություն իրականացնելու կարգը.

10) կոլեկտիվ պայմանագիրը չկատարելու համար պատասխանատվությունը.

11) կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի դեպքում աշխատողների և գործատուների կողմից պահանջների ներկայացման կարգն ու ժամկետները.

12) կոլեկտիվ վեճերից, գործադուլներից խուսափելուն ուղղված սոցիալական գործընկերության միջոցառումները.

13) կողմերի համաձայնությամբ՝ այլ հարցեր:

Հոդված 50. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման կարգը

1. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքումը նախաձեռնում են սույն օրենսգրքի 48-րդ հոդվածում նշված կողմերը:

2. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի մշակման կարգը և ժամկետները, ինչպես նաև դրանց հետ կապված հարցերը որոշում են պայմանագրի կողմերը:

Հոդված 51. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի գրանցումը

1. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի գրանցումն իրականացնում է պետական լիազոր մարմինը՝ համապատասխան դիմումը և կոլեկտիվ պայմանագիրը ներկայացնելու դեպքում: Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերը ստորագրման պահից տասն օրվա ընթացքում գրանցման է ներկայացնում կողմ համարվող գործատուների միությունը: Կողմերի ստորագրած և գրանցման ներկայացրած կոլեկտիվ պայմանագրի գրանցման մերժումը որևէ պատճառաբանությամբ արգելվում է:

2. Եթե սույն հոդվածի 1-ին մասում նշված ժամկետում գործատուների միությունը պայմանագիրը գրանցման չի ներկայացնում, ապա հանրապետական, ճյուղային կամ տարածքային կոլեկտիվ պայմանագիրը գրանցման կարող է ներկայացնել պայմանագրի կողմ համարվող արհեստակցական միությունը: Արհեստակցական միությունը հանրապետական, ճյուղային կամ տարածքային կոլեկտիվ պայմանագիրը գրանցման է ներկայացնում սույն հոդվածի 1-ին մասում նշված ժամկետը լրանալուց հետո՝ հինգ օրվա ընթացքում:

Հոդված 52. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի գործողությունը և լուծումը

1. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերն ուժի մեջ են մտնում ստորագրման պահից, եթե կոլեկտիվ պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ:

2. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի գործողության ժամկետը սահմանում են կողմերը, սակայն ոչ ավելի, քան երեք տարի ժամկետով: Կողմերն իրավունք ունեն երկարաձգելու պայմանագրի գործողության ժամկետը, սակայն ոչ ավելի, քան երեք տարի ժամկետով:

3. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի գործողության ժամկետի վերջին երկու ամսվա ընթացքում կողմերը կարող են սկսել կոլեկտիվ բանակցություններ՝ նոր կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու կամ գործող կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետը երկարաձգելու վերաբերյալ:

4. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերը գործում են մինչև դրանցում նշված ժամկետի ավարտը և վաղաժամկետ կարող են լուծվել կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված դեպքերում և կարգով:

Հոդված 53. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ հսկողությունը և վերահսկողությունը

Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ հսկողությունն իրականացնում են կողմերը կամ այդ նպատակով նրանց լիազորած ներկայացուցիչները: Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ հսկողություն և վերահսկողություն կարող է իրականացնել պետական լիազոր մարմինը, եթե կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերը անկարող են ինքնուրույն իրականացնել հսկողություն և համապատասխան խնդրանքով դիմել են պետական լիազոր մարմին:

Հոդված 54. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի դրույթների կատարման վերաբերյալ ծագած վեճերի լուծումը

Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման և դրա դրույթների կատարման վերաբերյալ ծագած վեճերը լուծվում են սույն օրենսգրքի 11-րդ գլխով սահմանված կարգով:

ԳԼՈՒԽ 10.
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ԿՈԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ

Հոդված 55. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը և դրա գործողության ոլորտը

1. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը սույն օրենսգրքի 49-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված պայմանների վերաբերյալ գործատուի և տվյալ կազմակերպությունում աշխատողների ներկայացուցիչների միջև կնքված գրավոր համաձայնությունն է:

2. Կազմակերպությունում կնքված կոլեկտիվ պայմանագիրը տարածվում է այդ կազմակերպության բոլոր աշխատողների վրա: Կազմակերպության առանձնացված և կառուցվածքային ստորաբաժանումներում կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված դեպքերում և կարգով կարող են կնքվել կոլեկտիվ պայմանագրեր:

(55-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 56. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերը

1. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են կազմակերպության աշխատողների կոլեկտիվը՝ ի դեմս կազմակերպությունում գործող աշխատողների

ներկայացուցչի, և գործատուն՝ ի դեմս կազմակերպության ղեկավարի կամ նրա լիազորած անձի:

2. Կազմակերպությունում աշխատողների մեկից ավելի ներկայացուցիչների առկայության դեպքում կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը կնքվում է աշխատողների ներկայացուցչական միասնական մարմնի և գործատուի միջև:

3. Աշխատողների ներկայացուցչական միասնական մարմինը ստեղծում են աշխատողների ներկայացուցիչները՝ համապատասխան բանակցությունների միջոցով: Աշխատողների ներկայացուցիչների համաձայնության բացակայության պատճառով աշխատողների միասնական ներկայացուցչական մարմին չստեղծվելու դեպքում միասնական ներկայացուցչական մարմնի ստեղծման մասին որոշում ընդունում է աշխատողների ժողովը (համաժողովը):

4. Կազմակերպությունում աշխատողների ներկայացուցիչների բացակայության պատճառով աշխատողների ներկայացուցչության և շահերի պաշտպանության գործառույթները համապատասխան տարածքային կամ ճյուղային արհեստակցական միությանը փոխանցված լինելու դեպքում կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են գործատուն և համապատասխան տարածքային կամ ճյուղային արհեստակցական միությունը:

(56-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 57. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի բովանդակությունը

1. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրով կողմերը սահմանում են աշխատանքային օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով կամ հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերով չկարգավորվող կամ դրանց չհակասող և դրանցով նախատեսված պայմանների համեմատ աշխատողների դրությունը չվատթարացնող պայմաններ:

2. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը բովանդակում է աշխատողների և գործատուների փոխադարձ պարտավորությունները սույն օրենսգրքի 49-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված հարցերի կամ դրանց մի մասի վերաբերյալ:

Հոդված 58. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի նախագծի մշակումը և քննարկումը

1. Սույն օրենսգրքի 45-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերին համապատասխան՝ կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու համար բանակցություններ սկսելու համաձայնություն ձեռք բերած կողմերը կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի մշակման համար հավասար անդամության սկզբունքով ձևավորում են հանձնաժողով: Հանձնաժողովի կազմը ամրագրվում է արձանագրությամբ: Արձանագրության ստորագրման օրը համարվում է կոլեկտիվ բանակցությունների սկիզբը:

2. Սկսելով կոլեկտիվ բանակցությունները՝ կողմերը պայմանավորվում են իրենց կողմից տրամադրման ենթակա տեղեկատվության բովանդակության, դրա ներկայացման ժամկետների, կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի մշակման կարգի և ժամկետների վերաբերյալ, որն ամրագրվում է արձանագրությամբ:

3. Սույն հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված պայմանների վերաբերյալ պայմանավորվածություններ ձեռք չբերվելու դեպքում կազմվում է արձանագրություն տարաձայնությունների մասին: Արձանագրությունում նշվում են տարաձայնությունների

վերացման վերաբերյալ կողմերի առաջարկությունները, ինչպես նաև սահմանվում է կոլեկտիվ բանակցությունները վերսկսելու ժամկետը:

4. Կոլեկտիվ բանակցությունների արդյունքում մշակված կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի նախագիծը ներկայացվում է աշխատողների ժողովի (համաժողովի) քննարկմանը: Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի նախագիծը աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից հավանության չարժանանալու դեպքում աշխատողների ժողովը (համաժողովը) կարող է որոշում ընդունել կոլեկտիվ բանակցությունները նորից սկսելու կամ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճ նախաձեռնելու մասին: Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճ կարելի է նախաձեռնել նաև, եթե հնարավոր չի լինում վերացնել սույն հոդվածի 3-րդ մասում նշված տարաձայնությունները: Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի նախագիծը աշխատողների ժողովում (համաժողովում) հավանության արժանանալու դեպքում պայմանագիրը ստորագրում են գործատուի և աշխատողների ներկայացուցիչները:

Եթե կոլեկտիվ պայմանագրի նախագծի քննարկմանը հրավիրված աշխատողների ժողովին (համաժողովին) սույն օրենսգրքի 19-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված թվով աշխատողներ (պատվիրակներ) չեն մասնակցում, ապա ոչ ուշ, քան ժողովի (համաժողովի) անցկացման օրվանից հետո՝ հինգ օրվա ընթացքում, հրավիրվում է աշխատողների նոր ժողով (համաժողով):

Հոդված 59. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի ուժի մեջ մտնելը և գործողության ժամկետը

1. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում ստորագրման պահից, եթե այդ պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ:

2. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետը սահմանում են կողմերը, սակայն ոչ ավելի, քան երեք տարի ժամանակով: Կողմերն իրավունք ունեն երկարաձգելու պայմանագրի գործողության ժամկետը երեք տարուց ոչ ավելի ժամանակով:

3. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետի վերջին երկու ամսվա ընթացքում կողմերը կարող են սկսել կոլեկտիվ բանակցություններ նոր կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու կամ գործող կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետը սահմանված կարգով երկարաձգելու վերաբերյալ:

4. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը պահպանում է իր ուժը կազմակերպության անվանման, հիմնադրի (մասնակցի, բաժնետիրոջ, փայատիրոջ և այլն) փոփոխության (բացառությամբ կազմակերպության վերակազմակերպման դեպքի, ինչպես նաև սույն օրենսգրքի 61-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքի) կամ նրա ղեկավարի (պայմանագիրը ստորագրած գործատուի ներկայացուցչի) փոփոխության դեպքերում:

5. (59-րդ հոդվածի 5-րդ մաս ուժը կորցրել է 07.08.2010 թվականից՝ 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

(59-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 60. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի փոփոխությունները և լրացումները

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու կարգը սահմանվում է կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրով: Եթե կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրով նման կարգ սահմանված չէ, ապա կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի փոփոխությունները և լրացումները կատարվում են պայմանագրի կնքման համար սույն օրենսգրքով սահմանված ընթացակարգերով:

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու վերաբերյալ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճ առաջանալու դեպքում դա քննարկվում է հաշտեցման հանձնաժողովում (այդ թվում՝ միջնորդի մասնակցությամբ): Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը չլուծվելու (այդ թվում՝ կոլեկտիվ բանակցությունները չկայանալու, հաշտեցման հանձնաժողովում հարցի քննարկումից հրաժարվելու) դեպքում մնացած ժամկետով շարունակում է գործել կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը:

(60-րդ հոդվածը փոփ. 20.05.09 ՀՕ-130-Ն օրենք)

Հոդված 61. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի լուծումը

1. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը դրանով սահմանված կարգով և դեպքերում կարող է լուծել կողմերից յուրաքանչյուրը՝ այդ մասին նախազգուշացնելով մյուս կողմին ոչ ուշ, քան երեք ամիս առաջ: Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը չի կարող լուծվել իր գործողության առաջին վեց ամսվա ընթացքում, բացառությամբ սույն հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերով նախատեսված դեպքերի:

2. Կազմակերպության մասնավորեցման (ապապետականացման) դեպքում կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը համարվում է միակողմանիորեն լուծված նախկին գործատուի կողմից՝ անկախ դրա գործողության ժամկետից:

3. Պարտապան կազմակերպության սնանկ ճանաչելու մասին դատարանի վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելու պահից կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը համարվում է լուծված:

Հոդված 62. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման նկատմամբ հսկողությունը և վերահսկողությունը

1. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման նկատմամբ հսկողությունն իրականացնում են կողմերը կամ այդ նպատակով նրանց լիազորած ներկայացուցիչները: Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման նկատմամբ հսկողություն և վերահսկողություն կարող է իրականացնել պետական լիազոր մարմինը, եթե կոլեկտիվ պայմանագրի կողմն անկարող է ինքնուրույն իրականացնել հսկողություն և համապատասխան խնդրանքով դիմել է պետական լիազոր մարմին:

2. Կողմերի ներկայացուցիչները կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված պարտավորությունների կատարման վերաբերյալ հաշվետու են աշխատողների ժողովին (համաժողովին): Հաշվետվության ներկայացման կարգը և ժամկետները սահմանվում են կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրով:

Հոդված 63. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման և դրա դրույթների վերաբերյալ ծագած վեճերի լուծման կարգը

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման և դրա դրույթների կատարման վերաբերյալ ծագած վեճերը լուծվում են սույն օրենսգրքի 11-րդ գլխով սահմանված կարգով:

ԳԼՈՒԽ 11.
ԿՈԼԵԿՏԻՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԵՃԵՐԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄԸ

Հոդված 64. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը

Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը արհեստակցական միության և գործատուի կամ կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու իրավունք ունեցող կողմերի միջև տարաձայնություններն են՝ կողմերի ներկայացրած ու չբավարարված պահանջների վերաբերյալ, որոնք ծագում են կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման առիթով բանակցությունների, ինչպես նաև օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքի նոր պայմանների սահմանման, կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման և կատարման ընթացքում:

Հոդված 65. Պահանջների առաջադրումը

1. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ գործատուին կամ կոլեկտիվ պայմանագրի կողմին պահանջներ առաջադրելու իրավունք ունեն սոցիալական գործընկերության կողմերը:
2. Պահանջները պետք է ներկայացվեն գրավոր՝ հստակ շարադրված ու պատճառաբանված: Գրավոր պահանջները հանձնվում են գործատուին կամ սոցիալական գործընկերության համապատասխան կողմին:

Հոդված 66. Պահանջների քննարկումը

Գործատուն կամ պահանջներ ստացած համապատասխան կողմը պարտավոր է քննարկել ստացված պահանջները և դրանք ստանալուց հետո՝ յոթ օրվա ընթացքում, ընդունել գրավոր որոշում և դա տրամադրել պահանջներ առաջադրողին: Եթե ընդունված որոշումը չի բավարարում պահանջներ առաջադրողներին, ապա կողմերը կարող են վեճը քննարկել սույն գլխով սահմանված ընթացակարգերով:

Հոդված 67. Կիրառվող ընթացակարգերը

1. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի քննարկման կարգը կազմված է հետևյալ փուլերից.
1) կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննարկում հաշտեցման հանձնաժողովում (այդ թվում՝ միջնորդի մասնակցությամբ): Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննարկումը հաշտեցման հանձնաժողովի կողմից կոլեկտիվ վեճերի քննարկման պարտադիր փուլ է.
2) կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննում դատարանում, եթե կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը վերաբերում է կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման ընթացքին:

2. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմն իրավունք չունի խուսափելու հաշտեցման ընթացակարգերից:

Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը լուծելու համար կողմերի ներկայացուցիչները, հաշտեցման հանձնաժողովը, միջնորդը պարտավոր են օգտագործել օրենսդրությամբ նախատեսված բոլոր հնարավորությունները:

Հոդված 68. Հաշտեցման հանձնաժողովների ստեղծումը

1. Հաշտեցման հանձնաժողովները ձևավորվում են կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերի հավասար թվով ներկայացուցիչներից: Հաշտեցման հանձնաժողովի անդամների ընդհանուր թիվը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ: Հաշտեցման հանձնաժողովը ստեղծվում է առաջադրված պահանջները մերժելու մասին գրավոր որոշումը պահանջներ առաջադրած կողմին տրամադրելու օրվանից հետո՝ յոթ օրվա ընթացքում: Հանձնաժողովի կազմը ամրագրվում է արձանագրությամբ:

2. Եթե կողմերն ընդհանուր համաձայնությամբ չեն կարողանում որոշել հաշտեցման հանձնաժողովի անդամների ընդհանուր թիվը, ապա նրանք իրենց հայեցողությամբ հաշտեցման հանձնաժողով են պատվիրակում իրենց ներկայացուցիչներին: Ներկայացուցիչների թիվը յուրաքանչյուր կողմից չպետք է գերազանցի հինգը:

Հոդված 69. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննարկումը հաշտեցման հանձնաժողովի կողմից

1. Հաշտեցման հանձնաժողովը, ստեղծվելուց հետո՝ յոթ օրվա ընթացքում, պետք է քննարկի կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը: Նշված ժամկետը կարող է երկարաձգվել կողմերի համաձայնությամբ:

2. Հաշտեցման հանձնաժողովում վեճի քննարկման ընթացքում կողմերի ներկայացուցիչները կարող են հրավիրել մասնագետներ (խորհրդատուներ, փորձագետներ և այլն):

3. Գործատուն պարտավոր է ստեղծել անհրաժեշտ պայմաններ հաշտեցման հանձնաժողովի աշխատանքների համար:

Հոդված 70. Հաշտեցման հանձնաժողովի որոշումը

1. Հաշտեցման հանձնաժողովում ներկայացված պահանջների վերաբերյալ համաձայնություն ձեռք բերվելու դեպքում ընդունվում է գրավոր որոշում՝ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը լուծված համարվելու և հաշտեցման գործընթացն ավարտվելու մասին: Հաշտեցման հանձնաժողովի որոշումը կողմերի համար ունի պարտադիր ուժ և ենթակա է կատարման հաշտեցման հանձնաժողովի որոշմամբ սահմանված կարգով և ժամկետներում:

2. Հաշտեցման հանձնաժողովում ներկայացված պահանջների կամ դրանց մի մասի վերաբերյալ համաձայնություն ձեռք չբերվելու դեպքում կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերը կազմում են արձանագրություն տարաձայնությունների վերաբերյալ և ընդունում են որոշում՝ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննարկումը միջնորդի մասնակցությամբ շարունակելու (եթե վեճը վերաբերում է կոլեկտիվ պայմանագրի

կնքմանը կամ փոփոխմանը) կամ վեճը չլուծվելու և հաշտեցման գործընթացն ավարտելու մասին:

3. Հաշտեցման հանձնաժողովի որոշման մասին տեղեկացվում է աշխատողներին:

Հոդված 71. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննարկումը միջնորդի մասնակցությամբ

1. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը քննարկվում է միջնորդի մասնակցությամբ, եթե վեճը վերաբերում է կոլեկտիվ պայմանագրի կնքմանը կամ փոփոխմանը:

2. Հաշտեցման հանձնաժողովի կողմից տարաձայնությունների մասին արձանագրություն կազմելուց և սույն օրենսգրքի 70-րդ հոդվածի 2-րդ մասին համապատասխան որոշում ընդունելուց հետո կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերը երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում հրավիրում են միջնորդ: Անհրաժեշտության դեպքում կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերը կարող են դիմել աշխատանքի բնագավառի պետական լիազորված մարմին՝ միջնորդի թեկնածության վերաբերյալ: Միջնորդի թեկնածության վերաբերյալ համաձայնությունը ամրագրվում է արձանագրությամբ, որում նշվում են միջնորդի վարձատրության չափն ու կարգը: Եթե երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերը ձեռք չեն բերում համաձայնություն միջնորդի թեկնածության վերաբերյալ, ապա բանակցությունները համարվում են ավարտված, իսկ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը՝ չլուծված:

3. Միջնորդի մասնակցությամբ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննարկման կարգը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ, որին մասնակցում է նաև միջնորդը:

4. Միջնորդն իրավունք ունի հարցադրումներ ներկայացնելու կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերին և ստանալու նրանցից տվյալ վեճին վերաբերող անհրաժեշտ փաստաթղթեր և տեղեկություններ: Միջնորդն իրավունք ունի կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերին ներկայացնելու առաջարկություններ:

5. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննարկումը միջնորդի մասնակցությամբ իրականացվում է նրան հրավիրելուց հետո՝ յոթ օրվա ընթացքում: Հաշտեցման հանձնաժողովում ներկայացված պահանջների վերաբերյալ համաձայնություն ձեռք բերվելու դեպքում ընդունվում է գրավոր որոշում կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը լուծված համարելու, իսկ ներկայացված պահանջների կամ դրանց մի մասի վերաբերյալ համաձայնություն ձեռք չբերվելու դեպքում՝ վեճը չլուծվելու և հաշտեցման գործընթացն ավարտելու մասին:

Հոդված 72. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննումը դատարանում

Կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթների կատարման վերաբերյալ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի դեպքում հաշտեցման հանձնաժողովում համաձայնություն ձեռք չբերվելու դեպքում կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերը տարաձայնությունների վերաբերյալ արձանագրությունը կազմելուց և վեճը չլուծվելու ու հաշտեցման գործընթացն ավարտելու մասին որոշումն ընդունելուց հետո՝ տասն օրվա ընթացքում, կարող են դիմել դատարան:

Հոդված 73. Գործադուլը

1. Գործադուլը կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի լուծման նպատակով մեկ կամ մի քանի կազմակերպությունների աշխատողների կամ աշխատողների խմբի աշխատանքի լրիվ կամ մասնակի ժամանակավոր դադարեցումն է:

2. Արհեստակցական միությունը սույն օրենսգրքով և իր կանոնադրությամբ նախատեսված դեպքերում գործադուլ կազմակերպելու իրավունք ունի, եթե՝

1) հաշտեցման գործընթացների արդյունքում կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրի կնքման հետ կապված վեճը չի լուծվել.

2) գործատուն խուսափում է հաշտեցման գործընթաց իրականացնելուց.

3) գործատուն չի կատարում հաշտեցման հանձնաժողովի՝ սույն օրենսգրքի 70-րդ հոդվածի 1-ին մասին համապատասխան ընդունված՝ աշխատողներին բավարարող որոշումը կամ նախօրոք կնքված կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած իր պարտավորությունները:

(73-րդ հոդվածը փոփ. 20.05.09 ՀՕ-130-Ն օրենք)

Հոդված 74. Գործադուլ հայտարարելը

1. Գործադուլ հայտարարելու մասին որոշում ընդունելու իրավունք ունի արհեստակցական միությունը՝ սույն օրենսգրքով և իր կանոնադրությամբ սահմանված կարգով: Գործադուլը հայտարարվում է այն դեպքում, եթե այդ մասին որոշումը գաղտնի քվեարկությամբ հավանության է արժանացել՝

1) կազմակերպությունում գործադուլ հայտարարելիս՝ կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի երկու երրորդի կողմից.

2) կազմակերպության առանձնացված (կառուցվածքային) ստորաբաժանումում գործադուլ հայտարարելիս՝ այդ ստորաբաժանման աշխատողների երկու երրորդի կողմից: Եթե կազմակերպության առանձնացված ստորաբաժանումում գործադուլ հայտարարելը խոչընդոտում է կազմակերպության մյուս ստորաբաժանումների բնականոն գործունեությանը, ապա գործադուլ հայտարարելու որոշումը պետք է հավանության արժանանա այդ ստորաբաժանման աշխատողների երկու երրորդի կողմից, որը չի կարող պակաս լինել կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի կեսից:

1.1. Կազմակերպությունում արհեստակցական միության բացակայության դեպքում գործադուլ հայտարարելու գործառույթները կազմակերպության աշխատողների ժողովի (համաժողովի) որոշմամբ փոխանցվում են համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը:

2. Նախատեսվող գործադուլի մասին արհեստակցական միությունը պարտավոր է գործատուին գրավոր տեղեկացնել գործադուլն սկսելու օրվանից առնվազն յոթ օր առաջ: Տեղեկացման հետ միաժամանակ գործատուին է ուղարկվում սույն հոդվածով սահմանված կարգով ընդունված որոշումը՝ կցելով առաջադրված պահանջները: Գործադուլ հայտարարելիս թույլատրվում է ներկայացնել միայն հաշտեցման ընթացակարգերի ժամանակ չբավարարված պահանջները:

3. Մինչև գործադուլ սկսելը կարող է կազմակերպվել նախազգուշական գործադուլ: Այն չի կարող շարունակվել երկու ժամից ավելի: Այդ գործադուլի մասին գործատուն պետք է գրավոր տեղեկացվի ոչ ուշ, քան երեք օր առաջ:

4. Երկաթուղային և քաղաքային հասարակական տրանսպորտի, քաղաքացիական ավիացիայի, կապի, առողջապահական, սննդի արտադրության, ջրամատակարարման,

կոյուղու և թափոնների տեղափոխման գործունեությամբ զբաղվող կազմակերպություններում, անընդհատ գործող արտադրությամբ կազմակերպություններում, ինչպես նաև այն կազմակերպություններում, որտեղ աշխատանքի դադարեցումը կարող է հասարակության կամ առանձին անձանց կյանքի և առողջության համար ծանր կամ վտանգավոր հետևանքներ ունենալ, գործադուլ անելու որոշում ընդունելու դեպքում գործատուն պետք է գրավոր ձևով նախազգուշացվի գործադուլն սկսելուց առնվազն տասնչորս օր առաջ:

5. Գործադուլ հայտարարելու որոշման մեջ նշվում են՝

1) գործադուլ հայտարարելու համար հիմք համարվող պահանջները.

2) գործադուլն սկսելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը և ժամը.

3) գործադուլը ղեկավարող մարմինը:

(74-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 75. Գործադուլ անցկացնելու սահմանափակումները

1. Արգելվում է գործադուլ հայտարարել ոստիկանությունում, զինված ուժերում (դրան հավասարեցված այլ ծառայություններում), պահպանության ծառայություններում, ինչպես նաև կենտրոնացված էլեկտրամատակարարման, ջերմամատակարարման, գազամատակարարման կազմակերպություններում, անհետաձգելի բժշկական օգնության ծառայություններում: Նման կազմակերպությունների և ծառայությունների աշխատողների առաջադրած պահանջները քննարկվում են սոցիալական գործընկերության հանրապետական մակարդակում՝ համապատասխան արհեստակցական կազմակերպության և գործատուի մասնակցությամբ:

2. Տարերային աղետի գոտիներում, ինչպես նաև այն տարածաշրջաններում, որոնցում սահմանված կարգով հայտարարված է ռազմական դրություն կամ արտակարգ իրավիճակ (դրություն), գործադուլներն արգելվում են մինչև տարերային աղետի հետևանքների վերացումը կամ ռազմական դրության, արտակարգ իրավիճակի (դրության) սահմանված կարգով վերացումը:

3. (75-րդ հոդվածի 3-րդ մաս ուժը կորցրել է 20.05.09 ՀՕ-130-Ն օրենք)

(75-րդ հոդվածը փոփ. 20.05.09 ՀՕ-130-Ն օրենք)

Հոդված 76. Գործադուլը ղեկավարող մարմինը

Գործադուլը ղեկավարող մարմինն արհեստակցական միությունն է կամ նրա ստեղծած գործադուլային կոմիտեն:

Գործադուլային կոմիտեի իրավունքներն ու պարտականությունները, սույն օրենսգրքին և այլ օրենքներին համապատասխան, սահմանում է այդ կոմիտեն ստեղծող արհեստակցական միությունը:

Հոդված 77. Գործադուլի ընթացքը

1. Գործադուլը ղեկավարող մարմինը և գործատուն պարտավոր են ձեռնարկել իրենցից կախված բոլոր միջոցները՝ գործադուլի ընթացքում ապահովելու հասարակական կարգի, աշխատողների կյանքի ու կազմակերպության գույքի պահպանությունը:

2. Սույն օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 4-րդ մասում նշված կազմակերպություններում գործադուլ անելու ընթացքում պետք է ապահովվեն նվազագույն պայմաններ (ծառայություններ), որոնք անհրաժեշտ են հասարակության անհետաձգելի (կենսականորեն անհրաժեշտ) կարիքները բավարարելու համար: Նվազագույն պայմանները սահմանում են համապատասխան պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինները: Այդ պայմանների կատարումն ապահովում են գործադուլը ղեկավարող մարմինը, գործատուն և նրանց նշանակած աշխատողները:

3. Սույն հոդվածի 2-րդ մասում նշված պայմանները չկատարվելու դեպքում պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինները կամ գործատուն դրանք ապահովելու համար կարող են ներգրավել այլ ծառայություններ:

Հոդված 78. Գործադուլի օրինականության վիճարկումը

1. Գործադուլ հայտարարվելուց հետո գործատուն կամ պահանջներ ստացած կողմը կարող է դիմել դատարան՝ գործադուլն անօրինական ճանաչելու պահանջով: Դատարանը պետք է գործը քննի և վճիռ կայացնի հայցն ընդունելու օրվանից հետո՝ յոթ օրվա ընթացքում:

2. Դատարանը գործադուլն անօրինական է ճանաչում, եթե գործադուլի նպատակները հակասում են Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը, այլ օրենքներին, կամ եթե գործադուլը հայտարարվել է սույն օրենսգրքով սահմանված պահանջների և կարգի խախտմամբ:

3. Գործադուլն անօրինական ճանաչելու մասին դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելուց հետո գործադուլը չի կարող սկսվել, իսկ արդեն սկսված գործադուլը պետք է անհապաղ դադարեցվի:

4. Հասարակության անհետաձգելի (կենսականորեն անհրաժեշտ) կարիքները բավարարելու համար նվազագույն պայմաններ (ծառայություններ) չապահովելու պատճառով անմիջական վտանգ առաջանալու դեպքում, որը կարող է հասարակության կամ առանձին անձանց կյանքի և առողջության համար ունենալ ծանր կամ վտանգավոր հետևանքներ, դատարանը կարող է երեսուն օրով հետաձգել չսկսված գործադուլը, իսկ արդեն սկսված գործադուլը՝ կասեցնել նույն ժամկետով:

Հոդված 79. Գործադուլավորների իրավական վիճակը և երաշխիքները

1. Գործադուլին մասնակցությունը կամավոր է: Որևէ մեկին չի կարող պարտադրվել մասնակցելու գործադուլի կամ հրաժարվելու դրանից: Աշխատողին գործադուլի մասնակցելու կամ դրանից հրաժարվելու պարտադրող անձինք ենթակա են պատասխանատվության՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

2. Գործադուլին մասնակցող աշխատողներն ազատվում են իրենց աշխատանքային գործառույթները կատարելու պարտականություններից: Գործադուլի ընթացքում պահպանվում է գործադուլին մասնակցող աշխատողների աշխատատեղը (պաշտոնը): Գործադուլին մասնակցող աշխատողներին գործատուն կարող է աշխատավարձ չվճարել:

Գործադուլը դադարեցնելու վերաբերյալ կողմերի բանակցությունների ընթացքում կողմերը կարող են համաձայնություն ձեռք բերել գործադուլավորներին լրիվ չափով կամ մասնակիորեն աշխատավարձ վճարելու վերաբերյալ:

3. Գործադուլին չմասնակցող, բայց գործադուլի պատճառով իրենց աշխատանքային պարտականությունները կատարելու հնարավորությունից զրկված աշխատողներին վճարվում է աշխատավարձ՝ ոչ իրենց մեղքով առաջացած պարապուրդի համար, կամ իրենց համաձայնությամբ նրանք կարող են փոխադրվել այլ աշխատանքի:

Հոդված 80. Գործողություններ, որոնք չի կարող կատարել գործատուն գործադուլ հայտարարվելուց հետո և գործադուլի ընթացքում

1. Գործադուլ հայտարարվելու մասին որոշումն ընդունվելուց հետո և գործադուլի ընթացքում գործատուն իրավունք չունի՝

1) խոչընդոտելու բոլոր կամ առանձին աշխատողներին՝ հաճախելու իրենց աշխատատեղերը.

2) հրաժարվելու աշխատողներին աշխատանք տրամադրելուց.

3) գործադուլին մասնակցելու համար աշխատողներին ենթարկելու կարգապահական պատասխանատվության:

2. Գործադուլի ժամանակ գործատուն իրավունք չունի գործադուլին մասնակցող աշխատողների փոխարեն ընդունելու նոր աշխատողներ, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 77-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված դեպքի:

Հոդված 81. Գործադուլը դադարեցնելը

1. Գործադուլը դադարեցվում է, եթե՝

1) բավարարվում են առաջադրված պահանջները.

2) գործադուլի ընթացքում կողմերը ձեռք են բերում համաձայնություն՝ համապատասխան պայմաններով գործադուլի դադարեցման մասին.

3) գործադուլ հայտարարած արհեստակցական միությունն ընդունում է գործադուլի հետագա շարունակման աննպատակահարմարությունը:

2. Պահանջները բավարարելուց հետո գործադուլը դադարեցնելու մասին որոշումն ընդունում է գործադուլ հայտարարած արհեստակցական միությունը: Գործադուլը դադարեցնելու մասին գրավոր որոշման մեջ պետք է նշվի աշխատանքները վերսկսելու ժամկետը:

Հոդված 82. Պատասխանատվությունը անօրինական գործադուլի դեպքում

1. Սույն օրենսգրքի 78-րդ հոդվածով սահմանված կարգով գործադուլն անօրինական ճանաչվելու դեպքում գործադուլ հայտարարած արհեստակցական միությունն իր գույքի հաշվին հատուցում է գործատուին պատճառված վնասները՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

2. Կազմակերպության, դրա առանձնացված (կառուցվածքային) ստորաբաժանման ղեկավարները և այլ պաշտոնատար անձինք, ովքեր խախտել են սույն օրենսգրքի 80-րդ հոդվածի պահանջները, օրենքով սահմանված կարգով կարող են ենթարկվել վարչական կամ նյութական պատասխանատվության:

3. Գործադուլի հետևանքով այլ անձանց պատճառված վնասը ենթակա է հատուցման՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

ԲԱԺԻՆ 3.
ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

ԳԼՈՒԽ 12.
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

(12-րդ գլխի վերնագիրը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 83. Աշխատանքային պայմանագրի հասկացությունը

Աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք՝ պահպանելով աշխատավայրում սահմանված աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին տրամադրել պայմանագրով որոշված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար պայմանավորված աշխատավարձը և ապահովել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ:

(83-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 84. Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի, աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը

1. Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում, աշխատանքային պայմանագրում նշվում են՝

1) անհատական իրավական ակտն ընդունելու, աշխատանքային պայմանագիրը կնքելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը, վայրը.

2) աշխատողի անունը, ազգանունը, նրա ցանկությամբ՝ նաև հայրանունը.

3) կազմակերպության անվանումը կամ ֆիզիկական անձ գործատուի անունը, ազգանունը, նրա ցանկությամբ՝ նաև հայրանունը.

4) կառուցվածքային ստորաբաժանումը (դրա առկայության դեպքում).

5) աշխատանքը սկսելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը.

6) պաշտոնի անվանումը և (կամ) աշխատանքային գործառույթները.

7) հիմնական աշխատավարձի չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը.

8) աշխատողներին սահմանված կարգով տրվող հավելումները, հավելավճարները, լրավճարները և այլն.

9) անհատական իրավական ակտի կամ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը (անհրաժեշտության դեպքում).

10) փորձաշրջան սահմանելու դեպքում՝ փորձաշրջանի տևողությունը և պայմանները.

11) աշխատաժամանակի ռեժիմը՝ աշխատաժամանակի նորմալ տևողություն կամ ոչ լրիվ աշխատաժամանակ կամ աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ.

12) ամենամյա արձակուրդի տեսակը (նվազագույն, լրացուցիչ, երկարացված) և տևողությունը.

13) իրավական ակտը ստորագրող անձի պաշտոնը, անունը, ազգանունը:

2. (84-րդ հոդվածի 2-րդ մաս ուժը կորցրել է 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենք)

3. Կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում կամ գրավոր աշխատանքային պայմանագրում կարող են ներառվել նաև այլ պայմաններ:

(84-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 01.12.14 ՀՕ-209-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 84.1. Աշխատանքային պայմանագիրը և օրենքը

1. Աշխատանքային պայմանագիրը պետք է համապատասխանի այն կնքելու պահին գործող օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված՝ կողմերի համար պարտադիր կանոններին (իմպերատիվ նորմերին):

2. Եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքելուց հետո ընդունվել է օրենք կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտ, որը սահմանում է կողմերի համար պարտադիր այլ կանոններ, քան պայմանագիրը կնքելիս գործող կանոններն են սահմանում, ապա կնքված պայմանագրի պայմանները պահպանում են իրենց ուժը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտով սահմանված է, որ դրա գործողությունը տարածվում է նախկինում կնքված պայմանագրերից ծագող հարաբերությունների վրա: Օրենսդրությամբ ավելի բարենպաստ պայմաններ սահմանվելու դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը պետք է համապատասխանեցվի օրենսդրության պահանջներին:

(84.1-ին հոդվածը լրաց. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 85. Աշխատանքային պայմանագրի կնքման կարգը

1. Գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է երկու օրինակից՝ կողմերի, իսկ մինչև տասնչորս տարեկան աշխատողների հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրերի դեպքում՝ ծնողներից մեկի կամ որդեգրողի կամ խնամակալի ստորագրությամբ մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով, որի մեկ օրինակը գործատուն հանձնում է աշխատողին, իսկ մինչև տասնչորս տարեկան անձի մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների ծագման դեպքում՝ ծնողներից մեկին կամ որդեգրողին կամ խնամակալին:

Աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել նաև կողմերի էլեկտրոնային ստորագրությամբ: Էլեկտրոնային ստորագրությամբ կնքված աշխատանքային պայմանագրի մեկ օրինակը էլեկտրոնային եղանակով փոխանցվում է աշխատողին, իսկ մինչև տասնչորս տարեկան անձի մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների ծագման դեպքում՝ ծնողներից մեկին կամ որդեգրողին կամ խնամակալին:

2. Աշխատանքի անցնելուց առաջ գործատուն կամ նրա լիազորած անձը պարտավոր է աշխատանքի ընդունվող անձին պատշաճ ծանոթացնել աշխատանքի պայմաններին, կոլեկտիվ պայմանագրին (դրա առկայության դեպքում), ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատավայրում նրա աշխատանքը կանոնակարգող գործատուի այլ իրավական ակտերին:

3. Աշխատողը պարտավոր է աշխատանքային պայմանագրում նշված օրն անցնել աշխատանքի: Աշխատանքային պայմանագրում նշված օրն անհարգելի պատճառով աշխատանքի չներկայանալը հիմք է աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար:

(85-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 86. Աշխատանքային պայմանագրի կնքման նախադրյալները

1. Գործատուն իրավունք ունի ինքնուրույն, ուղղակիորեն (առանց մրցութային կամ այլ ընթացակարգերի) համալրելու թափուր կամ նոր ստեղծված աշխատատեղերը՝ կնքելով սույն օրենսգրքով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրեր: Աշխատող փնտրող գործատուն կարող է թափուր կամ նոր ստեղծված աշխատատեղերը համալրել նաև իր կազմակերպած մրցույթով կամ օգտվել համապատասխան մասնագիտացված կազմակերպությունների ծառայություններից: Թափուր աշխատատեղերի համալրման նպատակով մրցույթի կազմակերպման և անցկացման, ինչպես նաև մրցույթում հաղթած անձանց հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու կարգը սահմանում է գործատուն:

2. Հանրային ծառայության թափուր պաշտոնները համալրելու կարգը և պայմանները սահմանվում են օրենքով և այլ իրավական ակտերով:

(86-րդ հոդ. փոփ. 21.01.20 ՀՕ-49-Ն օրենք)

Հոդված 87. Ընտրովի պաշտոնը

Ընտրովի պաշտոններ են համարվում ընտրությունների միջոցով զբաղեցվող պաշտոնները: Այդ պաշտոնները, ինչպես նաև ընտրությունների անցկացման կարգն ու պայմանները սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, օրենքով կամ կազմակերպության կանոնադրությամբ:

Հոդված 88. Որակավորման քննությունները

Հատուկ մասնագիտական գիտելիքներ պահանջող աշխատանքների կատարման կամ պաշտոնի նշանակման համար կարող է պահանջվել որակավորման քննությունների հանձնում: Որակավորման պահանջները և որակավորման քննությունների անցկացման կարգը սահմանում է գործատուն՝ օրենքների և այլ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան:

Հոդված 89. Աշխատանքի ընդունման ժամանակ պահանջվող փաստաթղթերը

1. Աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար գործատուն պարտավոր է պահանջել հետևյալ փաստաթղթերը.

1) անձը հաստատող փաստաթուղթ.

2) սոցիալական ապահովության քարտ կամ սոցիալական ապահովության քարտ չունենալու մասին տեղեկանք կամ հանրային ծառայության համարանիշ կամ հանրային ծառայության համարանիշ չունենալու մասին տեղեկանք.

3) կրթության կամ անհրաժեշտ որակավորման մասին վկայական, եթե աշխատանքային օրենսդրությանը համապատասխան՝ աշխատանքը կապված է որոշակի կրթության կամ մասնագիտական պատրաստվածության հետ.

4) տեղեկանք առողջական վիճակի մասին (սանիտարական գրքույկ), եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է այնպիսի աշխատանքների համար, որոնք պահանջում են սկզբնական և պարբերական բժշկական զննություն, ինչպես նաև մինչև

տասնութ տարեկան քաղաքացիների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու ժամանակ: Այդպիսի աշխատանքների ցանկը և տեղեկանքի (սանիտարական գրքույկի) ձևը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը.

5) ծնողներից մեկի, որդեգրողի կամ հոգաբարձուի կամ խնամակալի գրավոր համաձայնությունը, եթե աշխատանքի է ընդունվում մինչև տասնվեց տարեկան անչափահաս քաղաքացին.

6) օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված այլ փաստաթղթեր:

1.1. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 3-րդ կետերով նախատեսված փաստաթղթերը լուսապատճենահանվում և վերադարձվում են, իսկ 4-րդ և 5-րդ կետերով նախատեսված փաստաթղթերը պահպանվում են գործատուի մոտ:

1.2. Անհրաժեշտության դեպքում գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ աշխատողը կարող է ներկայացնել անհատական (անձնավորված) հաշվառման համակարգի տեղեկատվական բազայում առկա տվյալները ներառող տեղեկանք իր նախկին աշխատանքային գործունեության վերաբերյալ:

2. Աշխատանքի ընդունելիս արգելվում է պահանջել այնպիսի փաստաթղթեր, որոնք նախատեսված չեն օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով:

3. Աշխատողը կարող է իր նախաձեռնությամբ գործատուին ներկայացնել բնութագիր, երաշխավորագիր և նախկին աշխատավայրերում իրեն բնութագրող այլ փաստաթղթեր, ինչպես նաև մասնագիտական պատրաստվածության, որակավորման և դրանց կիրառման վերաբերյալ տվյալներ կամ փաստաթղթեր:

(89-րդ հոդվածը փոփ. 22.02.07 ՀՕ-103-Ն, 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 90. Աշխատանքային գրքույկը

(90-րդ հոդվածը ուժը կորցրել է 01.01.2017 թվականից՝ 22.06.15 ՀՕ-96-Ն (օրենքն ունի անցումային դրույթներ) օրենք)

(90-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 91. Փորձաշրջանը աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս

1. Աշխատանքային պայմանագրի կնքման ժամանակ կողմերի համաձայնությամբ կարող է սահմանվել փորձաշրջան: Այն կարող է սահմանվել գործատուի ցանկությամբ՝ նախատեսված աշխատանքին (պաշտոնին) աշխատողի համապատասխանությունը ստուգելու նպատակով, կամ աշխատանքի ընդունվողի ցանկությամբ՝ առաջարկվող աշխատանքին (պաշտոնին) իր համապատասխանությունը որոշելու համար: Փորձաշրջանի մասին պայմանները պետք է սահմանվեն աշխատանքային պայմանագրով:

2. Փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողն ունի բոլոր իրավունքները և կրում է բոլոր պարտականությունները, որոնք սահմանված են սույն օրենսգրքով, այլ օրենքներով և նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով:

3. Փորձաշրջան չի կարող նախատեսվել, եթե աշխատանքի են ընդունվում՝

1) տասնութ տարին չլրացած անձինք.

2) ընտրովի պաշտոն զբաղեցնողները, ինչպես նաև պաշտոնի նշանակման համար որակավորման քննություններ հանձնած կամ գործատուի մոտ կամ գործատուի նախաձեռնությամբ այլ վայրում ուսուցում անցած անձինք.

3) գործատուների փոխադարձ համաձայնությամբ այլ աշխատանքի փոխադրվող անձինք.

4) օրենսդրությամբ նախատեսված այլ դեպքերում:

(91-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 92. Փորձաշրջանի ժամկետը

1. Փորձաշրջանի ժամկետը չի կարող երեք ամսից ավելի լինել, բացառությամբ սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքերի:

2. Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում մինչև վեց ամիս ժամկետով կարող է սահմանվել փորձաշրջան:

3. Փորձաշրջանի համար սահմանված ժամկետում չեն ներառվում աշխատանքից աշխատողի բացակայության հետևյալ ժամանակահատվածները.

1) կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված ժամանակահատվածը.

2) կողմերի համաձայնությամբ (ներառյալ՝ չվճարվող) արձակուրդի ժամանակահատվածը.

3) աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածը.

4) պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից աշխատողի վրա դրված պարտականությունների կատարման ժամանակահատվածը.

5) օրինական գործադուլի ժամանակահատվածը, եթե աշխատողը օրենքով սահմանված կարգով մասնակցում է գործադուլին:

Հոդված 93. Փորձաշրջանի արդյունքները

1. Եթե գործատուն գտնում է, որ նախատեսված աշխատանքում (պաշտոնում) աշխատողի համապատասխանության ստուգման նպատակով սահմանված փորձաշրջանի ընթացիկ արդյունքներով աշխատողը չի համապատասխանում առաջադրված պահանջներին, ապա կարող է մինչև փորձաշրջանի ժամկետը լրանալը աշխատողին ազատել աշխատանքից՝ այդ մասին երեք օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով նրան:

2. Եթե փորձաշրջանը սահմանվել է աշխատանքի ընդունվողի ցանկությամբ՝ առաջարկվող աշխատանքին (պաշտոնին) իր համապատասխանությունը որոշելու համար, ապա փորձաշրջանի արդյունքները գնահատում է աշխատողը: Փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողն իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը՝ այդ մասին երեք օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով գործատուին:

3. Եթե փորձաշրջանն անցնելուց հետո աշխատողը շարունակում է աշխատել, ապա նա համարվում է փորձաշրջան անցած, կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողությունը շարունակվում է, և գործատուն կարող է նրա հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծել միայն սույն օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված հիմքերով:

(93-րդ հոդվածը փոփ. 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենք)

ԳԼՈՒԽ 13.
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ՏԵՍԱԿՆԵՐԸ

Հոդված 94. Աշխատանքային պայմանագրի տեսակները

Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է՝

1) անորոշ ժամկետով, եթե աշխատանքային պայմանագրում դրա գործողության ժամկետը նշված չէ.

2) որոշակի ժամկետով, եթե աշխատանքային պայմանագրում դրա գործողության ժամկետը նշված է:

Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է անորոշ ժամկետով, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 95-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերի:

(94-րդ հոդվածը փոփ. 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենք)

Հոդված 95. Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը

1. Որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր է կնքվում, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամկետով՝ հաշվի առնելով կատարվելիք աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները, եթե սույն օրենսգրքով կամ օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ:

2. Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել որոշակի ժամանակահատվածով կամ օրացուցային ժամկետի սահմանումով կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքների ավարտման սահմանումով:

2.1. Եթե նույն գործատուի մոտ նույն աշխատողի հետ նույն աշխատանքի համար որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը երկարաձգվում է, կամ նույն գործատուի մոտ նույն աշխատանքի համար նույն աշխատողի հետ երկրորդ անգամ կնքվում է աշխատանքային պայմանագիր, որոնց ընդհատումը չի գերազանցում մեկ ամիսը, ապա աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով: Սույն մասում ամրագրված դրույթը չի տարածվում սույն հոդվածի 1-ին և 3-րդ մասերով նախատեսված դեպքերի վրա:

3. Որոշակի ժամկետով պայմանագրեր կնքվում են նաև՝

1) ընտրովի պաշտոններում աշխատողների հետ՝ ընտրված ժամանակահատվածով.

1.1) օրենքով սահմանված ժամկետով նշանակված աշխատողների հետ.

2) (2-րդ կետն ուժը կորցրել է 02.11.2019 թվականից՝ 03.10.19 ՀՕ-183-Ն օրենք)

3) սեզոնային աշխատանքներ կատարողների հետ.

4) ժամանակավոր (մինչև երկու ամիս ժամկետով) աշխատանքներ կատարողների հետ.

5) ժամանակավորապես բացակայող աշխատողին փոխարինող աշխատողի հետ.

6) օտարերկրացիների հետ՝ աշխատանքի թույլտվության կամ կացության իրավունքի վավերականության ժամկետով:

7) տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող և վաթսուներեք տարին լրացած կամ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող և վաթսունհինգ տարին լրացած անձանց հետ՝ գործատուի կողմից առաջարկվող պաշտոնում կամ աշխատանքում անձի մասնագիտական ունակությունների գնահատման հիման վրա:

(95-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն, 03.10.19 ՀՕ-183-Ն օրենքներ)

Հոդված 96. Աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի սահմանումը

Աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը կարող է սահմանվել մինչև որոշակի օրացուցային տարին, ամիսը, ամսաթիվը կամ մինչև որոշակի իրադարձություն տեղի ունենալը, դրա փոփոխվելը կամ ավարտվելը:

Հոդված 97. Անձնական բնույթի ծառայություններ մատուցելու մասին աշխատանքային պայմանագիրը

(97-րդ հոդվածն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 98. Աշխատանքային պայմանագիրը տնաշխատների հետ

Տնաշխատ են համարվում այն անձինք, որոնք աշխատանքային պայմանագրով աշխատանքները կատարում են տանը՝ գործատուի տրամադրած կամ իր և իր հաշվին ձեռք բերած նյութերով, գործիքներով ու սարքավորումներով:

Տնաշխատի կողմից սեփական գործիքներով ու սարքավորումներով աշխատանք կատարվելու դեպքում գործատուն վճարում է հատուցում գործիքների ու սարքավորումների մաշվածության համար՝ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված կարգով և դեպքերում:

Տնաշխատին հումքով, նյութերով և կիսաֆաբրիկատներով ապահովելու կարգը և ժամկետները, տնաշխատին պատկանող նյութերի դիմաց վճարման կարգը, պատրաստի արտադրանքի տեղափոխման, ինչպես նաև աշխատավարձի վճարման կարգն ու ժամկետները սահմանվում են աշխատանքային պայմանագրով:

Տնաշխատների աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են սույն օրենսգրքով:

Հոդված 99. Համատեղությամբ աշխատանքը

1. Համատեղությամբ աշխատանքը հիմնական աշխատանքից ազատ ժամանակ, միևնույն գործատուի կամ այլ գործատուի մոտ աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա աշխատողի կատարած աշխատանքն է:

2. Աշխատանքային պայմանագրում նշվում է, որ աշխատանքը կատարվում է համատեղությամբ:

3. Տարբեր գործատուների մոտ համատեղությամբ աշխատողների ամենամյա վճարովի արձակուրդը տրամադրվում է հիմնական աշխատավայրում տրամադրվող ամենամյա արձակուրդի հետ միաժամանակ:

4. Համատեղությամբ աշխատողի աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում համատեղությամբ աշխատողին արձակման նպաստ չի վճարվում:

(99-րդ հոդվածը փոփ. 27.02.06 ՀՕ-39-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 100. Սեզոնային աշխատանքային պայմանագիրը

1. Սեզոնային աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է սեզոնային աշխատանք կատարելու համար: Սեզոնային է համարվում այն աշխատանքը, որը բնակլիմայական պայմանների պատճառով կատարվում է ոչ թե ամբողջ տարին, այլ ութ ամիսը չգերազանցող որոշակի ժամանակահատվածում (սեզոնում), և որը սահմանված է սեզոնային աշխատանքների ցանկով:

2. Սեզոնային աշխատանքների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

3. (100-րդ հոդվածի 3-րդ մասն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

4. Աշխատողը կամ գործատուն իրավունք ունեն լուծելու սեզոնային աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ այդ մասին առնվազն երեք օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով միմյանց:

(100-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 101. Ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիրը

1. Ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիրը մինչև երկու ամիս ժամկետով կնքվող աշխատանքային պայմանագիրն է:

2. Ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողները այդ ժամանակահատվածում կարող են ներգրավվել աշխատանքի հանգստյան օրերին և ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի օրերին: Հանգստյան օրերի և ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի օրերի համար վճարվում է ժամային (օրական) դրույքաչափի կամ գործավարձի առնվազն կրկնակի չափով:

3. (101-րդ հոդվածի 3-րդ մասն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

4. Աշխատողը կամ գործատուն իրավունք ունեն լուծելու ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ այդ մասին առնվազն երեք օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով միմյանց: Ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում աշխատողին արձակման նպաստ չի վճարվում:

(101-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 102. Անօրինական աշխատանքը

1. Անօրինական է համարվում այն աշխատանքը, որն իրականացվում է առանց աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի:

2. Կամավոր աշխատանքը և օգնություն ցուցաբերելու նպատակով կատարված աշխատանքը չեն կարող համարվել անօրինական: Այդպիսի աշխատանքների կատարման կարգն ու պայմանները սահմանվում են օրենքով:

3. Անօրինական աշխատանք կատարելու թույլտվություն տված և (կամ) աշխատանքի հարկադրող գործատուները կամ նրանց ներկայացուցիչները պատասխանատվություն են կրում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, ինչպես նաև հատուցում են նման աշխատանք կատարողներին այդ աշխատանքի կատարման ընթացքում ոչ աշխատողի մեղքով պատճառված վնասները: Եթե դատական կարգով հաստատված է, որ աշխատողի և գործատուի միջև գոյություն ունեն (գոյություն են ունեցել) փաստացի աշխատանքային հարաբերություններ, ապա աշխատանքային հարաբերությունները համարվում են ծագած այն օրվանից, երբ աշխատողը փաստացի անցել է աշխատանքի: Աշխատողը աշխատանքային հարաբերությունների առկայության փաստը հաստատելու նպատակով իրավունք ունի դիմելու դատարան փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների գոյության ժամանակահատվածում, ինչպես նաև փաստացի աշխատանքային հարաբերությունները

դադարելուց հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում: Դատարանի օրինական վճռով գործատուի և աշխատողի միջև փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայության փաստի հաստատումը չի ազատում գործատուին օրենքով սահմանված պատասխանատվությունից:

(102-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 12.03.14 ՀՕ-5-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

ԳԼՈՒԽ 14.
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԿԱՏԱՐՈՒՄԸ

Հոդված 103. Պարտականությունների կատարումը և իրավունքների իրականացումը

1. Գործատուն իր պարտականությունները կատարում է անձամբ կամ իր ներկայացուցչի միջոցով:

2. Աշխատողն իր պարտականությունները կատարում է անձամբ: Աշխատողը միայն գործատուի թույլտվությամբ կարող է գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող այլ անձի հանձնարարել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքների կատարումը:

3. Կողմերն իրենց իրավունքներն իրականացնում են անձամբ կամ իրենց ներկայացուցիչների միջոցով:

(103-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 104. Աշխատանքային պայմանագրով չնախատեսված աշխատանքի կատարումը

Գործատուն իրավունք ունի աշխատողից պահանջելու կատարել աշխատանքային պայմանագրով չնախատեսված աշխատանքներ միայն սույն օրենսգրքով և օրենքով նախատեսված դեպքերում:

Հոդված 105. Աշխատանքի էական պայմանները փոփոխելը

1. Արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման դեպքում թույլատրվում է փոփոխել աշխատանքի էական պայմանները:

1.1. Սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված դեպքերում երեխային փաստացի խնամող՝ արձակուրդում չգտնվող անձի՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում աշխատանքի էական պայմանները չեն կարող փոփոխվել նվազ բարենպաստ պայմանների, բացառությամբ պաշտոնի անվանման և (կամ) տարակարգերի:

2. Աշխատանքի էական պայմաններ են աշխատանքի վայրը, աշխատանքի վարձատրության չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը, արտոնությունները, աշխատաժամանակի (աշխատանքի և հանգստի) ռեժիմը, տարակարգերը և պաշտոնների անվանումները, աշխատանքային պայմանագրի տեսակը, որոնց և (կամ) գործատուի փոփոխման դեպքում գործատուն աշխատողին պետք է ծանուցի սույն

օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետներում, բացառությամբ հետևյալ դեպքերի.

1) հիմնական աշխատավարձի չափի և (կամ) հավելումների, հավելավճարների բարձրացման դեպքում, երբ մյուս պայմանները պահպանվում են.

2) օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակի կրճատման դեպքում, երբ մյուս պայմանները պահպանվում են:

3. Առանց աշխատողի գրավոր համաձայնության աշխատանքի վարձատրության չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը գործատուն կարող է փոփոխել միայն օրենքով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով աշխատանքի վարձատրության պայմանների փոփոխության դեպքում, որի մասին գործատուն գրավոր ձևով պետք է ծանուցի աշխատողին ոչ ուշ, քան մեկ ամիս առաջ՝ մինչև նոր պայմանների ուժի մեջ մտնելը:

4. Աշխատողը չի կարող տեղափոխվել այնպիսի աշխատանքի, որն առողջական վիճակի բերումով նրան հակացուցված է բժշկասոցիալական փորձաքննական հանձնաժողովի եզրակացությամբ:

5. Եթե աշխատանքի նախկին էական պայմանները չեն կարող պահպանվել, իսկ աշխատողը չի տվել իր գրավոր համաձայնությունը աշխատանքը նոր պայմաններում շարունակելու համար, ապա աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է սույն օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի համաձայն:

6. Ռազմական դրության ժամանակահատվածում սույն հոդվածի 1-ին, 2-րդ և 5-րդ մասերի դրույթները չեն տարածվում պետական, տարածքային կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, պետական և համայնքային կազմակերպությունների ու հիմնարկների, ինչպես նաև ռազմական դրությամբ պայմանավորված որևէ ոլորտի պետական կառավարման լիազոր մարմնի կառավարմանն անցած կազմակերպություններում ու հիմնարկներում (անկախ սեփականության ձևից) ռազմական դրությամբ պայմանավորված աշխատողների աշխատանքի վայրի փոփոխման դեպքերի վրա:

(6-րդ կետը լրաց. 09.10.20 ՀՕ-460-Ն (օրենքն ուժի անցումային դրույթներ) օրենք)

(105-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն, 09.10.20 ՀՕ-460-Ն (օրենքն ուժի անցումային դրույթներ), 16.09.20 ՀՕ-415-Ն օրենքներ)

Հոդված 106. Աշխատանքի պայմանների ժամանակավոր փոփոխումը հատուկ դեպքերում

1. Գործատուն իրավունք ունի անհատական իրավական ակտի հիման վրա աշխատողին մինչև մեկ ամիս ժամկետով նույն աշխատավայրում փոխադրելու աշխատանքային պայմանագրով չնախատեսված այլ աշխատանքի և (կամ) նույն ժամկետով փոփոխելու աշխատանքային պայմանագրի սույն օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ, 6-րդ և 11-րդ կետերով սահմանված պայմանները՝ տարերային աղետներով, տեխնոլոգիական վթարներով, համաճարակներով, դժբախտ պատահարներով, հրդեհներով և արտակարգ բնույթ կրող այլ հանգամանքներով պայմանավորված, ինչպես նաև դրանց կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման նպատակով:

2. Արգելվում է աշխատողին փոխադրել նրա առողջական վիճակին հակացուցված աշխատանքի:

3. Սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված դեպքերում աշխատանքի վարձատրությունը կատարվում է կատարված աշխատանքին համապատասխան: Եթե

այլ աշխատանքի փոխադրման դեպքում աշխատողից անկախ պատճառներով նրա աշխատավարձը նվազում է, ապա պահպանվում է նրա նախկին աշխատանքի վերջին ամսվա աշխատավարձի չափը:

(106-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն, 29.04.20 ՀՕ-236-Ն օրենքներ)

Հոդված 106.1. Տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում աշխատանքային պարտականությունների ժամանակավոր կատարումը հեռավար եղանակով

1. Հեռավար եղանակով իրականացվող աշխատանքը տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում ոչ աշխատանքի վայրից իրականացվող աշխատանքն է, այն դեպքում, երբ այդ դեպքերով պայմանավորված հնարավոր չէ ապահովել աշխատանքի վայրում այդ աշխատանքների իրականացումը:

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դեպքերում հեռավար եղանակով աշխատանքի իրականացումը սույն օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասի իմաստով չի համարվում աշխատանքի վայրի կամ աշխատանքի էական այլ պայմանի փոփոխություն:

3. Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դեպքերում, եթե հնարավոր չէ շարունակել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները, այդ թվում՝ հեռավար եղանակով, ապա չօգտագործված ամենամյա արձակուրդ ունենալու պարագայում աշխատողի պահանջով գործատուն աշխատողին տրամադրում է ամենամյա արձակուրդ:

(106.1-ին հոդ. լրաց. 29.04.20 ՀՕ-236-Ն օրենք)

Հոդված 107. Պարապուրդի դեպքում այլ աշխատանքի փոխադրումը

1. Ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդը աշխատավայրում ստեղծված այն իրավիճակն է, որի ժամանակ գործատուն, արտադրական կամ օբյեկտիվ այլ պատճառներով պայմանավորված, չի կարողանում ապահովել աշխատողի՝ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը:

2. Պարապուրդի ժամանակ գործատուն իրավունք ունի աշխատողին նրա գրավոր համաձայնությամբ փոխադրելու ցանկացած այլ աշխատանքի՝ հաշվի առնելով աշխատողի մասնագիտությունը, որակավորումը և առողջական վիճակը: Աշխատողի համաձայնությամբ նա կարող է փոխադրվել նաև այլ աշխատանքի՝ առանց հաշվի առնելու նրա մասնագիտությունը և որակավորումը:

3. Պարապուրդի հետևանքով այլ աշխատանքի փոխադրված աշխատողների աշխատանքի վարձատրությունը կատարվում է սույն օրենսգրքի 186-րդ հոդվածով սահմանված կարգով:

Հոդված 108. Աշխատանքի չթույլատրելը

1. Գործատուն աշխատողին չի թույլատրում կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները և չի վճարում աշխատավարձ, եթե աշխատողը գտնվում է ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ, ինչպես նաև օրենքով նախատեսված այլ դեպքերում:

2. Աշխատանքի չթույլատրելու ժամանակահատվածը լրանալուց հետո աշխատողը վերադառնում է նախկին աշխատանքին այն դեպքում, եթե աշխատանքի չթույլատրելու պատճառների հետ կապված՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքեր չեն առաջացել:

3. Աշխատողը, օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, իրավունք ունի պահանջելու վնասների հատուցում, եթե գործատուն անհիմն կերպով նրան չի թույլատրել աշխատանքի:

ԳԼՈՒԽ 15.
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԼՈՒԾՈՒՄԸ

Հոդված 109. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը

1. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է՝

1) կողմերի համաձայնությամբ.

2) պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում.

3) աշխատողի նախաձեռնությամբ.

4) գործատուի նախաձեռնությամբ.

5) աշխատողի պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայության զորակոչվելու դեպքում.

6) դատարանի՝ օրինական ուժի մեջ մտած դատավճռի առկայության դեպքում, որին համապատասխան՝ աշխատողը ենթարկվել է այնպիսի պատասխանատվության, որը հնարավորություն չի տալիս շարունակելու աշխատանքը.

7) եթե օրենսդրությամբ սահմանված կարգով աշխատողը զրկվել է որոշակի աշխատանքներ կատարելու իրավունքներից.

ԻՐՏԵԿ 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետը փոփոխվելու է 01.07.2021 թվականից՝ 04.12.19 ՀՕ-265-Ն օրենք:

8) եթե աշխատողը մինչև տասնվեց տարեկան է, և ծնողներից մեկը, որդեգրողը կամ հոգաբարձուն կամ խնամակալը, նրա առողջության նկատմամբ հսկողություն իրականացնող բժիշկը կամ աշխատանքի անվտանգության ապահովման նկատմամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած՝ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմինը պահանջում է աշխատանքային պայմանագրի լուծում.

9) աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքում.

10) ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում.

11) աշխատողի մահվան դեպքում.

12) աշխատանքի ընդունվելիս սույն օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ և (կամ) 4-րդ կետերի համաձայն՝ աշխատողի ներկայացրած տեղեկատվությունը կեղծ լինելու դեպքում.

12.1) աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ սահմանված փորձաշրջանի արդյունքներով.

13) աշխատանքի ընդունվելիս որոշակի աշխատանքներ կատարելու իրավունքներից զրկված լինելու փաստը աշխատողի թաքցնելու դեպքում:

2. Սույն հոդվածով նախատեսված դեպքերում աշխատանքային պայմանագրի լուծումը ձևակերպվում է գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 128-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքի:

(109-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 12.03.14 ՀՕ-5-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն, 17.12.14 ՀՕ-256-Ն, 21.03.18 ՀՕ-172-Ն օրենքներ)

Հոդված 110. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կողմերի համաձայնությամբ

1. Կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս աշխատանքային պայմանագրի մի կողմը գրավոր ձևով առաջարկում է մյուս կողմին լուծելու պայմանագիրը: Առաջարկի հետ համաձայնվելու դեպքում մյուս կողմը պետք է յոթ օրվա ընթացքում իր համաձայնության մասին ծանուցի առաջարկ ներկայացրած կողմին: Եթե կողմերը համաձայնվում են լուծել պայմանագիրը, ապա այդ մասին կնքում են գրավոր համաձայնագիր, որում նշվում են պայմանագրի լուծման ժամկետը և այլ պայմաններ (հատուցումներ և այլն):

2. Եթե պայմանագիրը լուծելու առաջարկություն ստացած կողմը սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ժամկետում չի ծանուցում պայմանագիրը լուծելու իր համաձայնության մասին, ապա աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին առաջարկը համարվում է մերժված:

Հոդված 111. Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծումը նրա գործողության ժամկետը լրանալու պատճառով

1. Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու պատճառով գործատուն կամ աշխատողն իրավունք ունեն լուծելու պայմանագիրը, բացառությամբ սույն հոդվածի 5-րդ մասով նախատեսված դեպքի:

2. Գործատուն կարող է ժամկետը լրանալու պատճառով լուծել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ այդ մասին գրավոր ծանուցելով աշխատողին առնվազն տասն օր առաջ:

3. Սույն հոդվածով նախատեսված ժամկետները չեն կիրառվում այն աշխատողների նկատմամբ, որոնք աշխատանքի են ընդունվել բացակայող աշխատողի փոխարեն, ինչպես նաև այն աշխատողների նկատմամբ, ովքեր կատարում են աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված որոշակի աշխատանքներ:

4. Աշխատողը կարող է լուծել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց առնվազն տասն օր առաջ գրավոր ծանուցելով գործատուին: Եթե աշխատողը չի ծանուցել գործատուին որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին և պայմանագրով նախատեսված վերջին աշխատանքային օրվան հաջորդող աշխատանքային օրը դուրս չի եկել աշխատանքի, ապա պայմանագիրը համարվում է լուծված, և գործատուն պարտավոր է աշխատողի հետ կատարել վերջնահաշվարկ այդպիսի պահանջ ներկայացվելու օրվան հաջորդող հինգ օրվա ընթացքում:

5. Եթե որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո պայմանագիրը չի լուծվում սույն հոդվածով սահմանված

կարգով, և աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են, ապա պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով:

(111-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 112. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը աշխատողի նախաձեռնությամբ

1. Աշխատողն իրավունք ունի լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ այդ մասին առնվազն երեսուն օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով գործատուին: Կոլեկտիվ պայմանագրով կարող է նախատեսվել ծանուցման ավելի երկար ժամկետ: Ծանուցման ժամկետը լրանալուց հետո աշխատողն իրավունք ունի դադարեցնելու աշխատանքը, իսկ գործատուն պարտավոր է ձևակերպել աշխատանքային պայմանագրի լուծումը և աշխատողի հետ կատարել վերջնահաշվարկ:

2. Աշխատողն իրավունք ունի լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ այդ մասին առնվազն հինգ օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով գործատուին, եթե աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կապված է իր կատարած աշխատանքը խոչընդոտող հիվանդության կամ աշխատանքային խեղման հետ, կամ կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված այլ հարգելի պատճառներ կան, կամ եթե գործատուն չի կատարում աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պարտականությունները, խախտում է օրենքը կամ կոլեկտիվ պայմանագիրը, ինչպես նաև սույն օրենսգրքով նախատեսված այլ դեպքերում:

3. Աշխատողն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը հետ վերցնելու ոչ ուշ, քան այն ներկայացվելու օրվանից հետո՝ երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում: Նշված ժամկետից հետո նա կարող է ծանուցումը հետ վերցնել միայն գործատուի համաձայնությամբ:

(112-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 113. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ

1. Գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝

1) կազմակերպության լուծարման (անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարման և օրենքով նախատեսված դեպքերում պետական գրանցումն ուժը կորցրած կամ անվավեր ճանաչվելու) դեպքում.

2) արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում.

3) աշխատողի՝ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում.

4) աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու դեպքում.

5) աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում.

6) աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում.

7) աշխատողի երկարատև անաշխատունակության հետևանքով (եթե աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով աշխատանքի չի ներկայացել ավելի քան 120 օր անընդմեջ կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում՝ ավելի քան 140 օր, եթե օրենքով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված չէ, որ որոշակի հիվանդությունների դեպքում աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են ավելի երկար ժամանակով).

8) աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու դեպքում.

9) անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու դեպքում.

10) պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքում.

11) տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսունհինգ տարին լրանալու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով:

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով որոշակի ժամկետով կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր է այդ մասին աշխատողին ծանուցել սույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ժամկետներում:

3. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ, 3-րդ և 4-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուն կարող է լուծել, եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է առաջարկված աշխատանքից:

Գործատուի մոտ համապատասխան հնարավորությունների բացակայության դեպքում պայմանագիրը լուծվում է առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու:

(113-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 114. Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքը

1. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է՝

1) աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածում, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետով նախատեսված դեպքերի.

2) աշխատողի արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում.

2.1) հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը.

2.2) երեխային փաստացի խնամող՝ արձակուրդում չգտնվող անձի՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 5-րդ, 6-րդ, 8-րդ և 10-րդ կետերով կետերով նախատեսված դեպքերի.

3) գործադուլ հայտարարելու մասին որոշումն ընդունելուց հետո և գործադուլի ընթացքում, եթե աշխատողն այդ գործադուլին մասնակցում է սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով.

4) պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից աշխատողի վրա դրված պարտականությունների կատարման ժամանակահատվածում, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 124-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված դեպքերի

5) տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում, եթե, այդ դեպքերով պայմանավորված, աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի.

6) ուսումնական (այդ թվում՝ նախադպրոցական) հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդների չպլանավորված տեղափոխման կամ չպլանավորված տրամադրման ժամանակահատվածում, եթե մինչև տասներկու տարեկան երեխայի խնամքը կազմակերպելու նպատակով աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի:

2. Եթե աշխատողը սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ժամանակահատվածների ավարտից հետո չի ներկայանում աշխատանքի, ապա գործատուն սույն գլխով նախատեսված հիմքերով կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:

3. Կազմակերպության լուծարման (անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարման) հետևանքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս չեն կիրառվում սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված սահմանափակումները:

4. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել՝

1) արհեստակցական միությանը անդամակցելը կամ ոչ աշխատանքային ժամերին, իսկ գործատուի համաձայնությամբ նաև աշխատանքային ժամերին արհեստակցական միության գործունեությանը մասնակցելը.

2) երբևէ աշխատողների ներկայացուցիչ հանդիսանալը.

3) օրենքների, այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի խախտման համար գործատուին պահանջներ ներկայացնելը.

4) սեռը, ռասան, ազգությունը, լեզուն, ծագումը, քաղաքացիությունը, սոցիալական դրությունը, դավանանքը, ամուսնական վիճակը և ընտանեկան դրությունը, համոզմունքները կամ տեսակետները, կուսակցություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելը.

5) տարիքը, բացառությամբ օրենքով սահմանված դեպքերի:

(114-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն, 29.04.20 ՀՕ-236-Ն, 23.01.20 ՀՕ-76-Ն, 16.09.20 ՀՕ-415-Ն օրենքներ)

Հոդված 115. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը

1. Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 2-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին գրավոր ծանուցել ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ:

Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու, ինչպես նաև սույն օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված դեպքերում գործատուն պարտավոր է գրավոր ծանուցել իր մոտ մինչև մեկ տարի աշխատողին ոչ ուշ, քան 14 օր առաջ, մեկից մինչև հինգ տարի աշխատողին՝ 35 օր առաջ, հինգից մինչև տասը տարի աշխատողին՝ 42 օր առաջ, տասից մինչև տասնհինգ տարի աշխատողին՝ 49 օր առաջ, տասնհինգ տարուց ավելի աշխատողին՝ 60 օր առաջ:

Կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրով կարող են սահմանվել սույն մասով նախատեսված ծանուցման ժամկետների համեմատ ավելի երկար ժամկետներ:

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասով, ինչպես նաև սույն օրենսգրքի 93-րդ հոդվածի 1-ին և 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասերով նախատեսված ժամկետները չպահպանելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը:

3. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման մեջ նշվում են՝

1) աշխատանքից ազատելու հիմքը և պատճառը, իսկ աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու դեպքում՝ նաև պաշտոնի անվանումը, աշխատավարձի չափը կամ այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորության բացակայության մասին.

2) աշխատանքից ազատելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը:

4. Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված ժամանակահատվածներում նոր աշխատանք փնտրելու համար գործատուն պետք է աշխատողին տրամադրի ազատ ժամանակ: Տրամադրվող ժամանակի տևողությունը չի կարող պակաս լինել ծանուցման ժամանակահատվածում ներառվող աշխատաժամանակի տասը տոկոսից: Աշխատանք փնտրելու համար ազատ ժամանակը տրամադրվում է աշխատողի առաջարկած ժամանակացույցով: Այդ ժամանակահատվածում պահպանվում է աշխատողի միջին աշխատավարձը, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

5. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին ծանուցումն ուժը կորցրած է ճանաչվում, եթե ծանուցման ժամկետը լրանալուց հետո անցել է հինգ օրից ավելի ժամանակ, և գործատուն չի լուծել պայմանագիրը: Այդ ժամկետում չեն հաշվարկվում աշխատողի արձակուրդի և ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածները:

(115-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 116. Զանգվածային ազատումները

1. Կազմակերպության լուծարման կամ աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում գործատուն պարտավոր է ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ՝ մինչև աշխատանքային պայմանագրերը լուծելը, ազատվող աշխատողների թվաքանակի մասին տվյալները (ըստ մասնագիտությունների և սեռատարիքային կազմի) ներկայացնել զբաղվածության ոլորտում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած պետական մարմին և աշխատողների ներկայացուցչին, եթե նախատեսվում է երկու ամսվա ընթացքում աշխատանքից ազատել աշխատողների ընդհանուր թվի ավելի քան տասը տոկոսը, սակայն 10 աշխատողից ոչ պակաս (զանգվածային ազատումներ):

2. Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրով և սեզոնային աշխատանքային պայմանագրով աշխատողների ազատման դեպքերը, եթե դրանք կատարվել են առանց պայմանագրերում նշված ժամկետների խախտման, աշխատողների զանգվածային ազատումներ չեն համարվում:

(116-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն, 21.01.20 ՀՕ-49-Ն օրենքներ)

Հոդված 117. Հղի կանանց և երեխա խնամող աշխատողների երաշխիքները

(117-րդ հոդվածն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)
(117-րդ հոդվածը փոփ. 27.02.06 ՀՕ-39-Ն օրենք)

Հոդված 118. Մասնագիտական հիվանդություն և աշխատանքային խեղում ստացած, ինչպես նաև ժամանակավոր անաշխատունակ դարձած աշխատողի երաշխիքները

1. Մասնագիտական հիվանդության կամ աշխատանքային խեղման պատճառով աշխատունակությունը կորցրած աշխատողի աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են մինչև աշխատունակության վերականգնումը կամ հաշմանդամության կարգի որոշումը: Աշխատողի աշխատունակությունը չվերականգնվելու և հաշմանդամության կարգը որոշվելու դեպքում գործատուն սույն գլխով նախատեսված հիմքերով կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասով չնախատեսված դեպքերում ժամանակավոր անաշխատունակ դարձած աշխատողները պահպանում են իրենց աշխատատեղը և պաշտոնը, եթե նրանք ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով աշխատանքի չեն ներկայացել ոչ ավելի, քան 120 օր անընդմեջ, կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում ոչ ավելի, քան 140 օր, եթե օրենքով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված չէ, որ որոշակի հիվանդությունների դեպքում աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են ավելի երկար ժամանակով:

Հոդված 119. Աշխատողների ներկայացուցիչների երաշխիքները

1. Աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողները իրենց լիազորությունների իրականացման ժամկետում, սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածին համապատասխան, չեն կարող ազատվել աշխատանքից՝ առանց աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի նախնական համաձայնության, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի:

2. Աշխատողների ներկայացուցչին աշխատանքից ազատելու մասին համաձայնություն ստանալու վերաբերյալ գործատուն պետք է դիմի աշխատողների ներկայացուցչական մարմնին: Աշխատողների ներկայացուցչական մարմինը պարտավոր է պատասխանել գործատուին դիմումն ստանալու օրվանից հետո՝ 14 օրվա ընթացքում: Աշխատողների ներկայացուցչական մարմինն աշխատողին ազատելու համաձայնություն տալու կամ համաձայնություն տալը մերժելու մասին որոշումը պարտավոր է ներկայացնել գրավոր: Եթե սահմանված ժամկետում պատասխան չի տրվում, ապա գործատուն իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը:

3. Աշխատողին ազատելու համաձայնություն չտալու մասին որոշումը գործատուն կարող է բողոքարկել դատական կարգով: Դատարանը կարող է անվավեր ճանաչել այդ որոշումը, եթե դրանով ոտնահարվում են գործատուի շահերը:

4. Սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված երաշխիքը կարող է կիրառվել աշխատողների ներկայացուցիչ չհամարվող աշխատողների նկատմամբ, եթե դա նախատեսված է կոլեկտիվ պայմանագրով:

(119-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 17.12.14 ՀՕ-256-Ն օրենքներ)

Հոդված 120. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում

1. Գործատուն իրավունք ունի սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե մասնագիտական ունակությունների անբավարարության կամ առողջական վիճակի պատճառով աշխատողը չի կարողանում կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները:

2. Աշխատողի առողջական վիճակի վատթարացումը կարող է պատճառ դառնալ աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար, եթե այն կրում է կայուն բնույթ և խոչընդոտում է շարունակելու աշխատանքը կամ բացառում է այն շարունակելու հնարավորությունը:

3. Աշխատողի մասնագիտական ունակությունների համապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարվող աշխատանքին գնահատում է գործատուն, իսկ աշխատողի առողջական վիճակի համապատասխանությունը որոշվում է բժշկասոցիալական փորձաքննական եզրակացությամբ:

(120-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 121. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումն աշխատողի կողմից իր պարտականությունները չկատարելու կամ ոչ պատշաճ կատարելու դեպքում

1. Գործատուն իրավունք ունի սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե մինչև տվյալ աշխատանքային կարգապահական խախտումը աշխատանքային կարգապահական խախտում թույլ տված աշխատողն ունի առնվազն երկու չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժ:

2. (121-րդ հոդվածի 2-րդ մասն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

3. Սույն հոդվածին համապատասխան՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր է պահպանել կարգապահական պատասխանատվության կիրառման կանոնները:

(121-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 122. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումն աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու պատճառով

Գործատուն իրավունք ունի սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը վստահությունը կորցրած աշխատողի հետ, եթե աշխատողը՝

1) դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելիս կատարել է այնպիսի արարքներ, որի հետևանքով գործատուն կրել է նյութական վնաս.

2) ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող աշխատողը թույլ է տվել տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք.

3) հրապարակել է պետական, ծառայողական, առևտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիքներ կամ դրանց մասին հայտնել է մրցակից կազմակերպությանը:

(122-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 123. Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը առանց աշխատողին ծանուցելու

Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում գործատուն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու՝ առանց աշխատողին ծանուցելու:

(123-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 124. Աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորումը՝ կապված զինվորական ծառայության անցնելու և կամավորական հիմունքներով մարտական գործողությունների մասնակցելու հետ

1. Պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայության զորակոչվելու դեպքում ոչ ուշ, քան համապատասխան ծանուցագրում նշված ժամկետից երեք օր առաջ, գործատուն լուծում է աշխատանքային պայմանագիրը:

Պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայությունից զորացրվելուց հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, աշխատողը կարող է դիմել գործատուին նոր աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար: Եթե նշված ժամկետներում աշխատողը դիմում է գործատուին, ապա գործատուն պարտավոր է երեք օրվա ընթացքում կնքել նոր աշխատանքային պայմանագիր, որի էական պայմանները աշխատողի համար չեն կարող լինել նվազ բարենպաստ, քան մինչև պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայության զորակոչվելը գործող աշխատանքային պայմանագրի պայմաններն էին:

2. Զինվորական հաշվառման պարտականություններ կատարելու, վարժական հավաքների, զինվորական վարժանքների, զորավարժությունների մասնակցելու կամ զորահավաքային զինվորական ծառայության զորակոչվելու ընթացքում աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են օրենքով սահմանված կարգով

3. Զորահավաքային զինվորական ծառայություն իրականացնելիս կամ որպես զինվորական ծառայության մեջ չգտնվող անձ (կամավորական)՝ կամավորական հիմունքներով Հայաստանի Հանրապետության, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կամ պաշտպանության ոլորտում պետական լիազոր մարմնի հետ ռազմական փոխօգնության պայմանագրերի հիման վրա այլ երկրների պաշտպանության մարտական գործողություններին մասնակցելիս աշխատողն ազատվում է աշխատանքային պարտականությունների կատարումից՝ պահպանելով աշխատատեղը (պաշտոնը):

(3-րդ կետը լրաց. 09.10.20 ՀՕ-460-Ն (օրենքն ուի անցումային դրույթներ) օրենք)

4. Սույն հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված դեպքերում աշխատանքային պարտականությունների կատարումից աշխատողն ազատվում է Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության ոլորտում պետական լիազոր մարմնի տրամադրած՝ զորահավաքային զորակոչի կանչվելու վերաբերյալ ծանուցման կամ կամավորական հիմունքներով պաշտպանությանը ներգրավելու մասին տեղեկանքի հիման վրա, իսկ աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատված ժամանակահատվածի համար գործատուի կողմից աշխատողի վարձատրությունը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:

(4-րդ կետը լրաց. 09.10.20 ՀՕ-460-Ն (օրենքն ուի անցումային դրույթներ))

(124-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն, խմբ. 09.10.20 ՀՕ-460 (օրենքն ուի անցումային դրույթներ) օրենքներ)

Հոդված 125. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը գործատուի սնանկության դեպքում

(125-րդ հոդվածն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 126. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու սահմանափակումները կազմակերպությունը վերակազմակերպելիս

Կազմակերպության վերակազմակերպումը, ինչպես նաև դրա նկատմամբ պարտավորական կամ այլ իրավունքներ ունեցող անձանց փոփոխությունը հիմք չէ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար, եթե տեղի չի ունենում աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատում:

(126-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 127. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը աշխատողի մահվան դեպքում

Աշխատողի մահվան դեպքում գործատուն միակողմանիորեն լուծում է աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի մահվան օրվանից:

Հոդված 128. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում

1. Ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում աշխատանքային պայմանագիրն աշխատողը կարող է միակողմանիորեն լուծել գործատուի մահվան օրվանից՝ մահվան փաստը գրանցող լիազոր մարմնի տրամադրած փաստաթղթի հիման վրա:

2. Եթե աշխատողը չի լուծում աշխատանքային պայմանագիրը սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դեպքում, 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:

3. Եթե չեն շարունակվում աշխատանքային հարաբերությունները սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքում, ապա աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան օրվանից՝ մահվան փաստը գրանցող լիազոր մարմնի տրամադրած փաստաթղթի հիման վրա:

(128-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 129. Արձակման նպաստը

1. Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 2-րդ և 4-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում գործատուն աշխատողին վճարում է արձակման նպաստ նրա մեկ ամսվա միջին աշխատավարձի չափով, իսկ 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով, ինչպես նաև 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով և 124-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն, հաշվի առնելով տվյալ գործատուի մոտ աշխատողի անընդմեջ աշխատանքային ստաժը, աշխատողին վճարում է արձակման նպաստ՝

1) մինչև մեկ տարի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի տասնապատիկի չափով.

2) մեկից մինչև հինգ տարի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի քսանհինգապատիկի չափով.

3) հինգից մինչև տասը տարի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի երեսնապատիկի չափով.

4) տասից մինչև տասնհինգ տարի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի երեսունհինգապատիկի չափով.

5) տասնհինգ տարի և ավելի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի քառասունչորսապատիկի չափով:

2. Կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կարող է նախատեսվել արձակման նպաստի վճարում ավելի երկար ժամանակահատվածով և (կամ) ավելի մեծ չափով:

(129-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 130. Աշխատողի հետ վերջնահաշվարկի կարգը

1. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողի հետ կատարել լրիվ վերջնահաշվարկ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրը, եթե սույն օրենսգրքով, օրենքով կամ գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ վերջնահաշվարկի այլ կարգ նախատեսված չէ:

1.1. Եթե աշխատողը նույն գործատուի կամ օրենքով սահմանված կարգով իրավահաջորդ ճանաչված գործատուի մոտ փոխադրվում (տեղափոխվում) է այլ աշխատանքի, գործատուն աշխատողի հետ վերջնահաշվարկ չի կատարում:

2. Գործատուն վերջնահաշվարկի օրը պարտավոր է աշխատողին վճարել աշխատավարձը և դրան հավասարեցված այլ վճարումներ, իսկ եթե այդ պարտավորությունը գործատուից անկախ պատճառներով հնարավոր չէ կատարել, ապա աշխատողի աշխատավարձը և դրան հավասարեցված վճարումները կատարվում են աշխատողի կողմից նման պահանջ ներկայացնելուց հետո՝ հինգ աշխատանքային օրվա ընթացքում:

2.1. Ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում վերջնահաշվարկ կատարելու պարտականությունը փոխանցվում է ժառանգությունն ընդունողներին, իսկ ժառանգների բացակայության կամ ժառանգների կողմից ժառանգությունն ընդունելուց հրաժարվելու դեպքում այն անձին կամ մարմնին, որն ընդունում է այդ գույքը՝ դրա արժեքի սահմաններում:

3. Աշխատողի ցանկությամբ գործատուն պարտավոր է նրան տրամադրել տեղեկանք աշխատանքային գործառույթների (պարտականությունների), աշխատավարձի, վճարված հարկերի ու պետական սոցիալական ապահովության վճարումների չափի և աշխատանքի գնահատականի վերաբերյալ:

(130-րդ հոդվածը փոփ. 24.10.07 ՀՕ-238-Ն, 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

ԳԼՈՒԽ 16.
ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԱՆՁՆԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Հոդված 131. Աշխատողի անձնական տվյալների հասկացությունը և այդ տվյալների մշակումը

Աշխատողի անձնական տվյալները աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված և որոշակի աշխատողին վերաբերող՝ գործատուին անհրաժեշտ տեղեկություններն են:

Աշխատողի անձնական տվյալների մշակում է համարվում աշխատողի անձնական տվյալներն ստանալը, պաշտպանելը, համակարգելը, փոխանցելը կամ ցանկացած այլ կերպ օգտագործելը:

Հոդված 132. Աշխատողի անձնական տվյալների մշակման ներկայացվող ընդհանուր պահանջները և այդ տվյալների պաշտպանության երաշխիքները

Մարդու և քաղաքացու իրավունքների և ազատությունների ապահովման նպատակով գործատուն աշխատողի անձնական տվյալները մշակելիս պարտավոր է պահպանել հետևյալ պահանջները.

1) աշխատողի անձնական տվյալների մշակումը կարող է իրականացվել բացառապես օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջների կատարումն ապահովելու, աշխատողների աշխատանքի տեղավորմանը, ուսուցմանը, աշխատանքում առաջխաղացմանը, աշխատողների անձնական անվտանգության ապահովմանը աջակցելու, կատարվող աշխատանքի քանակը և որակը վերահսկելու ու գույքի ամբողջականությունն ապահովելու նպատակով.

2) մշակվող անձնական տվյալների ծավալը և բովանդակությունը որոշելիս գործատուն պետք է ղեկավարվի Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, սույն օրենսգրքով և այլ օրենքներով.

3) բոլոր անձնական տվյալները պետք է ստացվեն աշխատողից: Եթե աշխատողի անձնական տվյալները հնարավոր է ստանալ միայն երրորդ անձից, ապա պետք է առկա լինի աշխատողի գրավոր համաձայնությունը: Գործատուն պարտավոր է աշխատողին տեղեկացնել անձնական տվյալների ստացման նպատակի, տվյալների ստացման հնարավոր միջոցների և աղբյուրների, ինչպես նաև ստացման ենթակա տվյալների

բնույթի և աշխատողի կողմից դրանց ստացման գրավոր համաձայնություն տալը մերժելու հետևանքների մասին.

4) գործատուն իրավունք չունի ձեռք բերելու և մշակելու աշխատողի քաղաքական, կրոնական և այլ համոզմունքների կամ անձնական կյանքի վերաբերյալ տվյալներ: Աշխատանքային հարաբերությունների հետ անմիջականորեն կապված դեպքերում գործատուն իրավունք ունի ձեռք բերելու և մշակելու աշխատողի անձնական կյանքի վերաբերյալ տվյալներ՝ միայն նրա գրավոր համաձայնությամբ.

5) գործատուն իրավունք չունի ձեռք բերելու և մշակելու աշխատողի՝ հասարակական միավորումներում անդամակցության կամ արհեստակցական միություններում նրա գործունեության մասին անձնական տվյալներ, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի.

6) աշխատողի վերաբերյալ որոշումներ ընդունելիս գործատուն իրավունք չունի հիմնվելու բացառապես ինքնաբերական մշակումից կամ էլեկտրոնային միջոցներից ստացված անձնական տվյալների վրա.

7) աշխատողի անձնական տվյալների օգտագործման օրինականությունը կամ պահպանությունը, որն օրենքով սահմանված կարգով իր միջոցների հաշվին ապահովում է գործատուն.

8) աշխատողները և նրանց ներկայացուցիչները պետք է ստորագրությամբ ծանոթացվեն աշխատողների անձնական տվյալների մշակման կարգը սահմանող գործատուի իրավական ակտերին, ինչպես նաև այդ բնագավառում իրենց իրավունքներին ու պարտականություններին.

9) աշխատողներն իրավունք չունեն հրաժարվելու գաղտնիության պահպանության և պաշտպանության իրենց իրավունքներից:

Հոդված 133. Աշխատողների անձնական տվյալների պահպանությունը և օգտագործումը

Աշխատողների անձնական տվյալների պահպանության և օգտագործման կարգը սահմանվում է օրենքով:

(133-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 134. Աշխատողի անձնական տվյալների փոխանցումը

Աշխատողի անձնական տվյալները փոխանցելիս գործատուն պարտավոր է պահպանել հետևյալ պահանջները.

1) աշխատողի անձնական տվյալները չհայտնել երրորդ անձանց՝ առանց աշխատողի գրավոր համաձայնության, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դա անհրաժեշտ է աշխատողի կյանքին և առողջությանը սպառնացող վտանգը կանխելու համար, ինչպես նաև օրենքով նախատեսված այլ դեպքերում.

2) առանց աշխատողի գրավոր համաձայնության՝ առևտրային նպատակներով չհայտնել նրա անձնական տվյալները.

3) աշխատողի անձնական տվյալներն ստացող անձանց նախազգուշացնել և պահանջել հավաստում, որ այդ տվյալները կարող են օգտագործվել միայն այն նպատակներով, որոնց համար աշխատողները տեղեկացված են: Աշխատողների անձնական տվյալներն ստացող անձինք պարտավոր են պահպանել գաղտնիությունը: Այս

դրույթը չի տարածվում օրենքով սահմանված կարգով աշխատողների անձնական տվյալների փոխանցման վրա.

4) աշխատողների անձնական տվյալների փոխանցումը կազմակերպության ներսում իրականացնել գործատուի ներքին իրավական ակտերին համապատասխան.

5) աշխատողների անձնական տվյալներին ծանոթանալու իրավունք վերապահել միայն հատուկ լիազորություններ ունեցող անձանց, ընդ որում՝ այդ անձինք կարող են ստանալ աշխատողի միայն անձնական այն տվյալները, որոնք անհրաժեշտ են որոշակի գործառույթ իրականացնելու համար.

6) չպահանջել աշխատողի առողջության վերաբերյալ տեղեկություններ, բացառությամբ այն տվյալների, որոնք վերաբերում են աշխատողի կողմից աշխատանքային գործառույթ իրականացնելու հնարավորությանը.

7) աշխատողների ներկայացուցիչներին սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով աշխատողի տվյալները փոխանցելիս սահմանափակվել միայն այն տվյալներով, որոնք անհրաժեշտ են նշված ներկայացուցիչների կողմից իրենց գործառույթներն իրականացնելու համար:

Հոդված 135. Աշխատողի իրավունքները՝ կապված գործատուի մոտ պահպանվող անձնական տվյալների պաշտպանության հետ

Գործատուի մոտ պահպանվող անձնական տվյալների անվտանգության ապահովման նպատակով աշխատողն իրավունք ունի՝

1) ստանալու ամբողջական տեղեկատվություն իր անձնական տվյալների և դրանց մշակման վերաբերյալ.

2) ազատորեն և անվճար ծանոթանալու իր անձնական տվյալներին, ստանալու անձնական տվյալներ պարունակող յուրաքանչյուր գրառման պատճենը, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի.

3) ծանոթանալու իրեն վերաբերող բժշկական տվյալներին, ընդ որում՝ նաև իր ընտրած բժշկի մասնակցությամբ.

4) պահանջելու հանել կամ ուղղել սխալ կամ ոչ լիարժեք, ինչպես նաև սույն օրենսգրքի պահանջների խախտումով մշակված անձնական տվյալները: Այդ պահանջը մերժվելու դեպքում աշխատողն իրավունք ունի գործատուին գրավոր ձևով ներկայացնելու իր անհամաձայնությունը՝ կցելով համապատասխան հիմնավորումներ.

5) գործատուից պահանջելու իր վերաբերյալ սխալ կամ ոչ լիարժեք տեղեկություններ փոխանցած բոլոր անձանց տեղեկացնել հանված տեղեկությունների, ուղղումների և լրացումների մասին.

6) դատական կարգով բողոքարկելու գործատուի յուրաքանչյուր գործողություն կամ անգործություն՝ կապված իր անձնական տվյալները մշակելու և պահպանելու հետ:

Հոդված 136. Աշխատողի անձնական տվյալների մշակման և պաշտպանման կարգը խախտելու համար պատասխանատվությունը

Աշխատողի անձնական տվյալների մշակման և պաշտպանման՝ սույն օրենսգրքով, այլ օրենքներով և իրավական ակտերով սահմանված կարգը խախտող անձինք օրենքով սահմանված կարգով ենթակա են պատասխանատվության:

ԳԼՈՒԽ 17.
ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿԸ

Հոդված 137. Աշխատաժամանակի հասկացությունը

Աշխատաժամանակն այն ժամանակահատվածն է, որի ընթացքում աշխատողը պարտավոր է կատարել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը, ինչպես նաև դրան հավասարեցված այլ ժամանակահատվածներ:

Հոդված 138. Աշխատաժամանակի կառուցվածքը

1. Աշխատաժամանակը ներառում է՝

1) փաստացի աշխատած ժամանակահատվածը, հերթապահությունը աշխատավայրում կամ տանը.

2) գործուղման ժամանակահատվածը.

3) աշխատավայրը, աշխատանքային գործիքները և պաշտպանության միջոցները կարգի բերելու կամ նախապատրաստելու համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածը.

4) օրենքով, կոլեկտիվ պայմանագրով կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգով աշխատաժամանակում ներառվող ընդմիջումները.

5) պարտադիր բժշկական զննության ժամանակահատվածը.

6) աշխատավայրում կամ ուսումնական հաստատություններում որակավորման բարձրացման համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածը.

7) սույն օրենսգրքի 108-րդ հոդվածով սահմանված կարգով աշխատողին աշխատանքի չթույլատրելու ժամանակահատվածը, եթե աշխատանքի չթույլատրված աշխատողին թույլատրվում է մնալ աշխատավայրում՝ պահպանելով աշխատավայրում սահմանված կարգը.

8) պարապուրդի ժամանակահատվածը.

9) օրենքով, կոլեկտիվ պայմանագրով կամ ներքին իրավական ակտերով սահմանված այլ ժամանակահատվածներ:

2. Աշխատաժամանակում չեն ներառվում, սակայն աշխատանքային ստաժում հաշվարկվում են՝

1) գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի համաձայնությամբ աշխատանքի չներկայանալու ժամանակահատվածը.

2) պետական, հասարակական կամ քաղաքացիական պարտականությունների կատարման, զինվորական հաշվառման պարտականություններ կատարելու, վարժական հավաքներին, զինվորական վարժանքներին կամ զորավարժություններին մասնակցելու, ինչպես նաև զորահավաքային զինվորական ծառայության ժամանակահատվածները.

2.1) որպես զինվորական ծառայության մեջ չգտնվող անձ (կամավորական)՝ կամավորական հիմունքներով Հայաստանի Հանրապետության, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կամ պաշտպանության ոլորտում պետական լիազոր մարմնի հետ ռազմական փոխօգնության պայմանագրերի հիման վրա այլ երկրների պաշտպանության մարտական գործողություններին մասնակցելու ժամանակահատվածը.

(2.1-ին հնթ. լրաց. 09.10.20 ՀՕ-460-Ն (օրենքն ունի անցումային դրույթներ) օրենք)

3) ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածը.

4) հանգստի կամ սնվելու համար ընդմիջումները, ամենօրյա (միջհերթափոխային), ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստը, սույն օրենսգրքով ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերը, արձակուրդը: Նշված ժամանակահատվածները կարող են ներառվել աշխատաժամանակում, եթե աշխատողն այդ օրերին կատարում է աշխատանք՝ սույն օրենսգրքով նախատեսված դեպքերում և կարգով.

5) օրենքով, կոլեկտիվ պայմանագրով կամ ներքին իրավական ակտերով սահմանված այլ ժամանակահատվածներ:

(138-րդ հոդվ. փոփ. 09.10.20 ՀՕ-460-Ն (օրենքն ունի անցումային դրույթներ) օրենք)

Հոդված 139. Աշխատաժամանակի տևողությունը

1. Աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը չի կարող անցնել շաբաթական 40 ժամից:

2. Ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող անցնել ութ աշխատանքային ժամից, բացառությամբ սույն օրենսգրքով, օրենքով, այլ իրավական ակտերով և կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված դեպքերի:

3. Աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը, ներառյալ՝ արտաժամյա աշխատանքը, չի կարող անցնել օրական 12 ժամից (հանգստի և սնվելու համար՝ ընդմիջումը ներառյալ), իսկ շաբաթվա ընթացքում՝ 48 ժամից:

4. Առանձին կատեգորիայի աշխատողների (անընդմեջ հերթապահության ռեժիմով աշխատող առողջապահական կազմակերպություններ, հոգաբարձության (խնամակալության) կազմակերպություններ, մանկական դաստիարակչական կազմակերպություններ, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման մասնագիտացված կազմակերպություններ, կապի և վթարների հետևանքների վերացման մասնագիտացված ծառայություններ և այլն) աշխատաժամանակի տևողությունը կարող է կազմել օրական 24 ժամ: Այդ աշխատողների աշխատաժամանակի միջին տևողությունը շաբաթվա ընթացքում չի կարող անցնել 48 ժամից, իսկ աշխատանքային օրերի միջև հանգստի ժամանակը չի կարող պակաս լինել 24 ժամից: Նման աշխատանքների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

5. Տարբեր գործատուների կամ նույն գործատուի մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատողի ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը (ներառյալ՝ հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումները) չի կարող անցնել օրական 12 ժամից:

(139-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 140. Աշխատաժամանակի կրճատ տևողությունը

1. Աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն սահմանվում է՝

1) մինչև յոթ տարեկան երեխաների համար՝ օրական մինչև երկու ժամ, սակայն շաբաթվա ընթացքում ոչ ավելի, քան չորս ժամ.

2) յոթից մինչև տասներկու տարեկան երեխաների համար՝ օրական մինչև երեք ժամ, սակայն շաբաթվա ընթացքում ոչ ավելի, քան վեց ժամ.

3) տասներկուսից մինչև տասնչորս տարեկան երեխաների համար՝ օրական մինչև չորս ժամ, սակայն շաբաթվա ընթացքում ոչ ավելի, քան տասներկու ժամ.

4) տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան աշխատողների համար՝ շաբաթական մինչև 24 ժամ.

5) տասնվեցից մինչև տասնութ տարեկանների համար՝ շաբաթական մինչև 36 ժամ.

6) այն աշխատողների համար, որոնց աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված առողջության համար անվտանգ մակարդակի, աշխատաժամանակը սահմանվում է ոչ ավելի, քան շաբաթական 36 ժամ:

2. Մտավոր և հուզական գերլարված բնույթ կրող աշխատանքներում աշխատողների աշխատաժամանակի կրճատման կարգն ու պայմանները սահմանվում են օրենքով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով:

(140-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 141. Ոչ լրիվ աշխատաժամանակը

1. Ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ սահմանվում է՝

1) աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ.

2) աշխատողի պահանջով՝ կապված նրա առողջական վիճակի հետ, բժշկական եզրակացության հիման վրա.

3) հղի կնոջ և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով.

4) հաշմանդամի պահանջով՝ բժշկական եզրակացության հիման վրա.

5) ընտանիքի հիվանդ անդամի խնամքն իրականացնող աշխատողի պահանջով՝ բժշկական եզրակացության հիման վրա, սակայն ոչ ավելի, քան վեց ամիս ժամանակով, և յուրաքանչյուր օրվա համար ոչ ավելի, քան օրվա համար սահմանված աշխատաժամանակի կեսը:

2. Կողմերի համաձայնությամբ ոչ լրիվ աշխատաժամանակ կարող է սահմանվել շաբաթվա աշխատանքային օրերը կամ աշխատանքային օրը (հերթափոխը) կրճատելու միջոցով կամ երկուսը միաժամանակ կիրառելով, եթե բժշկական եզրակացությամբ այլ բան նախատեսված չէ: Աշխատանքային օրվա ընթացքում ոչ լրիվ աշխատաժամանակը կարող է բաժանվել մասերի: Սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-4-րդ կետերով սահմանված ոչ լրիվ աշխատաժամանակի տևողությունը և դրա հատկացման կարգը սահմանվում են կողմերի համաձայնությամբ և կարող են ներառվել աշխատանքային պայմանագրում:

3. Ամենամյա արձակուրդի տևողությունը սահմանելու, աշխատանքային ստաժը հաշվարկելու, ավելի բարձր պաշտոնի նշանակելու, որակավորումը բարձրացնելու, ինչպես նաև աշխատողի աշխատանքային այլ իրավունքներ իրականացնելու ժամանակ ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններում կատարված աշխատանքը հիմք չէ սահմանափակումներ կիրառելու համար:

Հոդված 142. Աշխատաժամանակի ռեժիմը

1. Յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատաժամանակի և հանգստի ժամանակի բաշխումը (փոփոխությունները) օրվա, շաբաթվա կամ հաշվետու ժամանակահատվածի ընթացքում, ինչպես նաև ամենօրյա աշխատանքի (հերթափոխի) սկիզբը և ավարտը սահմանվում են կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններով: Աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցները հաստատում է գործատուն, իսկ կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված դեպքերում և կարգով այն համաձայնեցնում է կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը ստորագրած մարմնի հետ: Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում և դրանց ենթակա

կազմակերպություններում աշխատաժամանակի սկիզբը և ավարտը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

2. Աշխատողների համար սահմանվում է հնգօրյա աշխատանքային շաբաթ՝ երկու հանգստյան օրով: Այն կազմակերպություններում, որտեղ, արտադրության բնույթով կամ այլ պայմաններով պայմանավորված, անհնար է հնգօրյա աշխատանքային շաբաթի կիրառումը, սահմանվում է վեցօրյա աշխատանքային շաբաթ՝ մեկ հանգստյան օրով:

3. Աշխատողները պարտավոր են աշխատել սահմանված աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցներին համապատասխան: Կազմակերպության աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցում կատարվող փոփոխության մասին գործատուն պարտավոր է աշխատողին պատշաճ ծանուցել ոչ ուշ, քան իրավական ակտն ուժի մեջ մտնելուց մեկ շաբաթ առաջ: Գործատուն պարտավոր է ապահովել աշխատողների աշխատանքների կատարման հերթափոխության համաչափությունը:

4. Աշխատողին երկու հերթափոխով անընդմեջ աշխատանքի ներգրավելն արգելվում է, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 145-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով նախատեսված դեպքի:

5. Առանց ամուսնու (կնոջ) մինչև 14 տարեկան անչափահաս խնամող աշխատողն ունի աշխատանքային հերթափոխի նախապատվության իրավունք՝ գործատուի մոտ նման հնարավորության առկայության դեպքում:

6. Գործատուն պարտավոր է ստույգ հաշվառել յուրաքանչյուր աշխատողի օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակը, ըստ որի՝ կապահովվի այն տեղեկատվությունը, որով հնարավոր կլինի պարզել սույն օրենսգրքի 17-րդ գլխով սահմանված նորմերի պահանջների կատարումը:

7. Առողջապահական, հոգաբարձության (խնամակալության), մանկական դաստիարակչական, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման, կապի և աշխատանքի այլ առանձնահատուկ բնույթ ունեցող բնագավառների աշխատողների աշխատանքի և հանգստի ռեժիմի առանձնահատկությունները սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

(142-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 01.03.11 ՀՕ-68-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 143. Աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկը

1. Չընդհատվող ռեժիմով գործող կազմակերպություններում կամ առանձնակի բնույթ ունեցող աշխատանքների կատարման դեպքում, որտեղ, արտադրության (աշխատանքի) առանձնահատկություններով պայմանավորված, հնարավոր չէ տվյալ կատեգորիայի աշխատողների համար պահպանել աշխատաժամանակի ամենօրյա կամ ամենշաբաթյա տևողություն, թույլատրվում է կիրառել աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ այնպես, որ աշխատաժամանակի տևողությունը հաշվետու ժամանակահատվածում (ամիս, եռամսյակ և այլն) չգերազանցի աշխատանքային ժամերի նորմալ քանակը: Գումարային հաշվարկվող ժամանակահատվածի տևողությունը յուրաքանչյուր դեպքում չի կարող գերազանցել 6 ամիսը:

Աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի կիրառման կարգը սահմանվում է կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններով:

1.1. Աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի կիրառումն արգելվում է մինչև 18 տարեկան աշխատողների նկատմամբ:

2. Աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի դեպքում աշխատողի համար պետք է երաշխավորվի սույն օրենսգրքով սահմանված՝ օրվա և շաբաթվա ընթացքում անընդմեջ հանգստի տևողությունը: Եթե աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկը գերազանցում է աշխատողների համար սահմանված աշխատանքային ժամերի քանակը, ապա աշխատողի ցանկությամբ կրճատվում է նրա աշխատանքային օրը կամ տրամադրվում է ազատ օր (օրեր)՝ կոլեկտիվ պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով սահմանված կարգով, կամ իրականացվում է արտաժամյա աշխատանքի համար սահմանված լրացուցիչ վճարում:

(143-րդ հոդվածը փոփ. 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենք)

Հոդված 144. Արտաժամյա աշխատանքի սահմանափակումները

1. Արտաժամյա աշխատանքը սույն օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 1-ին կամ 2-րդ կամ 4-րդ մասերով կամ 140-րդ կամ 141-րդ հոդվածներով կամ 142-րդ հոդվածի 1-ին կամ 2-րդ մասերով կամ 7-րդ մասով կամ 147-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված աշխատաժամանակից ավելի տևողությամբ աշխատանքն է:

2. Գործատուն կարող է աշխատողին ներգրավել արտաժամյա աշխատանքների միայն սույն օրենսգրքի 145-րդ հոդվածով նախատեսված բացառիկ դեպքերում:

3. Արտաժամյա աշխատանքներին չեն ներգրավվում՝

1) մինչև 18 տարեկան աշխատողները.

2) առանց արտադրությունից կտրվելու՝ հանրակրթական և մասնագիտական դպրոցներում սովորող աշխատողները դասերի օրերին.

3) առողջության համար վնասակար և (կամ) վտանգավոր գործոնների ազդեցության պայմաններում աշխատողները.

4) Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ և կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված այլ պայմաններում աշխատողները:

4. Հղի կանայք և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են արտաժամյա աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ:

Հաշմանդամները կարող են ներգրավվել արտաժամյա աշխատանքի, եթե բժշկական եզրակացությամբ դա նրանց արգելված չէ:

5. Արտաժամյա չի համարվում կազմակերպության ղեկավար պաշտոնատար անձանց՝ սահմանված աշխատաժամանակը գերազանցող աշխատանքը: Այդ պաշտոնների ցանկը սահմանվում է ներքին կարգապահական կանոններով:

(144-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 145. Արտաժամյա աշխատանքը թույլատրելու բացառիկ դեպքերը

1. Արտաժամյա աշխատանքը թույլատրվում է հետևյալ բացառիկ դեպքերում, եթե՝

1) կատարվում է պետության պաշտպանության, ինչպես նաև տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների վերացման համար անհրաժեշտ աշխատանք.

2) անհրաժեշտ է ավարտել սկսած աշխատանքը, որը պատահական կամ չնախատեսված խոչընդոտների պատճառով չէր կարող ավարտվել նորմալ աշխատաժամանակի ընթացքում, և եթե սկսած աշխատանքների դադարեցումը կարող է առաջացնել նյութերի փչացում, ոչնչացում կամ սարքավորումների անսարքություն.

3) իրականացվում է այնպիսի մեխանիզմների կամ սարքավորումների նորոգման կամ վերականգնման աշխատանքներ, որոնց անսարքության հետևանքով ընդհատվել է զգալի թվով աշխատողների աշխատանքը.

4) աշխատանքի չի ներկայացել հերթափոխային աշխատողը, ինչը կարող է հանգեցնել աշխատանքի անընդհատության խաթարման: Այդ դեպքերում գործատուն կամ նրա ներկայացուցիչը պարտավոր է անհապաղ միջոցներ ձեռնարկել բացակայողին այլ աշխատողով փոխարինելու համար.

5) կատարվում են բեռնման կամ բեռնաթափման և դրանց հետ կապված այլ աշխատանքներ՝ առաքման և նշանակման կետերում բեռների կուտակումը և տրանսպորտային միջոցների պարապուրդը կանխելու կամ վերացնելու, կազմակերպության պահեստներն ազատելու համար.

6) առկա է գործատուի պայմանագրային պարտավորությունների անհապաղ կատարման անհրաժեշտությունը:

2. Արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու անհրաժեշտության դեպքերում գործատուն այդ մասին ողջամիտ ժամկետներում տեղեկացնում է աշխատողին, բացառությամբ սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված դեպքերի:

Հոդված 146. Արտաժամյա աշխատաժամանակի տևողությունը

1. Գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ տարվա ընթացքում՝ 180 ժամը, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 145-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում նշված դեպքերի, որոնց առկայության պայմաններում արտաժամյա աշխատանքն իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 8 ժամը, որի պարագայում պետք է պահպանվեն սույն օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված օրական և շաբաթական աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունները:

2. (146-րդ հոդվածի 2-րդ մասն ուժը կորցրել է 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենք)

(146-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 29.04.20 ՀՕ-236-Ն օրենքներ)

Հոդված 147. Աշխատանքի տևողությունը ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի օրերի նախօրյակին

1. Ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերի նախօրյակին աշխատանքային օրվա տևողությունը կրճատվում է մեկ ժամով, բացառությամբ կրճատ և ոչ լրիվ աշխատանքային ժամանակի պայմաններով աշխատող աշխատողների:

2. (147-րդ հոդվածի 2-րդ մասն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

(147-րդ հոդվածը փոփ. 27.02.06 ՀՕ-39-Ն, 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենքներ)

Հոդված 148. Աշխատանքը գիշերային ժամանակ

1. Գիշերային ժամանակ է համարվում ժամը 22-ից մինչև 6-ը:

2. Գիշերային է համարվում գիշերային ժամանակի ընթացքում կատարված աշխատանքը:

3. Գիշերային աշխատանքի ներգրավել չի թույլատրվում մինչև տասնութ տարեկան անձանց, ինչպես նաև այն աշխատողներին, որոնց գիշերային աշխատանքն արգելված է բժշկական եզրակացությամբ:

4. Հղի կանայք և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են գիշերային աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ՝ նախնական բժշկական զննություն անցնելուց և գործատուին բժշկական եզրակացություն ներկայացնելուց հետո:

5. (148-րդ հոդվածի 5-րդ մասն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենքը)

6. Եթե հաստատվում է, որ գիշերային աշխատանքը վտանգել է կամ կարող է վտանգել աշխատողի առողջությունը, ապա գործատուն պարտավոր է աշխատողին փոխադրել միայն ցերեկային աշխատանքի:

(148-րդ հոդվածը փոփ. 27.02.06 ՀՕ-39-Ն, 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 149. Հերթապահությունը

1. Հատուկ դեպքերում՝ կազմակերպությունում աշխատանքային կարգապահությունը կամ անհետաձգելի աշխատանքների կատարումն ապահովելու համար, գործատուն կարող է աշխատողին ոչ հաճախ, քան ամիսը մեկ անգամ, իսկ աշխատողի համաձայնությամբ՝ ոչ հաճախ, քան շաբաթը մեկ անգամ, աշխատանքային օրն ավարտվելուց հետո կամ ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի և հանգստյան օրերին ներգրավել հերթապահության կազմակերպությունում կամ տանը:

2. Հերթապահության ժամանակը կազմակերպությունում աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) հետ միասին, եթե հերթապահությունը կատարվում է աշխատանքային օրն ավարտվելուց հետո, չի կարող գերազանցել սույն օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) տևողությունը, իսկ ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի և հանգստյան օրերին հերթապահության տևողությունը կազմակերպությունում կամ տանը չի կարող գերազանցել օրական 8 ժամը: Հերթապահության ժամանակը կազմակերպությունում հավասարեցվում է աշխատաժամանակին, իսկ տանը՝ ոչ պակաս, քան աշխատաժամանակի կեսին:

3. Տանը կամ կազմակերպությունում սույն օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով, 140-րդ, 141-րդ հոդվածներով և 143-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված աշխատաժամանակը գերազանցող տևողությամբ հերթապահության համար առաջիկա ամսվա ընթացքում պետք է տրամադրվի այդ նույն տևողությամբ հանգստի ժամանակ, կամ աշխատողի ցանկությամբ այդ հանգստի ժամանակը կարող է գումարվել ամենամյա արձակուրդին կամ վճարվել որպես արտաժամյա աշխատանք:

4. Տանը կամ կազմակերպությունում հերթապահության ներգրավել չի թույլատրվում մինչև տասնութ տարեկան աշխատողներին: Հղի կանայք և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են տանը կամ կազմակերպությունում հերթապահության ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ:

(149-րդ հոդվածը փոփ. 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենք)

ԳԼՈՒԽ 18.
ՀԱՆԳՍՏԻ ԺԱՄԱՆԱԿԸ

Հոդված 150. Հանգստի ժամանակի հասկացությունը

Հանգստի ժամանակը սույն օրենսգրքով, օրենքով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կանոնակարգված աշխատանքից ազատ ժամանակն է, որն աշխատողն օգտագործում է իր հայեցողությամբ:

Հոդված 151. Հանգստի ժամանակի տեսակները

Հանգստի ժամանակի տեսակներն են՝

1) հանգստանալու և սնվելու համար ընդմիջումը.

2) աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում հանգստանալու համար լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումները.

3) աշխատանքային օրերի (հերթափոխերի) միջև ընկած անընդմեջ հանգիստը.

4) ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստը.

5) ամենամյա հանգիստը (ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի օրեր, արձակուրդ):

Հոդված 152. Ընդմիջում հանգստի և սնվելու համար

1. Աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) կեսի ավարտից հետո, սակայն ոչ ուշ, քան աշխատանքը սկսելուց 4 ժամ հետո, հանգստանալու և սնվելու համար աշխատողներին տրամադրվում է 2 ժամից ոչ ավելի և կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ ընդմիջում:

2. Հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումը չի ներառվում աշխատաժամանակում, և աշխատողն այն օգտագործում է սեփական հայեցողությամբ: Աշխատողն իրավունք ունի այդ ընդմիջման ժամանակահատվածում բացակայելու աշխատավայրից:

3. Վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի և հանգստյան օրերի նախօրյակին աշխատանքը կարող է իրականացվել առանց հանգստի և սնվելու համար ընդմիջման, եթե աշխատանքային օրվա տևողությունը չի գերազանցում 6 ժամը:

4. Այն աշխատանքներում, որտեղ, արտադրության պայմաններից ելնելով, հանգստի և սնվելու համար ընդմիջում տրամադրելն անհնար է, աշխատողին աշխատանքի ընթացքում սնվելու հնարավորություն է տրամադրվում:

5. Հանգստի և սնվելու ընդմիջման սկիզբը և ավարտը սահմանվում են ներքին կարգապահական կանոններով, աշխատանքի ժամանակացույցով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով:

Հոդված 153. Լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումները

1. Հաշվի առնելով աշխատանքի պայմանները՝ աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողներին կարող է տրամադրվել հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջում:

2. Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողներին, որոնց աշխատաժամանակի տևողությունը գերազանցում է 4 ժամը, աշխատաժամանակի ընթացքում պետք է տրվի հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջում՝ նվազագույնը 30 րոպե:

3. Հատուկ ընդմիջումներ պետք է տրամադրվեն, եթե աշխատանքը կատարվում է պլյուս 40 աստիճան ցելսիուսից բարձր կամ մինուս 10 աստիճան ցելսիուսից ցածր օդի ջերմաստիճանային պայմաններում, ինչպես նաև ծանր ֆիզիկական կամ մտավոր և

հուզական գերլարված բնույթ կրող կամ առողջության համար բացասական ներգործություն ունեցող վտանգավոր այլ պայմաններում:

4. Լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումները ներառվում են աշխատաժամանակում, իսկ դրանց տրամադրման կարգը սահմանվում է ներքին կարգապահական կանոններով, աշխատանքի ժամանակացույցով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով:

5. Լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումների քանակը, տևողությունը և հանգստանալու տեղը նախատեսվում են կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով:

(153-րդ հոդվածը փոփ. 27.02.06 ՀՕ-39-Ն օրենք)

Հոդված 154. Հանգիստն օրվա ընթացքում

1. Աշխատանքային օրերի (հերթափոխերի) միջև ամենօրյա անընդմեջ հանգստի տևողությունը չի կարող պակաս լինել 11 ժամից:

2. Ամենօրյա անընդմեջ հանգստի տևողությունը տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան աշխատողների համար չի կարող պակաս լինել 16 ժամից, իսկ տասնվեցից մինչև տասնութ տարեկան աշխատողների համար՝ ոչ պակաս 12 ժամից, և պետք է ներառի ժամը 22-ից մինչև 6-ը:

(154-րդ հոդվածը փոփ. 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենք)

Հոդված 155. Ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստը

1. Ընդհանուր հանգստյան օրը կիրակին է, իսկ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ շաբաթը և կիրակին, բացառությամբ սույն հոդվածի 2-4-րդ մասերով և այլ իրավական ակտերով նախատեսված դեպքերի:

2. Այն կազմակերպություններում, որտեղ, բնակչությանը սպասարկելու (քաղաքային տրանսպորտի, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման մասնագիտացված կազմակերպություններ, թատրոն, թանգարան, հանրային սնունդ և այլն) անհրաժեշտությամբ պայմանավորված, ընդհանուր հանգստյան օրն անհնար է դադարեցնել աշխատանքը, հանգստյան օրը սահմանում է գործատուն:

3. Այն կազմակերպություններում, որոնցում աշխատանքների դադարեցումը հնարավոր չէ՝ կապված արտադրության տեխնիկական պայմանների կամ բնակչության մշտական անընդհատ սպասարկման անհրաժեշտության հետ, ինչպես նաև չընդհատվող ռեժիմով աշխատող այլ կազմակերպություններում հանգստյան օրերը հատկացվում են շաբաթվա այլ օրերին՝ աշխատանքի ժամանակացույցով յուրաքանչյուր խմբի աշխատողների համար սահմանված հերթականությամբ: Այդ ժամանակացույցները կազմվում և հաստատվում են սույն օրենսգրքի 142-րդ հոդվածով սահմանված կարգով:

4. Աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի դեպքում աշխատողներին հանգստյան օրերը հատկացվում են աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցին համապատասխան:

5. Ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստը չպետք է պակաս լինի 35 ժամից: Սույն հոդվածի 2-4-րդ մասերով նախատեսված դեպքերում տրամադրվող երկու հանգստյան օրերը պետք է հաջորդեն իրար:

6. Հանգստյան օրերին աշխատողներին արգելվում է ներգրավել աշխատանքներում, բացառությամբ այն աշխատանքների, որոնց դադարեցումը արտադրության տեխնիկական պատճառներով անհնար է, կամ որոնք անհրաժեշտ են բնակչության

սպասարկման, ինչպես նաև անհետաձգելի նորոգման, բեռնման կամ բեռնաթափման աշխատանքների կատարման համար:

Հղի կանայք, մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողները կարող են հանգստյան օրերին աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ:

7. Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողներին շաբաթվա ընթացքում տրվում է ոչ պակաս, քան երկու հանգստյան օր:

(155-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 156. Ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերը

1. Հայաստանի Հանրապետությունում ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերը սահմանվում են օրենքով:

2. Ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին արգելվում է աշխատողներին ներգրավել աշխատանքում, բացառությամբ այն աշխատանքների, որոնց դադարեցումն արտադրության տեխնիկական պատճառներով անհնար է, կամ որոնք անհրաժեշտ են բնակչության սպասարկման, ինչպես նաև անհետաձգելի նորոգման և բեռնման կամ բեռնաթափման աշխատանքների կատարման համար:

Հղի կանայք, մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողները կարող են ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ:

(156-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 157. Տոնական և հիշատակի այլ օրեր

(157-րդ հոդվածն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 158. Ամենամյա արձակուրդը

1. Ամենամյա արձակուրդն աշխատանքային օրերով հաշվարկվող ժամանակահատված է, որը տրամադրվում է աշխատողին հանգստանալու և աշխատունակությունը վերականգնելու համար: Այդ ընթացքում պահպանվում է նրա աշխատատեղը (պաշտոնը) և վճարվում է միջին աշխատավարձը:

2. Ամենամյա արձակուրդը լինում է նվազագույն, երկարացված և լրացուցիչ:

(158-րդ հոդվածը փոփ. 08.07.05 ՀՕ-140-Ն, 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենքներ)

Հոդված 159. Ամենամյա նվազագույն արձակուրդը

1. Ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տևողությունը հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում 20 աշխատանքային օր է, իսկ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 24 աշխատանքային օր:

2. Ոչ լրիվ աշխատաժամանակով, ինչպես նաև սույն օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված առանձին կատեգորիայի աշխատողների ամենամյա արձակուրդը չի կրճատվում, և դրա տևողությունը որոշվում է յուրաքանչյուր օրացուցային շաբաթը համապատասխանաբար հաշվարկելով հինգ աշխատանքային օր՝ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում, և վեց աշխատանքային օր՝ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում:

3. Կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կամ գործատուի իրավական ակտով կարող են սահմանվել ավելի երկար տևողությամբ արձակուրդներ, բացառությամբ պետական և համայնքային բյուջեից ֆինանսավորվող կազմակերպությունների, Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի:

(159-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 160. Ամենամյա երկարացված արձակուրդը

Երկարացված՝ 25 աշխատանքային օր տևողությամբ՝ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում, և 30 աշխատանքային օր՝ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում, (բացառիկ դեպքերում՝ 35 աշխատանքային օր՝ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում, և 42 աշխատանքային օր՝ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում) ամենամյա արձակուրդ տրամադրվում է աշխատանքի հատուկ պայմաններում աշխատող առանձին կատեգորիայի աշխատողների, որոնց աշխատանքը կապված է մտավոր և հուզական գերլարվածության կամ մասնագիտական ռիսկի հետ: Նման արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

(160-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 161. Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդը

1. Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ տրամադրվում է՝
1) աշխատանքի վնասակար և վտանգավոր պայմաններում աշխատողներին.
2) չնորմավորված աշխատանքային օրով աշխատողներին.
3) հատուկ բնույթի աշխատանքներում աշխատողներին:
2. Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը, այդ արձակուրդի նվազագույն տևողությունը և տրամադրման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

(161-րդ հոդվածը փոփ. 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենք)

Հոդված 162. Ամենամյա արձակուրդի տևողության որոշումը

1. Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդը միացվում է ամենամյա նվազագույն արձակուրդին և կարող է տրամադրվել միասին կամ առանձին:
2. Ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ ստանալու իրավունք ունեցող աշխատողներին իրենց ընտրությամբ տրամադրվում է կամ միայն ամենամյա երկարացված արձակուրդը, կամ սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված կարգով՝ ամենամյա նվազագույն արձակուրդին ավելացրած լրացուցիչ արձակուրդը:

(162-րդ հոդվածը փոփ. 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենք)

Հոդված 163. Ամենամյա արձակուրդը մասերով տալը

Կողմերի համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդը կարող է տրամադրվել մասերով: Ամենամյա արձակուրդը մասերով տրամադրելու դեպքում ամենամյա արձակուրդի մասերից մեկը պետք է կազմի առնվազն 10 աշխատանքային օր՝ հնգօրյա

աշխատանքային շաբաթի դեպքում, և առնվազն 12 աշխատանքային օր՝ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթի դեպքում:

(163-րդ հոդվածը փոփ. 16.12.05 ՀՕ-22-Ն, 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենքներ)

Հոդված 164. Ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու կարգը

1. Յուրաքանչյուր աշխատանքային տարվա համար ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է տվյալ աշխատանքային տարում: Աշխատանքային տարին օրացուցային օրերով հաշվարկվող ժամանակահատված է, որն սկսվում է աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով նախատեսված օրն աշխատանքի անցնելու օրվանից և ավարտվում է հաջորդ օրացուցային տարվա համապատասխան ամսին և ամսաթվին:

2. Աշխատանքի առաջին տարվա համար ամենամյա արձակուրդը, որպես կանոն, տրամադրվում է տվյալ կազմակերպությունում անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո, բացառությամբ համատեղությամբ աշխատողների: Երկրորդ և յուրաքանչյուր հաջորդ աշխատանքային տարվա համար ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է աշխատանքային տարվա ցանկացած ժամանակ՝ ամենամյա արձակուրդի տրամադրման հերթականությանը համապատասխան: Հերթականության կարգը սահմանվում է կոլեկտիվ պայմանագրով, իսկ նման պայմանագրի բացակայության դեպքում՝ կողմերի համաձայնությամբ:

3. Մինչև անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը աշխատողի խնդրանքով ամենամյա արձակուրդ տրամադրվում է՝

1) կանանց հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդից առաջ կամ հետո.

2) կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված այլ դեպքերում:

4. Անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո ամենամյա արձակուրդի ժամանակի ընտրության իրավունք ունեն՝

1) մինչև տասնութ տարեկան աշխատողները.

2) հղի կանայք և մինչև 14 տարեկան երեխա խնամող աշխատողը:

5. Տղամարդկանց ամենամյա արձակուրդն իրենց ցանկությամբ տրամադրվում է կնոջ հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդի ժամանակահատվածում:

6. Ուսումնական հաստատությունների մանկավարժներին աշխատանքային առաջին տարում ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է սովորողների և ուսանողների ամառային արձակուրդի ժամանակ՝ անկախ այն հանգամանքից, թե երբ են այդ մանկավարժներն սկսել իրենց աշխատանքը:

7. Առանց աշխատանքից կտրվելու սովորող աշխատողների ամենամյա արձակուրդը իրենց ցանկությամբ տրամադրվում է քննությունների, ստուգարքների, դիպլոմային աշխատանքների նախապատրաստման, լաբորատոր աշխատանքների կատարման ժամկետներին համապատասխան:

8. Հիվանդին կամ հաշմանդամին տանը խնամող աշխատողին, ինչպես նաև քրոնիկ հիվանդությամբ տառապող այն աշխատողին, որի հիվանդության սրացումը կախված է մթնոլորտային պայմաններից, բժշկական եզրակացության հիման վրա ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է իրենց նախընտրած ժամանակ:

(164-րդ հոդվածը փոփ. 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենք)

Հոդված 165. Ամենամյա արձակուրդի համար անհրաժեշտ աշխատանքային ստաժը

Աշխատանքային տարում, որի համար տրամադրվում է ամենամյա արձակուրդ, ներառվում են՝

1) փաստացի աշխատած ժամանակահատվածը.

2) այն ժամանակահատվածը, որի ընթացքում, օրենսդրությանը համապատասխան, պահպանվում են աշխատողի աշխատատեղը (պաշտոնը) և աշխատավարձը՝ ամբողջությամբ կամ մասամբ.

3) աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածը.

4) վճարովի ամենամյա արձակուրդի ժամանակահատվածը.

5) հարկադիր պարապուրդում աշխատողի գտնվելու ժամանակահատվածը՝ նախկին աշխատանքին վերադառնալու դեպքում.

6) օրինական գործադուլի ժամանակահատվածը.

6.1) վարժական հավաքների մասնակցելու, զորահավաքային զինվորական ծառայություն իրականացնելու կամ որպես զինվորական ծառայության մեջ չգտնվող անձ (կամավորական)՝ կամավորական հիմունքներով Հայաստանի Հանրապետության, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կամ պաշտպանության ոլորտում պետական լիազոր մարմնի հետ ռազմական փոխօգնության պայմանագրերի հիման վրա այլ երկրների պաշտպանության մարտական գործողություններին մասնակցելու ժամանակահատվածը.

(6.1-ին կետը լրաց. 09.10.20 ՀՕ-460-Ն (օրենքն ունի անցումային դրույթներ) օրենք)

7) օրենսդրությամբ սահմանված այլ ժամանակահատվածներ:

(165-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 09.10.20 ՀՕ-460-Ն (օրենքն ունի անցումային դրույթներ) օրենքներ)

Հոդված 166. Ամենամյա արձակուրդից հետ կանչելը

1. Ամենամյա արձակուրդից հետ կանչել թույլատրվում է միայն աշխատողի համաձայնությամբ, բացառությամբ սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքերի:

2. Ռազմական դրություն հայտարարվելու դեպքում պետական, տարածքային կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, պետական և համայնքային կազմակերպությունների ու հիմնարկների, ինչպես նաև ռազմական դրությամբ պայմանավորված որևէ ոլորտի պետական կառավարման լիազոր մարմնի կառավարմանն անցած կազմակերպությունների ու հիմնարկների (անկախ սեփականության ձևից) աշխատողներին ամենամյա արձակուրդից հետ կանչելիս աշխատողի համաձայնությունը չի պահանջվում:

3. Սույն հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով նախատեսված դեպքերում ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը տրամադրվում է սույն օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերին համապատասխան:

(166-րդ հոդվ. խմբ. 09.10.20 ՀՕ-460-Ն (օրենքն ունի անցումային դրույթներ) օրենք)

Հոդված 167. Ամենամյա արձակուրդի տեղափոխումը և երկարաձգումը

1. Ամենամյա արձակուրդի տեղափոխումը թույլատրվում է միայն աշխատողի միջնորդությամբ կամ համաձայնությամբ: Ամենամյա արձակուրդը կարող է տեղափոխվել նաև, եթե աշխատողը՝

1) գտնվում է ժամանակավոր անաշխատունակության վիճակում.

2) ձեռք է բերում սույն օրենսգրքի 171-րդ հոդվածով նախատեսված նպատակային արձակուրդի իրավունք.

3) (167-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենքը)

4) մասնակցում է տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման աշխատանքներին՝ անկախ այն հանգամանքից, թե ինչ կարգով է նա ներգրավվել այդ աշխատանքներում:

2. Եթե սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պատճառները կամ այլ պատճառներ (որոնց հետևանքով ամենամյա արձակուրդը հնարավոր չէ օգտագործել) առաջացել են մինչև ամենամյա արձակուրդն սկսվելը, ամենամյա արձակուրդը տեղափոխվում է այլ ժամանակ: Եթե այդ պատճառներն առաջացել են ամենամյա արձակուրդի ընթացքում, ապա ամենամյա արձակուրդը երկարաձգվում է համապատասխան օրերի քանակով:

3. Տեղափոխված ամենամյա արձակուրդը, որպես կանոն, տրամադրվում է նույն աշխատանքային տարում, բայց ոչ ուշ, քան 18 ամսվա ընթացքում՝ սկսած այն աշխատանքային տարվա վերջից, որի համար աշխատողին չի հատկացվել կամ մասնակի է հատկացվել ամենամյա արձակուրդը: Աշխատողի միջնորդությամբ կամ համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը կարող է տեղափոխվել և միացվել հաջորդ տարվա ամենամյա արձակուրդին:

(167-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 168. Չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի տրամադրումը աշխատանքից ազատվելիս

Աշխատանքից ազատվելիս (բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ և 6-րդ կետերով և 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ, 7-րդ, 11-րդ, 12-րդ, 13-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի) չօգտագործված ամենամյա արձակուրդը այդ իրավունքը ձեռք բերած աշխատողի ցանկությամբ տրամադրվում է ազատման տարին, ամիսը, ամսաթիվը տեղափոխելու միջոցով: Այդ դեպքում աշխատանքից ազատման օր է համարվում ամենամյա արձակուրդի ժամկետի ավարտին հաջորդող օրը:

(168-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենք)

Հոդված 169. Ամենամյա արձակուրդի վճարումը

1. Ամենամյա արձակուրդի համար գործատուն աշխատողին վճարում է միջին աշխատավարձ, որը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձը տրամադրվող արձակուրդի օրերի թվով բազմապատկելու միջոցով:

Կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կամ գործատուի իրավական ակտով ամենամյա արձակուրդի համար կարող են սահմանվել ավելի մեծ վճարումներ, քան սահմանված է սույն օրենսգրքով, բացառությամբ պետական և համայնքային բյուջեից ֆինանսավորվող կազմակերպությունների, Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի:

2. Ամենամյա արձակուրդի համար աշխատավարձի վճարումն իրականացվում է ոչ ուշ, քան ամենամյա արձակուրդն սկսելուց երեք օր առաջ, իսկ եթե դա հնարավոր չէ գործատուից անկախ պատճառներով, ապա ամենամյա արձակուրդն սկսելու՝ աշխատողի դիմումում նշված ժամկետից հետո՝ երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում:

Եթե աշխատողի համար հաշվարկված աշխատավարձը սահմանված ժամկետում չի վճարվում աշխատողից անկախ պատճառներով, ապա ամենամյա արձակուրդը երկարաձգվում է այնքան օրով, որքան օրով երկարաձգվել է աշխատավարձի վճարումը, և երկարաձգված ժամանակի համար վճարումը կատարվում է այնպես, ինչպես ամենամյա արձակուրդի համար:

3. Սույն օրենսգրքի 166-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերի համաձայն՝ աշխատանքի ներգրավված աշխատողին վճարվում է աշխատավարձ՝ անկախ ամենամյա արձակուրդի համար վճարումը կատարած լինելու հանգամանքից: Վճարված, սակայն չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի օրերը հետագայում օգտագործելու դեպքում այս օրերի համար գործատուն վճարում է սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով միջին աշխատավարձ:

(169-րդ հոդվածը փոփ. 27.02.06 ՀՕ-39-Ն, 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն, 09.10.20 ՀՕ-460 օրենքներ)

Հոդված 170. Չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի համար դրամական հատուցումը

1. Ամենամյա արձակուրդի փոխարինումը դրամական հատուցմամբ չի թույլատրվում: Եթե աշխատանքային պայմանագրի լուծման հետևանքով ամենամյա արձակուրդի իրավունք ձեռք բերած աշխատողին չի կարող տրամադրվել ամենամյա արձակուրդ, կամ աշխատողը չի ցանկանում դրա տրամադրումը, ապա նրան վճարվում է դրամական հատուցում:

1.1. Սույն օրենսգրքի 100-րդ կամ 101-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետներով կնքված, ինչպես նաև մինչև վեց ամիս աշխատած աշխատողների հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում գործատուն չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի համար աշխատողին վճարում է դրամական հատուցում՝ սույն հոդվածի 2-րդ մասին համապատասխան:

2. Ամենամյա արձակուրդը չօգտագործելու համար դրամական հատուցումը վճարվում է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս: Հատուցման չափը որոշվում է տվյալ ժամանակահատվածի համար տրամադրման ենթակա ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված օրերի քանակով: Հատուցումը վճարվում է չօգտագործված բոլոր արձակուրդների համար:

(170-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 171. Նպատակային արձակուրդի տեսակները

Նպատակային են համարվում՝

1) հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը.

2) մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդը.

3) ուսումնական արձակուրդը.

4) պետական կամ հասարակական պարտականությունների կատարման համար տրամադրվող արձակուրդը.

5) չվճարվող արձակուրդը.

6) հայրության արձակուրդը:

Նպատակային արձակուրդի ժամանակ պահպանվում է աշխատողի աշխատատեղը, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված դեպքի:

(171-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 30.04.13 ՀՕ-33-Ն, 23.01.20 ՀՕ-76-Ն, 16.09.20 ՀՕ-415-Ն օրենքներ)

Հոդված 172. Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը

1. Աշխատող կանանց տրամադրվում է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ՝
1) 140 օր (70 օր՝ հղիության, 70 օր՝ ծննդաբերության).
2) 155 օր (70 օր՝ հղիության, 85 օր՝ ծննդաբերության)՝ բարդ ծննդաբերության դեպքում.
3) 180 օր (70 օր՝ հղիության, 110 օր՝ ծննդաբերության)՝ միաժամանակ մեկից ավելի երեխաներ ունենալու դեպքում:

Այդ արձակուրդը հաշվարկվում է միասին և կնոջը տրամադրվում է ամբողջությամբ: Ժամանակից շուտ ծննդաբերելու դեպքում հղիության արձակուրդի չօգտագործված օրերը գումարվում են ծննդաբերության արձակուրդի օրերին:

2. Նորածին որդեգրած կամ նորածնի խնամակալ նշանակված աշխատողին տրամադրվում է արձակուրդ՝ որդեգրելու կամ խնամակալ նշանակվելու օրվանից մինչև նորածնի 70 օրական (երկու և ավելի նորածին որդեգրելու կամ երկու և ավելի նորածնի խնամակալ նշանակվելու դեպքում՝ մինչև նորածինների 110 օրական) դառնալը:

2.1. Փոխնակ մոր միջոցով երեխա ունեցած աշխատողին (երեխայի կենսաբանական մորը) տրամադրվում է արձակուրդ երեխայի ծնվելու օրվանից մինչև նորածնի 70 օրական (երկու և ավելի նորածին երեխա ծնվելու դեպքում՝ մինչև նորածինների 110 օրական) դառնալը:

3. Սույն հոդվածի 1-ին, 2-րդ և 2.1-ին մասերով նախատեսված դեպքերում արձակուրդի համար վարձու աշխատողի վճարումն իրականացվում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

(172-րդ հոդվածը փոփ. 24.10.05 ՀՕ-210-Ն, 12.12.13 ՀՕ-151-Ն, 01.12.14 ՀՕ-209-Ն օրենքներ)

Հոդված 173. Մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդը

1. Երեխային փաստացի խնամող ընտանիքի մոր (խորթ մոր), հոր (խորթ հոր) կամ խնամակալի ցանկությամբ տրամադրվում է երեխայի խնամքի արձակուրդ մինչև երեխայի երեք տարեկան դառնալը: Արձակուրդը վերցվում է ամբողջությամբ կամ մաս առ մաս: Նման իրավունք ունեցող աշխատողը այն կարող է ստանալ արտահերթ:

2. (173-րդ հոդվածի 2-րդ մասն ուժը կորցրել է 30.04.13 ՀՕ-33-Ն օրենք)

(173-րդ հոդվածը փոփ. 22.12.10 ՀՕ-226-Ն, 30.04.13 ՀՕ-33-Ն օրենքներ)

Հոդված 174. Ուսումնական արձակուրդը

1. Միջին մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ ընդունվելու նպատակով քննություններին նախապատրաստվելու համար աշխատողներին տրամադրվում է արձակուրդ՝ յուրաքանչյուր քննության համար երեք աշխատանքային օր:

2. Հանրակրթական, միջին-մասնագիտական կամ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում սովորող աշխատողներին ուսումնական հաստատության միջնորդությամբ տրամադրվում է ուսումնական արձակուրդ՝

1) ընթացիկ քննություններին նախապատրաստվելու և հանձնելու համար՝ յուրաքանչյուր քննության համար՝ երեք աշխատանքային օր.

2) ստուգարքներին նախապատրաստվելու և հանձնելու համար՝ յուրաքանչյուր ստուգարքի համար՝ երկու աշխատանքային օր.

3) լաբորատոր աշխատանքների կատարման համար՝ ուսումնական պլանով նախատեսված աշխատանքային օրերի քանակով.

4) դիպլոմային աշխատանքի նախապատրաստման և պաշտպանության համար՝ երեսուն աշխատանքային օր.

5) պետական (ավարտական) յուրաքանչյուր քննության նախապատրաստվելու և հանձնելու համար՝ վեց աշխատանքային օր:

3. Ուսումնական արձակուրդում չի հաշվարկվում ուսումնական հաստատության վայր մեկնելու և վերադառնալու ժամանակը:

(174-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 175. Պետական կամ հասարակական պարտականությունների կատարման համար աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատումը

1. Աշխատողն ազատվում է աշխատանքային պարտականությունների կատարումից՝ պահպանելով աշխատատեղը (պաշտոնը)՝

1) ընտրական իրավունքն իրականացնելիս.

2) հետաքննության, նախաքննության մարմինների, դատախազի և դատարանի կանչով որպես վկա, տուժող, փորձագետ, մասնագետ, թարգմանիչ, ընթերակա ներկայանալիս.

3) որպես աշխատողների ներկայացուցիչ՝ դատական նիստերին մասնակցելիս.

4) դոնորի պարտականություններ կատարելիս.

(4.1-ին կետը ուժը կորցրած է ճանաչել 09.10.20 ՀՕ-460-Ն (օրենքն ունի անցումային դրույթներ) օրենք)

5) Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված այլ դեպքերում:

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված՝ պետական կամ հասարակական պարտականությունների կատարման համար աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատված աշխատողի միջին աշխատավարձը վճարում կամ հատուցում է այն կազմակերպությունը (մարմինը), որի առաջադրած պարտականությունները կատարում է աշխատողը, իսկ պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատողների միջին աշխատավարձը վճարվում է աշխատողի հիմնական աշխատատեղից, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ: Վճարվող միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով՝

1) միջին ժամային աշխատավարձը, եթե աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատված ժամանակահատվածը չի գերազանցում մեկ շաբաթը.

2) միջին օրական աշխատավարձը, եթե աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատված ժամանակահատվածը գերազանցում է մեկ շաբաթը:

3. Կազմակերպությունում գործող աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողները տարվա ընթացքում ազատվում են

աշխատանքային պարտականությունների կատարումից մինչև վեց աշխատանքային օր ժամկետով՝ աշխատողների ներկայացուցչական մարմինների միջոցառումներին մասնակցելու կամ որպես աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի անդամ՝ որակավորումը բարձրացնելու համար: Աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատման և այդ օրերի համար վճարման կարգը սահմանվում է կոլեկտիվ պայմանագրով կամ աշխատողների ժողովի (համաժողովի) որոշմամբ:

(4-րդ մասը ուժը կորցրած է ճանաչել 09.10.20 ՀՕ-460-Ն (օրենքն ունի անցումային դրույթներ) օրենք)

(175-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 17.06.16 ՀՕ-109-Ն (տարածվում է 2016 թվականի ապրիլի 1-ից հետո ծագած հարաբերությունների վրա), 09.10.20 ՀՕ-460-Ն (օրենքն ունի անցումային դրույթներ) օրենքներ)

Հոդված 176. Չվճարվող արձակուրդը

1. Աշխատողի պահանջով չվճարվող արձակուրդ տրամադրվում է՝

1) հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն: Այդ արձակուրդի ընդհանուր տևողությունը չի կարող գերազանցել երկու ամիսը.

2) հաշմանդամ աշխատողին կամ ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամող աշխատողին՝ բժշկական եզրակացությամբ սահմանված ժամկետներում, սակայն ոչ ավելի, քան 30 օր տարվա ընթացքում.

3) ամուսնության համար՝ երեք աշխատանքային օր.

4) ընտանիքի մահացած անդամի թաղման դեպքում՝ ոչ պակաս երեք օրից.

5) իր ազգային, կրոնական տոները կամ հիշատակի օրերը նշելու համար՝ ոչ ավելի, քան տարեկան չորս օր:

2. Կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են սահմանվել չվճարվող արձակուրդի այլ պատճառներ:

3. Կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով կամ կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված դեպքերում աշխատողին կարող է տրամադրվել չվճարվող արձակուրդ՝ մեկ տարվա ընթացքում ոչ ավելի, քան 60 օր տևողությամբ: Հանրային պաշտոն զբաղեցնողներին և հանրային ծառայողներին կարող է մեկ աշխատանքային տարվա ընթացքում տրամադրվել չվճարվող արձակուրդ ոչ ավելի, քան երեսուն օր, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:

(176-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 21.01.20 ՀՕ-49-Ն, 02.06.20 ՀՕ-287-Ն օրենքներ)

Հոդված 176.1. Հայրության արձակուրդը

1. Երեխայի ծնվելու օրվանից հետո՝ 30 օրվա ընթացքում, նորածնի հոր ցանկությամբ տրամադրվում է հինգ աշխատանքային օր տևողությամբ վճարովի արձակուրդ, որի յուրաքանչյուր օրվա համար գործատուն վճարում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափով:

(176.1-ին հոդ. լրաց. 16.09.20 ՀՕ-415-Ն օրենք)

Հոդված 177. Արձակուրդի լրացուցիչ արտոնությունները

(177-րդ հոդվածն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

(177-րդ հոդվածը փոփ. 24.10.07 ՀՕ-238-Ն օրենք)

ԳԼՈՒԽ 19.
ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁ

Հոդված 178. Աշխատավարձը

1. Աշխատավարձը օրենքով, իրավական այլ ակտերով սահմանված կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցումն է:

2. Տղամարդկանց և կանանց միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց վճարվում է նույն չափով աշխատավարձ:

3. Աշխատավարձը ներառում է հիմնական աշխատավարձը և գործատուի կողմից աշխատողին իր կատարած աշխատանքի դիմաց տրված լրացուցիչ աշխատավարձը:

Հիմնական աշխատավարձը օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտով, աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար սահմանված վարձատրության չափն է:

Լրացուցիչ աշխատավարձը սույն օրենսգրքով, օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով, գործատուի իրավական ակտով սահմանված հիմնական աշխատավարձի նկատմամբ հաշվարկվող հավելումները, հավելավճարները, լրավճարները և պարգևատրումներն են:

Հավելումը սույն օրենսգրքով, օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի իրավական ակտով սահմանված դեպքերում և չափերով հիմնական աշխատավարձի նկատմամբ հաշվարկվող լրացուցիչ վարձատրությունն է, որը վճարվում է ծանր, վնասակար կամ առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանք կատարելու և (կամ) արտաժամյա և (կամ) գիշերային աշխատանքների և (կամ) հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքների համար:

Հավելավճարը սույն օրենսգրքով, օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի իրավական ակտով սահմանված դեպքերում և չափերով հիմնական աշխատավարձի նկատմամբ հաշվարկվող լրացուցիչ վարձատրությունն է, որը վճարվում է որակավորման (դասային, դիվանագիտական, գիտական աստիճան, կոչում և այլն), աշխատանքային ստաժի համար:

Լրավճարը, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի իրավական ակտով նախատեսված դեպքերում և չափերով հիմնական աշխատավարձից, հավելումից, հավելավճարից և պարգևատրումից բացի, աշխատողին վճարվող ցանկացած ձևի վարձատրությունն է:

Պարգևատրումը օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի իրավական ակտով սահմանված կարգով և չափերով աշխատանքային պարտականությունները պատշաճ կատարելու, երկարամյա աշխատանքի և ծառայության, ծառայողական պարտականությունները գերազանց կատարելու համար ամսական, եռամսյակային, կիսամյակային պարբերականությամբ կամ մեկանգամյա վճարվող վարձատրությունն է:

4. Աշխատողի աշխատավարձը կախված է աշխատողի որակավորումից, աշխատանքի պայմաններից, որակից, քանակից, բարդությունից:

5. (178-րդ հոդվածի 5-րդ մասն ուժը կորցրել է 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենք)

(178-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 01.12.14 ՀՕ-209-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 179. Նվազագույն աշխատավարձը

1. Աշխատավարձի ամսական և ժամավճարի նվազագույն չափը սահմանվում է օրենքով: Տնտեսության առանձին ճյուղերի, բնակավայրերի, աշխատողների որոշակի խմբերի համար օրենքով կարող է սահմանվել ամսական նվազագույն աշխատավարձի (ժամավճարի) այլ չափ:

Նվազագույն աշխատավարձի չափի մեջ չեն ներառվում հարկերը, նպատակային սոցիալական վճարները, հավելումները, հավելավճարները, պարգևատրումները և խրախուսական այլ վճարումներ:

2. Կոլեկտիվ պայմանագրով կարող է սահմանվել սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված նվազագույն աշխատավարձից ավելի բարձր նվազագույն աշխատավարձի չափ:

3. Աշխատողի ժամավճարի չափը կամ ամսական աշխատավարձը չի կարող պակաս լինել սույն հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով սահմանված չափերից:

(179-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 180. Աշխատանքի վարձատրության կազմակերպումը

1. Աշխատանքի վարձատրության նվազագույն պայմանները, չափը, մասնագիտական և պաշտոնեական, տարիֆային և որակավորման պահանջները, աշխատանքի նորմաները, աշխատանքների և աշխատողների տարիֆավորումը սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով:

2. Ժամային, գործավարձային և ամսական դրույքաչափը, աշխատանքի վարձատրության այլ ձևեր, չափն ու պայմանները, աշխատանքի նորմաները սահմանվում են կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով:

2.1. Աշխատողի ընթացիկ ամսվա ժամային դրույքաչափը որոշվում է տվյալ ամսվա հիմնական աշխատավարձը կամ պաշտոնային դրույքաչափը Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով կամ աշխատանքային պայմանագրով կամ գործատուի իրավական ակտով կամ կողմերի համաձայնությամբ սահմանված ամսվա աշխատաժամերի ընդհանուր թվի վրա բաժանելու միջոցով, իսկ աշխատողի ընթացիկ ամսվա օրական դրույքաչափը որոշվում է տվյալ ամսվա հիմնական աշխատավարձը կամ պաշտոնային դրույքաչափը Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով կամ գործատուի իրավական ակտով կամ կողմերի համաձայնությամբ սահմանված ամսվա աշխատանքային օրերի ընդհանուր թվի վրա բաժանելու միջոցով:

3. Աշխատանքների որակավորման համակարգի կիրառման դեպքում միևնույն չափանիշները պետք է կիրառվեն ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց նկատմամբ, և այդ համակարգը պետք է մշակված լինի այնպես, որ բացառի սեռային հատկանիշներով ցանկացած խտրականություն:

(180-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 181. Պաշտոնատար անձանց և ծառայողների աշխատանքի վարձատրությունը

Հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների աշխատանքի վարձատրության կարգն ու պայմանները սահմանվում են օրենքով:

(181-րդ հոդ. փոփ. 21.01.20 ՀՕ-49-Ն օրենք)

Հոդված 182. Աշխատավարձի ինդեքսավորումը

Աշխատավարձի ինդեքսավորումը կատարվում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

Հոդված 183. Աշխատանքի վարձատրությունը ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր և առանձնապես վնասակար աշխատանքների կատարման դեպքում

1. Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքները կատարելու համար աշխատողին վճարվում է հավելում:

2. Ծանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար աշխատողին վճարվում է հավելում նրա տարիֆային աշխատավարձի ոչ պակաս, քան 30 տոկոսի չափով, իսկ առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար՝ ոչ պակաս, քան 50 տոկոսի չափով: Սույն մասով նախատեսված ցանկերը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

(183-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 184. Արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի վարձատրությունը

1.Արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի, վճարվում է հավելում՝ ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից ոչ պակաս չափով, իսկ գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար՝ ոչ պակաս, քան ժամային դրույքաչափի 30 տոկոսի չափով, բացառությամբ սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքի:

2. Ռազմական դրության ժամանակահատվածում սույն հոդվածի 1-ին մասում ամրագրված դրույթը հավելում վճարելու պարտավորության մասով չի տարածվում պետական, տարածքային կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, պետական և համայնքային կազմակերպությունների ու հիմնարկների, ինչպես նաև ռազմական դրությամբ պայմանավորված որևէ ոլորտի պետական կառավարման լիազոր մարմնի կառավարմանն անցած կազմակերպությունների ու հիմնարկների (անկախ սեփականության ձևից) աշխատողներին ռազմական դրությամբ պայմանավորված աշխատանքում ներգրավելու դեպքերի վրա:

(2-րդ մասը լրաց. 09.10.20 ՀՕ-460-Ն (օրենքն ունի անցումային դրույթներ) օրենք)

(184-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 09.10.20 ՀՕ-460-Ն (օրենքն ունի անցումային դրույթներ) օրենքներ)

Հոդված 185. Աշխատանքի վարձատրությունը հանգստյան և ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին

1. Հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքը, եթե այն նախատեսված չէ աշխատանքի ժամանակացույցով, կողմերի համաձայնությամբ վարձատրվում է ժամային (օրական) դրույքաչափի կամ գործավարձի առնվազն կրկնակի չափով, կամ աշխատողին մեկ ամսվա ընթացքում տրամադրվում է վճարովի այլ հանգստյան օր, կամ այդ օրը ավելացվում է ամենամյա արձակուրդին, բացառությամբ սույն հոդվածի 1.1-ին մասով նախատեսված դեպքի:

1.1. Ռազմական դրության ժամանակահատվածում սույն հոդվածի 1-ին մասում ամրագրված դրույթը չի տարածվում պետական, տարածքային կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, պետական և համայնքային կազմակերպությունների ու հիմնարկների, ինչպես նաև ռազմական դրությամբ պայմանավորված որևէ ոլորտի պետական կառավարման լիազոր մարմնի կառավարմանն անցած կազմակերպությունների ու հիմնարկների (անկախ սեփականության ձևից) աշխատողներին ռազմական դրությամբ պայմանավորված աշխատանքում ներգրավելու դեպքերի վրա:

(1.1 մասը լրաց. 09.10.20 ՀՕ-460 (օրենքը ունի անցումային դրույթներ) օրենք)

2. Աշխատանքի ժամանակացույցով օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքը վարձատրվում է ժամային (օրական) դրույքաչափի կամ գործավարձի առնվազն կրկնակի չափով:

3. Սույն հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով սահմանված պահանջները չեն տարածվում առողջապահական, հոգաբարձության (խնամակալության), մանկական դաստիարակչական, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման, կապի և աշխատանքի այլ առանձնահատուկ բնույթ ունեցող բնագավառների աշխատողների վրա այն դեպքում, եթե աշխատանքը կատարվում է միմյանց հաջորդող առնվազն հինգ ոչ աշխատանքային (տոնական, հիշատակի, հանգստյան) օրերից որևէ մեկի ընթացքում: Ընդ որում, սույն մասով նախատեսված դեպքում ոչ աշխատանքային օրվա ընթացքում կատարված աշխատանքի դիմաց հավելման չափը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով:

(185-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 12.12.13 ՀՕ-151-Ն, 09.10.20 ՀՕ-460 (օրենքը ունի անցումային դրույթներ) օրենքներ)

Հոդված 186. Վճարումը պարապուրդի ժամանակ

1. Եթե ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդի ժամանակ աշխատողին չի առաջարկվում նրա մասնագիտությանը, որակավորմանը համապատասխանող այլ աշխատանք, որը նա կարող էր կատարել առանց իր առողջությանը վնաս պատճառելու, ապա աշխատողին պարապուրդի յուրաքանչյուր ժամվա համար վճարվում է մինչև պարապուրդը նրա միջին ժամային աշխատավարձի առնվազն երկու երրորդի չափով, սակայն ոչ պակաս, քան օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն ժամային դրույքաչափը:

2. Եթե ոչ աշխատողի մեղքով առաջացած պարապուրդի ընթացքում աշխատողն իր համաձայնությամբ ժամանակավորապես փոխադրվում է ավելի ցածր աշխատավարձով, սակայն իր մասնագիտությանը, որակավորմանը համապատասխանող և առողջական վիճակին վնաս չպատճառող մեկ այլ աշխատանքի, ապա յուրաքանչյուր ժամի համար աշխատողին վճարվում է պարապուրդի ամսվան նախորդող նրա ժամային դրույքաչափով:

3. Եթե աշխատողը հրաժարվում է առաջարկված ժամանակավոր աշխատանքից, որը համապատասխանում է նրա մասնագիտությանը և որակավորմանը, և որը նա կարող էր կատարել առանց իր առողջությանը վնաս պատճառելու, ապա պարապուրդի յուրաքանչյուր ժամի համար նրան վճարվում է սահմանված նվազագույն ժամային դրույքաչափի երեսուն տոկոսից ոչ պակաս:

4. Պարապուրդի ժամանակ գործատուի պահանջով աշխատավայրում գտնվելու համար աշխատողին վճարվում է սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված չափով աշխատավարձ:

5. Կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կարող են նախատեսվել դեպքեր, երբ աշխատողը կարող է պարապուրդի ժամանակ ընդհանրապես չներկայանալ աշխատանքի:

6. Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառներով առաջացած, ինչպես նաև աշխատողի մեղքով առաջացած պարապուրդի համար կարող է չվճարվել:

7. Տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց իրավունքների ու ազատությունների՝ օրենսդրությամբ ժամանակավոր սահմանափակումը, որոնց դեպքում հնարավոր չէ իրականացնել աշխատանքային պարտականությունները, այդ թվում՝ հեռավար եղանակով, համարվում է սույն հոդվածի 6-րդ մասով սահմանված անհաղթահարելի ուժ:

(186-րդ հոդ. փոփ. 29.04.20 ՀՕ-236-Ն (օրենքն ունի անցումային դրույթ) օրենք)

Հոդված 187. Ոչ լրիվ աշխատաժամանակի վարձատրությունը

Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում, ինչպես նաև գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ ոչ լրիվ աշխատաժամանակի (ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ շաբաթ) կիրառման դեպքերում աշխատանքը վարձատրվում է փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան:

(187-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 187.1. Հատուկ դեպքերում աշխատանքի վարձատրությունը

1. Եթե տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում այդ դեպքերով պայմանավորված՝ աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի կամ աշխատանքի է ներկայացել ոչ լրիվ աշխատանքային օրով, ապա

աշխատանքը վարձատրվում է առնվազն փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան:

2. Ուսումնական (այդ թվում՝ նախադպրոցական) հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդների չպլանավորված տեղափոխման կամ չպլանավորված տրամադրման ժամանակահատվածում մինչև տասներկու տարեկան երեխայի խնամքը կազմակերպելու նպատակով ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքի ներկայանալու դեպքում աշխատողի աշխատավարձն ամբողջությամբ պահպանվում է, եթե աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողը բացակայել է մինչև երկու ժամ: Սույն մասում նշված դեպքերում աշխատանքային օրվա ընթացքում երկու ժամից ավելի բացակայելու, ինչպես նաև ամբողջ աշխատանքային օրն աշխատանքի չներկայանալու դեպքում աշխատանքը վարձատրվում է առնվազն փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան:

3. Սույն օրենսգրքի 106.1-ին հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դեպքերում աշխատողի աշխատավարձն ամբողջությամբ պահպանվում է:

(187.1-ին հոդ. լրաց. 29.04.20 ՀՕ-236-Ն օրենք)

Հոդված 188. Աշխատանքի վարձատրությունը աշխատանքի ծավալի ավելացման դեպքում

1. Եթե սահմանված նորմաների համեմատությամբ ավելանում է աշխատողի աշխատանքի ծավալը, ապա նրա աշխատանքը վարձատրվում է կատարված աշխատանքի ծավալին համապատասխան:

2. Աշխատանքի վարձատրության որոշակի չափերը սահմանվում են կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով:

Հոդված 189. Աշխատանքի վարձատրությունը աշխատաժամանակի կրճատ տևողության դեպքում

Կրճատ տևողությամբ աշխատաժամանակով աշխատողների աշխատանքի վարձատրության պայմանները սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ:

Հոդված 190. Աշխատանքի վարձատրությունը խոտան արտադրանքի դեպքում

1. Ոչ աշխատողի մեղքով խոտան արտադրանքի դեպքում աշխատողի աշխատանքը վարձատրվում է պիտանի արտադրանքի համար նախատեսված վարձատրության չափով:

2. Գործատուի մեղքով արտադրանքի խոտանի կամ վերամշակվող նյութի թաքնված թերության, ինչպես նաև արտադրանքի ընդունումից հետո նկատված խոտան արտադրանքի համար աշխատողի աշխատանքը վարձատրվում է պիտանի արտադրանքի համար նախատեսված վարձատրության չափով:

3. Աշխատողի մեղքով խոտան արտադրանքի դեպքում աշխատանքը չի վարձատրվում:

(190-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 191. Աշխատանքի վարձատրությունը աշխատանքային նորմաները չկատարելու դեպքում

1. Եթե աշխատողը ոչ իր մեղքով չի կատարում աշխատանքային նորմաները, ապա աշխատանքի վարձատրությունը կատարվում է փաստացի կատարված աշխատանքի համար: Այս դեպքում ամսական աշխատավարձը չի կարող պակաս լինել նրա միջին ամսական աշխատավարձի երկու երրորդից, որը չի կարող պակաս լինել սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձից:

2. Աշխատողի մեղքով աշխատանքի նորմաները չկատարվելու դեպքում աշխատանքը վարձատրվում է փաստացի կատարված աշխատանքին համապատասխան:

Հոդված 192. Աշխատավարձի վճարման ժամկետները և կարգը

1. Աշխատավարձը յուրաքանչյուր ամիս հաշվարկվում և աշխատանքային օրերին վճարվում է աշխատողին ամսական առնվազն մեկ անգամ՝ մինչև հաջորդ ամսվա 15-ը:

Գործատուն կարող է ամսական աշխատավարձ վճարել մեկ անգամից ավելի պարբերականությամբ:

2. Աշխատավարձի վճարումը պարտավորագրերով և արժեթղթերով արգելվում է, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի:

Աշխատավարձը վճարվում է Հայաստանի Հանրապետության արժույթով և կարող է վճարվել կանխիկ կամ անկանխիկ՝ բանկային վկայագրով, չեկերով կամ աշխատողի նշած բանկային հաշվին դրամական փոխանցումով: Երևան քաղաքում գործունեություն ծավալող 10 և ավելի աշխատող ունեցող գործատուն աշխատավարձի վճարումները կատարում է անկանխիկ եղանակով:

(192-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն, 24.10.19 ՀՕ-187-Ն օրենքներ)

Հոդված 193. Հաշվարկային թերթիկները

1. Գործատուն աշխատավարձը վճարելիս աշխատողի պահանջով ներկայացնում է հաշվարկային թերթիկներ:

2. Հաշվարկային թերթիկում նշվում են հաշվարկված, աշխատողին վճարված և պահված գումարները:

(193-րդ հոդվածը փոփ. 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենք)

Հոդված 194. Աշխատանքի վարձատրության նոր պայմանների մասին ծանուցումը

(194-րդ հոդվածն ուժը կորցրել է 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենք)

Հոդված 195. Միջին աշխատավարձը

1. Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված դեպքերում աշխատողներին երաշխավորվում է միջին աշխատավարձ: Սույն օրենսգրքով նախատեսված միջին աշխատավարձի չափը որոշելու բոլոր դեպքերի համար սահմանվում է հաշվարկման միասնական կարգ: Միջին աշխատավարձի հաշվարկման համար հաշվի են առնվում

աշխատանքի վարձատրության բոլոր տեսակները (հիմնական աշխատավարձ, լրացուցիչ աշխատավարձ՝ հավելումներ, հավելավճարներ, լրավճարներ, պարգևատրումներ և այլն), որոնք կիրառվում են տվյալ կազմակերպությունում՝ անկախ վճարման աղբյուրից:

2. Աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձի չափը որոշվում է այդպիսի պահանջ առաջանալու ամսվան նախորդող վերջին տասներկու ամիսների ընթացքում տվյալ գործատուի կողմից աշխատողի համար հաշվարկված աշխատանքի վարձատրության բոլոր տեսակների (հիմնական աշխատավարձ, լրացուցիչ աշխատավարձ՝ հավելումներ, հավելավճարներ, լրավճարներ, պարգևատրումներ և այլն) ընդհանուր գումարը տասներկուսի բաժանելու միջոցով:

Հաշվառման ենթակա տասներկու ամիսներում չպետք է ներառվեն այն ամիսները, որոնց ընթացքում աշխատողը եղել է ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ և (կամ) արձակուրդում և (կամ) ոչ իր մեղքով պարապուրդում, ինչպես նաև զինվորական հաշվառման պարտականություններ կատարելու, վարժական հավաքների, զինվորական վարժանքների, զորավարժությունների մասնակցելու, զորահավաքային զինվորական ծառայություն իրականացնելու կամ որպես զինվորական ծառայության մեջ չգտնվող անձ (կամավորական)՝ կամավորական հիմունքներով Հայաստանի Հանրապետության, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կամ պաշտպանության ոլորտում պետական լիազոր մարմնի հետ ռազմական փոխօգնության պայմանագրերի հիման վրա այլ երկրների պաշտպանության մարտական գործողություններին մասնակցելու ամիսները:

Եթե սույն մասի երկրորդ պարբերությունում նշված պատճառներից որևէ մեկով տասներկու ամիսները չեն ձևավորվում, կամ միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելու պահանջն առաջացել է մինչև աշխատողի առաջին աշխատանքային տարին լրանալը, ապա աշխատողի միջին աշխատավարձի չափը հաշվարկվում է՝ տվյալ ժամանակահատվածում մյուս բոլոր ամիսների ընթացքում աշխատողի համար հաշվարկված աշխատանքի վարձատրության բոլոր տեսակների (բացառությամբ պարգևատրման գումարների) ընդհանուր գումարն այդ ամիսների թվի վրա բաժանելու միջոցով, իսկ պարգևատրման գումարները միջին աշխատավարձի մեջ հաշվի են առնվում 1/12-ի չափով:

Այն դեպքում, երբ միջին ամսական աշխատավարձի հաշվարկման պահանջ առաջանալու ամսվան նախորդող տասներկու ամիսներում աշխատողը չի ունեցել փաստացի հաշվարկված աշխատավարձ, կամ տասներկու ամիսներում առկա են սույն մասի երկրորդ պարբերությունում թվարկված դեպքերը, միջին աշխատավարձի փոխարեն հաշվարկման համար հիմք է ընդունվում աշխատողի համար օրենսդրությամբ սահմանված պաշտոնային դրույքաչափը կամ աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին իրավական ակտով սահմանված ամսական աշխատավարձը: Եթե սահմանված է ժամային դրույքաչափ, ապա հաշվարկների համար հիմք է ընդունվում ժամային դրույքաչափը:

Եթե միջին աշխատավարձի հաշվարկման ժամանակ սույն մասի երկրորդ պարբերությունով սահմանված կարգով հաշվարկից հանված ամիսներում աշխատողի համար հաշվարկվել են պարգևատրումներ, ապա պարգևատրման գումարը միջին աշխատավարձի մեջ հաշվի է առնվում սույն մասի երրորդ պարբերությունով սահմանված կարգով:

3. Հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում միջին օրական աշխատավարձի չափը որոշվում է՝ միջին ամսական աշխատավարձը բաժանելով 21-ի: Վեցօրյա

աշխատանքային շաբաթվա դեպքում միջին օրական աշխատավարձի չափը որոշվում է՝ միջին ամսական աշխատավարձը բաժանելով 25-ի:

Մեկ ամսից պակաս աշխատած աշխատողների միջին օրական աշխատավարձը որոշվում է՝ աշխատած օրերի համար հաշվարկված աշխատանքի վարձատրության բոլոր տեսակների (հիմնական աշխատավարձ, լրացուցիչ աշխատավարձ՝ հավելումներ, հավելավճարներ, լրավճարներ, պարգևատրումներ և այլն) ընդհանուր գումարը աշխատած օրերի թվի վրա բաժանելու միջոցով:

4. Միջին ժամային աշխատավարձի չափը որոշվում է միջին ամսական աշխատավարձի և միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելու համար հաշվառված ամիսների արտադրյալը բաժանելով միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելու համար հաշվառված ամիսների ընթացքում տվյալ աշխատողի փաստացի աշխատած ժամերի քանակին:

Մեկ ամսից պակաս աշխատած աշխատողների միջին ժամային աշխատավարձը որոշվում է՝ աշխատած օրերի համար հաշվարկված աշխատանքի վարձատրության բոլոր տեսակների (հիմնական աշխատավարձ, լրացուցիչ աշխատավարձ՝ հավելումներ, հավելավճարներ, լրավճարներ, պարգևատրումներ և այլն) ընդհանուր գումարը Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով կամ աշխատանքային պայմանագրով կամ գործատուի իրավական ակտով տվյալ աշխատողի համար սահմանված աշխատանքային ժամերի թվի վրա բաժանելու միջոցով:

5. (195-րդ հոդվածի 5-րդ մասն ուժը կորցրել է 12.11.12 ՀՕ-220-Ն օրենք)

6. (195-րդ հոդվածի 6-րդ մասն ուժը կորցրել է 12.11.12 ՀՕ-220-Ն օրենք)

7. Այն դեպքում, եթե սույն հոդվածով սահմանված կարգով հաշվարկված միջին ամսական կամ միջին ժամային աշխատավարձերը համապատասխանաբար ցածր են տվյալ պահին գործող նվազագույն ամսական աշխատավարձից կամ ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափից, ապա միջին ամսական կամ միջին ժամային աշխատավարձերի փոխարեն համապատասխանաբար հիմք է ընդունվում տվյալ պահին գործող նվազագույն ամսական աշխատավարձը կամ ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափը:

(195-րդ հոդվածը փոփ. 16.12.05 ՀՕ-23-Ն, 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 12.11.12 ՀՕ-220-Ն, 12.12.13 ՀՕ-151-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն , 09.10.20 ՀՕ-460-Ն (օրենքը ունի անցումային դրույթներ) օրենքներ)

Հոդված 196. Աշխատողների պահանջների բավարարումը գործատուի սնանկության դեպքում

Գործատուի սնանկության դեպքում աշխատողների աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարումների վճարման հետ կապված պահանջները բավարարվում են օրենքով սահմանված կարգով:

Հոդված 197. Աշխատավարձի վճարումը աշխատողի մահվան դեպքում

Աշխատողի մահվան դեպքում նրան հասանելիք աշխատավարձը և դրան հավասարեցված այլ վճարումներ վճարվում են մահացածի ընտանիքի անդամին՝ մահվան վկայականը և ընտանիքի անդամ լինելու փաստը հավաստող անհրաժեշտ այլ փաստաթղթեր անձի մահվանից հետո՝ վեց ամսվա ընթացքում, ներկայացնելու դեպքում: Վճարումները կատարվում են նշված փաստաթղթերը ներկայացնելուց հետո՝ աշխատանքային երեք օրվա ընթացքում: Սահմանված ժամկետում չստացված

աշխատավարձը և դրան հավասարեցված այլ վճարումներ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով ենթակա են ժառանգման:

Հոդված 198. Աշխատավարձի և աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված այլ վճարումների ժամկետանց վճարումը

1. 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:

2. Գործատուի սնանկ ճանաչվելու դեպքում սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված տուժանքի հաշվարկումը դադարեցվում է սնանկ ճանաչելու մասին դատարանի վճռի կայացման պահից:

(198-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 199. Աշխատավարձի և աշխատանքի այլ պայմանների վերաբերյալ տվյալները

Աշխատողի աշխատավարձի և աշխատանքի այլ պայմանների վերաբերյալ տվյալները տրամադրվում կամ հրապարակվում են միայն Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում կամ աշխատողի համաձայնությամբ:

ԳԼՈՒԽ 20.
ԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐ ԵՎ ՀԱՏՈՒՑՈՒՄՆԵՐ

Հոդված 200. Ուսումնական արձակուրդի վարձատրության պայմանները

1. Հանրակրթական, միջնակարգ-մասնագիտական կամ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունում սովորող աշխատողին ուսումնական արձակուրդի համար վճարում է գործատուն՝ յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողի միջին օրական աշխատավարձից ոչ պակաս չափով, եթե գործատուն աշխատողին գործուղել է սովորելու:

2. Ընդունելության քննություններ հանձնող կամ անձնական նախաձեռնությամբ սովորող աշխատողների ուսումնական արձակուրդի վճարման հարցը կարող է կարգավորվել կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ:

Հոդված 201. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին ծանուցում ստացած աշխատողների մասնագիտական ուսուցումը

Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 2-րդ և 3-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին ծանուցում ստացած աշխատողները կարող են ուղարկվել աշխատանքի շուկայի պահանջներին համապատասխանող մասնագիտություն սովորելու կամ որակավորումը բարձրացնելու:

Նրանց մասնագիտական ուսուցման կամ որակավորումը բարձրացնելու կարգը սահմանվում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ:

(201-րդ հոդվածը փոփ. 27.02.06 ՀՕ-39-Ն, 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենքներ)

Հոդված 201.1. Գործատուի կողմից մասնագիտական ուսուցումը

1. Գործատուն իր միջոցների հաշվին իրավունք ունի կազմակերպությունում կամ այլ վայրում պայմանագրային հիմունքներով կազմակերպելու աշակերտների կամ աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցում մինչև վեց ամիս տևողությամբ՝ ուսուցման ընթացքում աշակերտին վճարելով կրթաթոշակ՝ առնվազն օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով:

(201.1-ին հոդվածը լրաց. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենքներ)

Հոդված 202. Աշխատանքի վարձատրությունը աշխատողի առողջական վիճակի պատճառով այլ աշխատանքի փոխադրվելու դեպքում

1. Եթե կատարվող աշխատանքի պատճառով աշխատողի առողջական վիճակը վատթարացել է (չի կարող իրականացնել նախկին աշխատանքը վնասվածքի, մասնագիտական հիվանդության, առողջության վնասման այլ պատճառներով) և նրան, իր մասնագիտությանը, որակավորմանը և առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանքի փոխադրել հնարավոր չէ՝ տվյալ կազմակերպությունում համապատասխան աշխատանք չլինելու պատճառով, ապա նրան օրենսդրությամբ սահմանված չափով վճարվում է նպաստ մինչև նրա աշխատունակության մասին պետական բժշկասոցիալական փորձաքննական հանձնաժողովից եզրակացություն ստանալը: Եթե աշխատողը աշխատանքում դժբախտ դեպքերից և մասնագիտական հիվանդություններից ապահովագրված չի եղել, ապա աշխատունակությունը կորցնելու աստիճանը որոշելուց հետո գործատուն նրան վճարում է վնասի հատուցում:

2. Եթե աշխատողը սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված դեպքերում փոխադրվում է նվազ վարձատրվող աշխատանքի, ապա նրան վճարվում է կատարված աշխատանքի համար և վճարվում է հատուցում՝ նրա նախկին միջին ամսականի և կատարված աշխատանքի համար վճարվող աշխատավարձերի չափերի տարբերությունը, մինչև նրա աշխատունակության մասին բժշկասոցիալական փորձաքննական հանձնաժողովից եզրակացություն ստանալը:

(202-րդ հոդվածը փոփ. 27.02.06 ՀՕ-39-Ն օրենք)

Հոդված 203. Լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումների վճարումը

Լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումների համար գործատուն վճարում է աշխատողի միջին աշխատավարձը, որի հաշվարկման համար հիմք է ընդունվում միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

Հոդված 204. Առողջության ստուգման համար երաշխիքները

Այն աշխատողին, որի առողջության ստուգումը, իր աշխատանքի բնույթով պայմանավորված, պարտադիր է, առողջության ստուգման համար ծախսվող ժամանակի

համար վճարվում է միջին աշխատավարձը, որի հաշվարկման համար հիմք է ընդունվում միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

Հոդված 205. Աշխատանքի առանձին պայմաններով կամ բնույթով պայմանավորված հատուցումը

Այն աշխատողներին, որոնց աշխատանքը կատարվում է դաշտային պայմաններում կամ կրում է տեղափոխման (տեղաշարժման) բնույթ, հատուցվում են նրանց կատարած լրացուցիչ ծախսերը՝ աշխատանքի պայմաններով կամ բնույթով պայմանավորված:

Այդ հատուցումների նվազագույն չափը և կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը: Պետական կամ համայնքի բյուջեների միջոցներից հատուցումների դեպքում Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը սահմանում է նաև հատուցման առավելագույն չափը:

Հոդված 206. Վճարումը աշխատանքը կատարելուց հրաժարվելու դեպքում

Այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը հիմնավորված պատճառաբանությամբ հրաժարվել է աշխատանք կատարելուց՝ կապված անվտանգության ապահովման և առողջության համար վտանգի առկայության, աշխատանքի անվտանգ կատարման ուսուցում չանցնելու, անհատական ու կոլեկտիվ պաշտպանության միջոցների բացակայության հետ, աշխատողին վճարվում է նրա միջին աշխատավարձը, որի հաշվարկման համար հիմք է ընդունվում միջին ժամային աշխատավարձի չափը: Եթե աշխատողը հրաժարվում է աշխատանք կատարելուց ոչ հիմնավոր պատճառներով, ապա չաշխատած ժամանակահատվածը չի վճարվում, իսկ գործատուին պատճառած վնասը Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով ենթակա է հատուցման:

Հոդված 207. Երաշխիքները դոնորներին

Արյան կամ դրա բաղադրիչների հանձնման օրը դոնորն ազատվում է աշխատանքային պարտականությունների կատարումից: Աշխատանքի չներկայանալու մասին աշխատողը պարտավոր է գործատուին տեղեկացնել ոչ ուշ, քան մեկ օր առաջ: Գործատուն կամ նրա ներկայացուցիչը չպետք է խոչընդոտի դոնորին արյունը կամ դրա բաղադրիչները հանձնելու համար:

(207-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 208. Աշխատողին պատկանող գործիքների, աշխատանքային հագուստի մաշվածության դիմաց հատուցումը

1. Գործատուն երաշխավորում է աշխատանքի համար անհրաժեշտ գործիքների, սարքավորումների, հատուկ հագուստի և անհատական ու կոլեկտիվ պաշտպանության այլ միջոցների անվճար տրամադրումը աշխատողին:

2. 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:

Հոդված 209. Երաշխիքները և հատուցումները գործուղումների դեպքում

1. Գործուղման մեկնած աշխատողներին երաշխավորվում է նրանց աշխատատեղի (պաշտոնի) և աշխատավարձի պահպանումը գործուղման ամբողջ ժամանակահատվածում, ինչպես նաև նրանց վճարվում է օրապահիկ, և հատուցվում են գործուղման հետ կապված ծախսերը:

2. Այդ վճարումների նվազագույն չափը և կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը: Պետական կամ համայնքի բյուջեների միջոցներից հատկացվող գործուղման ծախսերի վճարման դեպքում Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը սահմանում է նաև հատուցման առավելագույն չափը:

3. Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողին արգելվում է միայնակ ուղարկել գործուղման: Հղի կանայք և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են գործուղման ուղարկվել միայն իրենց համաձայնությամբ:

(209-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 210. Երաշխիքները և հատուցումները աշխատանքի այլ վայր փոխադրվելու կամ այլ վայրում աշխատանքի ընդունվելու դեպքերում

(210-րդ հոդվածն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 211. Վճարված հատուցումների վերադարձման դեպքերը

(211-րդ հոդվածն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 212. Դրամական պահանջների բավարարումը

1. Աշխատանքային հարաբերությունների հետևանքով ծագած դրամական պահանջները, կապված աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասի հետ, հատուցում է գործատուն՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պահանջների բավարարման համար Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կարող են օգտագործվել Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ստեղծած հատուկ հիմնադրամի միջոցները:

Հոդված 213. Աշխատավարձից պահումներ կատարելու հիմքերը

1. Աշխատավարձից պահումները կարող են կատարվել օրենքով սահմանված կարգով և դեպքերում:

2. Գործատուին ունեցած աշխատողի պարտքերը մարելու համար աշխատավարձից պահվում կամ գանձվում են՝

1) աշխատավարձի հաշվին աշխատողին տրված կանխավճարը.

2) հաշվարկային մեխանիկական սխալների հետևանքով կատարված ավել վճարումները.

3) գործուղման կամ աշխատանքի այլ վայր փոխադրվելու կամ առանձին գործողությունների կատարման համար աշխատողին տրված կանխավճարի չծախսված և ժամանակին չվերադարձված գումարը.

4) աշխատողի մեղքով գործատուին պատճառված վնասի հատուցման գումարը:

Սույն մասում նշված դեպքերում, եթե աշխատողի պարտքը չի գերազանցում նրա մեկ ամսվա միջին աշխատավարձը, ապա գործատուն իրավունք ունի կատարելու պահումներ, եթե կանխավճարի վերադարձման համար սահմանված ժամկետը լրանալու, հաշվարկային մեխանիկական սխալների հետևանքով կատարված ավել վճարումը կատարելու, կանխավճարի չծախսված և ժամանակին չվերադարձված գումարը վերադարձնելու և աշխատողի հասցրած վնասը հայտնաբերվելու օրվանից ոչ ուշ, քան մեկ ամսվա ընթացքում, պահումներ կատարելու մասին ընդունել է համապատասխան իրավական ակտ: Գործատուի պարտքերը մարելու համար աշխատողների աշխատավարձից պահումներ կամ գանձումներ կարող են կատարվել նաև, երբ աշխատողն ազատվում է աշխատանքից մինչև այն աշխատանքային տարվա ավարտը, որի համար նրան տրամադրվել էր արձակուրդ: Այդ դեպքում գանձվում է չաշխատած օրերի համար վճարված գումարը: Այդ օրերի համար գանձումները կատարվում են, եթե աշխատողը աշխատանքից ազատվել է սույն օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ, 7-րդ, 12-րդ, 13-րդ կետերով, 112-րդ հոդվածի 1-ին մասով, 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում:

3. Չի թույլատրվում աշխատողից պահել կամ գանձել օրենքի սխալ կիրառմամբ հաշվարկված և ավել վճարված աշխատավարձը, բացառությամբ հաշվարկային մեխանիկական սխալների դեպքերի:

(213-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 214. Աշխատավարձից պահումների չափերի սահմանափակումները

Աշխատավարձը վճարելիս պահումների և գանձումների ընդհանուր չափը հաշվարկվում է օրենքով սահմանված կարգով, որը չի կարող գերազանցել աշխատողի մեկ ամսվա աշխատավարձի հիսուն տոկոսը: Սույն օրենսգրքի 213-րդ հոդվածով սահմանված պահումներն ու գանձումները կատարելուց հետո աշխատողին վճարվող աշխատավարձը չի կարող պակաս լինել օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին, 2-րդ և 3-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի:

(214-րդ հոդվածը փոփ. 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենք)

ԳԼՈՒԽ 21.
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԿԱՐԳԱՊԱՀՈՒԹՅՈՒՆԸ

Հոդված 215. Աշխատանքային կարգապահության ապահովումը

1. Աշխատանքի վայրում աշխատանքային կարգապահությունն ապահովվում է արտադրողական աշխատանքի համար կազմակերպչական և տնտեսական նորմալ պայմաններ ստեղծելու, ինչպես նաև արդյունավետ աշխատանքը խրախուսելու միջոցով:

2. Աշխատանքային կարգապահությունը խախտող աշխատողների նկատմամբ կարող են կիրառվել կարգապահական ներգործության միջոցներ:

Հոդված 216. Աշխատողի պարտականությունները

Աշխատողը պարտավոր է բարեխղճորեն կատարել աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունները, պահպանել կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքային կարգապահությունը, կատարել աշխատանքի սահմանված նորմաները, պահպանել աշխատանքի պաշտպանության և անվտանգության ապահովման պահանջները, բարեխղճորեն վերաբերվել գործատուի և այլ աշխատողների գույքին, ինչպես նաև մարդկանց կյանքին ու առողջությանը, գործատուի գույքի պաշտպանությանն սպառնացող վտանգի ծագման մասին անմիջապես տեղեկացնել գործատուին:

Հոդված 217. Գործատուի պարտականությունները

Գործատուն պարտավոր է՝

1) աշխատողին ապահովել պայմանագրով պայմանավորված աշխատանքով և կազմակերպել նրա աշխատանքը.

2) նախատեսված ժամկետում և սահմանված չափով վճարել աշխատողի աշխատավարձը.

3) սահմանված կարգով աշխատողին տրամադրել վճարվող և չվճարվող արձակուրդը.

4) ապահովել անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմաններ.

5) աշխատանքի ընդունելու ժամանակ, ինչպես նաև աշխատելու ընթացքում աշխատողին ծանոթացնել կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատանքի պաշտպանության և հակահրդեհային անվտանգության ապահովման պահանջներին.

6) կատարել օրենքով, այլ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված այլ պարտականություններ:

(217-րդ հոդվածը փոփ. 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենք)

Հոդված 218. Աշխատանքային կարգապահությունը և կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները

1. Աշխատանքային կարգապահությունն աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված վարքագծի կանոններն են, որոնց պարտավոր են ենթարկվել բոլոր աշխատողները:

2. Կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները (գործատուի ներքին իրավական ակտը) կանոնակարգում են աշխատողների՝ աշխատանքի ընդունման և ազատման կարգը, աշխատանքային պայմանագրի կողմերի հիմնական իրավունքները, պարտականությունները և պատասխանատվությունը, աշխատանքի ռեժիմը, հանգստի

ժամանակը, աշխատողների նկատմամբ կիրառվող խրախուսանքի և կարգապահական պատասխանատվության միջոցները, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող այլ հարցեր:

Հոդված 219. Գործատուի կողմից կիրառվող խրախուսանքները

1. Աշխատանքային պարտականությունները բարեխիղճ կատարելու համար գործատուն կարող է խրախուսել աշխատողներին: Աշխատողի նկատմամբ կարող են կիրառվել խրախուսանքի հետևյալ տեսակները.

1) շնորհակալության հայտարարում.

2) միանվագ դրամական պարգևատրում.

3) հուշանվերով պարգևատրում.

4) լրացուցիչ վճարովի արձակուրդի տրամադրում.

5) կարգապահական տույժի հանում:

2. Կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններով կարող են սահմանվել խրախուսանքի այլ տեսակներ:

3. Օրենքով նախատեսված դեպքերում և կարգով աշխատողները կարող են ներկայացվել պետական պարգևների:

Հոդված 220. Աշխատանքային կարգապահության խախտումը

1. Աշխատանքային կարգապահության խախտում է համարվում աշխատողի մեղքով աշխատանքային պարտականությունները չկատարելը կամ ոչ պատշաճ կատարելը:

2. Աշխատանքային կարգապահության խախտում չեն համարվում՝

1) տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում այդ դեպքերով պայմանավորված՝ աշխատողի աշխատանքի չներկայանալը կամ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքի ներկայանալը.

2) ուսումնական (այդ թվում՝ նախադպրոցական) հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդների չպլանավորված տեղափոխման կամ չպլանավորված տրամադրման ժամանակահատվածում մինչև տասներկու տարեկան երեխայի խնամքը կազմակերպելու նպատակով աշխատողի աշխատանքի չներկայանալը կամ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքի ներկայանալը:

(220-րդ հոդ. խմբ. 29.04.20 ՀՕ-236-Ն օրենք)

Հոդված 221. Աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտումը

(221-րդ հոդվածն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 222. Կարգապահական պատասխանատվության հիմքերը

Կարգապահական պատասխանատվության կարող է ենթարկվել միայն աշխատանքային կարգապահությունը խախտած աշխատողը:

Հոդված 223. Կարգապահական տույժերը

1. Աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու համար կարող են կիրառվել հետևյալ կարգապահական տույժերը.

1) նկատողություն.

2) խիստ նկատողություն.

3) սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերի հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծում:

2. Առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար օրենքով կարող են սահմանվել նաև կարգապահական այլ տույժեր:

3. Օրենքով չնախատեսված կարգապահական տույժերի կիրառումն արգելվում է:

(223-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 224. Կարգապահական տույժի ընտրությունը

Կարգապահական տույժի կիրառման դեպքում պետք է հաշվի առնվեն խախտման ծանրությունը և դրա հետևանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները և աշխատողի՝ նախկինում կատարած աշխատանքը:

Հոդված 225. Աշխատանքային կարգապահության մեկ խախտման համար մի քանի կարգապահական տույժերի կիրառման արգելքը

Աշխատանքային կարգապահության յուրաքանչյուր խախտման համար կարող է նշանակվել մեկ կարգապահական տույժ:

Հոդված 226. Կարգապահական տույժի կիրառման կարգը

1. Մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը գործատուն պետք է աշխատողից գրավոր կերպով պահանջի խախտման մասին գրավոր բացատրություն՝ տրամադրելով ողջամիտ ժամկետ: Եթե գործատուի սահմանած ողջամիտ ժամկետում աշխատողն առանց հարգելի պատճառների չի ներկայացնում գրավոր բացատրություն, ապա կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել առանց գրավոր բացատրության:

(226-րդ հոդ. փոփ. 24.10.18 ՀՕ-404-Ն, խմբ. 23.01.20 ՀՕ-76-Ն օրենքներ)

Հոդված 227. Կարգապահական տույժի կիրառման ժամկետը

1. Կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել խախտումը հայտնաբերելուց հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, չհաշված աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով բացակայության, գործուղման կամ արձակուրդի մեջ գտնվելու ժամանակահատվածները:

2. Կարգապահական տույժը չի կարող կիրառվել, եթե խախտումը կատարելու օրվանից անցել է վեց ամիս: Եթե խախտումը հայտնաբերվում է աուդիտի, ֆինանսատնտեսական գործունեության, գումարային կամ այլ արժեքների ստուգման (գույքագրման) ընթացքում, ապա կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել, եթե խախտումը կատարելու օրվանից անցել է ոչ ավելի, քան մեկ տարի:

Հոդված 228. Կարգապահական տույժի բողոքարկումը

Կարգապահական տույժը կարող է բողոքարկվել դատական կարգով՝ տվյալ կարգապահական տույժը կիրառելու մասին իրավական ակտն օրենքով սահմանված կարգով ուժի մեջ մտնելուց հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում:

(228-րդ հոդվածը փոփ. 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենք)

Հոդված 229. Կարգապահական տույժի գործողության ժամկետը

Եթե կարգապահական տույժի ենթարկվելու օրվանից հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում, աշխատողը չի ենթարկվել նոր կարգապահական տույժի, ապա դա համարվում է մարված:

Հոդված 230. Կարգապահական տույժի հանումը

Կարգապահական տույժը կարող է հանվել մինչև մեկ տարին լրանալը, եթե աշխատողը թույլ չի տվել նոր կարգապահական խախտում և բարեխղճորեն կատարում է իր աշխատանքային պարտականությունները:

ԳԼՈՒԽ 22.
ՆՅՈՒԹԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

Հոդված 231. Նյութական պատասխանատվության առաջացման հիմքերը

Նյութական պատասխանատվությունն առաջանում է այն դեպքում, երբ աշխատանքային պայմանագրի կողմը (գործատուն կամ աշխատողը), չկատարելով կամ ոչ պատշաճ կատարելով իր պարտականությունները, վնաս է պատճառում մյուս կողմին:

Վնաս պատճառելու հետևանքով ծագած պարտավորությունները կարգավորվում են Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքով, եթե սույն օրենսգրքով այլ բան նախատեսված չէ:

Հոդված 232. Նյութական պատասխանատվության առաջացման պայմանները

Նյութական պատասխանատվություն առաջանում է հետևյալ բոլոր պայմանների առկայության դեպքում.

1) պատճառված է վնաս.

2) վնասը պատճառվել է անօրինական գործունեության հետևանքով.

3) առկա է պատճառական կապ անօրինական գործունեության և վնասի առաջացման միջև.

4) առկա է խախտողի մեղքը.

5) խախտում թույլ տված և տուժած կողմերն իրավունքների խախտման պահին եղել են աշխատանքային հարաբերությունների մեջ.

6) վնասի առաջացումը կապված է աշխատանքային գործունեության հետ:

Հոդված 233. Տուժողի մեղքը հաշվի առնելը

Եթե վնասն առաջացել է խեղում ստացած կամ մահացած աշխատողի մեղքով՝ նրա կոպիտ անզգուշության հետևանքով, ապա, հաշվի առնելով մեղավորության աստիճանը, վնասի հատուցումը նվազում է, կամ վնասի հատուցման պահանջը մերժվում է:

Հոդված 234. Գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքերը

Գործատուի նյութական պատասխանատվությունն առաջանում է, եթե՝

1) աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերից և մասնագիտական հիվանդություններից չապահովագրված աշխատողը հիվանդացել է մասնագիտական հիվանդությամբ, ստացել է խեղում կամ մահացել է.

2) վնասն առաջացել է աշխատողի գույքի կորստի, ոչնչացման կամ օգտագործման համար ոչ պիտանի դառնալու հետևանքով.

3) թույլ են տրվել աշխատողի կամ այլ անձանց գույքային իրավունքների այլ խախտումներ:

Գործատուն հատուցում է իր պատճառած վնասը Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքով սահմանված կարգով:

Հոդված 235. Վնասի հատուցումը կազմակերպության վերակազմակերպման դեպքում

Վնասը հատուցելու պարտավորություն ունեցող կազմակերպության վերակազմակերպման դեպքում վնասի հատուցման պարտավորությունը փոխանցվում է իրավահաջորդության կարգով՝ փոխանցման ակտին կամ բաժանիչ հաշվեկշռին համապատասխան:

Հոդված 236. Վնասի հատուցումը կազմակերպության լուծարման դեպքում

Կազմակերպության լուծարման դեպքում աշխատողին պատճառված վնասը Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքով և այլ օրենքներով սահմանված կարգով ենթակա է հատուցման:

Հոդված 237. Աշխատողի նյութական պատասխանատվության դեպքերը

Աշխատողը պարտավոր է հատուցել գործատուին պատճառած նյութական վնասը, որն առաջացել է՝

1) գործատուի գույքը փչացնելու կամ կորցնելու հետևանքով.

2) նյութերի գերածախս թույլ տալու հետևանքով.

3) աշխատողի կողմից աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս այլ անձանց պատճառված վնասը գործատուի կողմից հատուցելու դեպքերում.

4) գործատուին պատկանող գույքը փչացնելու պատճառով կատարված ծախսերից.

5) նյութական արժեքների ոչ պատշաճ պահպանության հետևանքով.

6) անորակ արտադրանքի թողարկումը կանխելու համար դիտավորյալ կերպով միջոցառումներ չձեռնարկելու, նյութական կամ դրամական արժեքները հափշտակելու հետևանքով:

Հոդված 238. Աշխատողի նյութական պատասխանատվության սահմանները

Աշխատողը պարտավոր է հատուցել գործատուին պատճառած վնասը լրիվ ծավալով, բայց ոչ ավելի նրա երեք ամսվա միջին աշխատավարձի չափից, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 239-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերի:

Հոդված 239. Աշխատողների կողմից լրիվ ծավալով վնասի հատուցման դեպքերը

Աշխատողը պարտավոր է հատուցել գործատուին պատճառած վնասը լրիվ ծավալով, եթե՝

1) վնասը պատճառվել է դիտավորությամբ.

2) վնասը պատճառվել է աշխատողի հանցավոր գործունեության հետևանքով.

3) աշխատողի հետ կնքվել էր լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիր.

4) վնասը պատճառվել է աշխատանքի համար նրան տրված անհրաժեշտ գործիքների, սարքավորումների, հատուկ հագուստի և անհատական ու կոլեկտիվ պաշտպանության այլ միջոցների, ինչպես նաև նյութերի, կիսաֆաբրիկատների կամ արտադրանքի կորստի հետևանքով.

5) վնասը պատճառվել է այնպիսի եղանակով կամ այնպիսի գույքի, որի դեպքում օրենքով սահմանված է լիակատար գույքային պատասխանատվություն.

6) վնասը պատճառվել է ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ:

Հոդված 240. Լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիրը

1. Լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիր կարող է կնքվել այն աշխատողների հետ, որոնց աշխատանքն անմիջականորեն կապված է նյութական արժեքների պահպանության, ընդունման, դուրսգրման, առուվաճառքի, տեղափոխման կամ օգտագործման հետ: Լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիրը կնքվում է գրավոր: Պայմանագրում նշվում են նյութական այն արժեքները, որոնց համար աշխատողը ստանձնում է լիակատար նյութական պատասխանատվություն, ինչպես նաև գործատուի պարտավորությունները՝ վնասների կանխումը ապահովող պայմանների վերաբերյալ:

2. Լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիր չի կարող կնքվել մինչև տասնութ տարեկան աշխատողների հետ:

Հոդված 241. Հատուցման ենթակա վնասի չափի որոշումը

1. Հատուցման ենթակա վնասը ներառում է իրական վնասը և բաց թողնված օգուտը:

2. Վնասներն են իրավունքը խախտված անձի այն ծախսերը, որ նա կատարել է կամ պետք է կատարի խախտված իրավունքը վերականգնելու համար՝ նրա գույքի կորուստը կամ վնասվածքը (իրական վնաս), ինչպես նաև չստացված եկամուտները, որոնք այդ անձը

կստանար քաղաքացիական շրջանառության սովորական պայմաններում, եթե նրա իրավունքը չխախտվեր (բաց թողնված օգուտ):

3. Աշխատողի (ծառայողական, պաշտոնեական կամ այլ աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս, տրանսպորտային միջոցները վարելիս և այլն) պատճառած վնասը հատուցած գործատուն հետադարձ պահանջի (ռեգրեսի) իրավունք ունի այդ աշխատողի նկատմամբ՝ իր վճարած հատուցման չափով, եթե օրենքով այլ չափ նախատեսված չէ:

ԳԼՈՒԽ 23.
ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅՈՒՆԸ

Հոդված 242. Աշխատողների անվտանգությունը և առողջությունը

Աշխատողների անվտանգությունը և առողջությունը աշխատանքային գործունեության ընթացքում աշխատողների կյանքի և առողջության պահպանման համակարգն է, որը ներառում է իրավական, սոցիալ-տնտեսական, կազմակերպական-տեխնիկական, սանիտարահիգիենիկ, բուժկանխարգելիչ, վերականգնողական և այլ միջոցառումներ:

Հոդված 243. Աշխատողների անվտանգ աշխատանքի իրավունքը

1. Աշխատանքի ժամանակ յուրաքանչյուր աշխատողի համար պետք է ստեղծվեն օրենքով սահմանված՝ պատշաճ, անվտանգ և առողջության համար անվնաս պայմաններ:

2. Աշխատողների առողջության և անվտանգության պահպանությունը պարտավոր է ապահովել գործատուն: Հաշվի առնելով աշխատողների համար արտադրության վտանգավորության աստիճանը՝ գործատուն կազմակերպությունում ներգրավում է աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման որակավորված ծառայություն կամ այդ գործառույթն իրականացնում է անձամբ:

3. Աշխատանքի պայմանների դասակարգումը և առողջության համար վնասակար գործոնների թույլատրելի նվազագույն մակարդակը և քանակը սահմանվում են օրենքներով և այլ իրավական ակտերով:

(243-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 244. Աշխատանքի նորմալ պայմանների ապահովումը

Գործատուն պարտավոր է ապահովել աշխատանքի նորմալ պայմաններ, որպեսզի աշխատողները կարողանան կատարել աշխատանքի նորմաները: Այդպիսի պայմաններ են՝

1) մեխանիզմների, սարքավորումների և աշխատանքի այլ միջոցների սարքին վիճակը.

2) տեխնիկական փաստաթղթերով ժամանակին ապահովելը.

3) աշխատանքի կատարման համար անհրաժեշտ նյութերի և գործիքների պատշաճ որակը և դրանք ժամանակին տրամադրելը.

4) արտադրությունն ապահովելը էլեկտրաէներգիայով, գազով և էներգիայի այլ տեսակներով.

5) առողջության համար աշխատանքի անվտանգ և անվնաս պայմանները (անվտանգության տեխնիկայի նորմերի և կանոնների պահպանումը, պատշաճ լուսավորությունը, ջեռուցումը, օդափոխությունը, սահմանված նվազագույն նորմաներից ցածր աղմուկը, ճառագայթումը, վիբրացիան և աշխատողի առողջության համար բացասական ներգործություն ունեցող վտանգավոր այլ գործոններ).

6) այլ պայմաններ, որոնք անհրաժեշտ են որոշակի աշխատանքներ կատարելու համար:

Հոդված 245. Աշխատավայրի կահավորումը

1. Յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատավայրը և շրջապատող միջավայրը պետք է լինեն անվտանգ, հարմար և առողջության համար անվնաս, կահավորված՝ աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան:

2. Նոր և վերակառուցված օբյեկտները (համալիրները, ձեռնարկությունները, գործարանները, արտադրամասերը և այլն) շահագործման են հանձնվում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով:

Հոդված 246. Աշխատանքի միջոցները

1. Աշխատանքում թույլատրվում է օգտագործել միայն տեխնիկապես սարքին վիճակում գտնվող աշխատանքի միջոցներ, որոնք համապատասխանում են աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին:

2. Աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության նվազագույն պահանջները աշխատանքի միջոցների նկատմամբ սահմանվում են համապատասխան նորմատիվ իրավական ակտերով:

3. Անվտանգության և առողջության պահպանության պարտադիր պահանջները աշխատանքի տարբեր միջոցների արտադրության նկատմամբ և դրանց համապատասխանելիության գնահատման ընթացակարգերը սահմանվում են տեխնիկական կանոնակարգերով (ստանդարտներով) և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով:

4. Աշխատանքի որոշակի միջոցի օգտագործման վերաբերյալ անվտանգության ապահովման պահանջները սահմանվում են աշխատանքի միջոցի ուղեկցող փաստաթղթերով: Այդ փաստաթղթերը պարտավոր է տրամադրել աշխատանքի միջոցներ արտադրողը տրամադրվող միջոցների հետ միաժամանակ:

5. Սարքավորումների անվտանգ շահագործման նկատմամբ պարտադիր մշտական հսկողությունն իրականացնում է գործատուն, եթե այդ սարքավորումների օգտագործման (շահագործման) մասին պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ:

(246-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 247. Պաշտպանությունը վտանգավոր քիմիական նյութերի ազդեցությունից

1. Այն կազմակերպություններում, որտեղ արտադրական գործընթացի ժամանակ օգտագործվում, արտադրվում, տեղափոխվում կամ պահպանվում են մարդկանց առողջության համար վտանգավոր քիմիական նյութեր, գործատուներն աշխատողների առողջության, շրջակա միջավայրի պահպանության ապահովման համար սահմանում և ձեռնարկում են համապատասխան միջոցներ:

2. Վտանգավոր քիմիական նյութերի փաթեթավորումը ենթակա է պիտակավորման՝ վնասակարության կամ վտանգավորության մասին նախազգուշացնող նշանով:

3. Աշխատողները պետք է անցնեն վտանգավոր որոշակի քիմիական նյութերի հետ անվտանգ վարվելու ուսուցում և հրահանգավորում: Աշխատավայրերում պետք է տեղադրված լինեն կոլեկտիվ պաշտպանության միջոցներ, վտանգավոր քիմիական նյութերի քանակի հաշվառման համար հատուկ համակարգեր, աշխատողներին վտանգի մասին նախազգուշացնող համակարգեր: Աշխատողները պետք է ապահովված լինեն անհատական պաշտպանության միջոցներով:

Հոդված 248. Աշխատանքի անվտանգ կատարման կազմակերպումը

1. Աշխատանքը պետք է կազմակերպվի աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան:

2. (248-րդ հոդվածի 2-րդ մասն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

3. Գործատուն պարտավոր է ընդունել աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության վերաբերյալ ներքին իրավական ակտեր:

4. Աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին իրավական ակտերի, աշխատանքների կազմակերպման և իրականացման կանոնների, հրահանգների պահանջները չպահպանելը համարվում է կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնների խախտում:

(248-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 249. Պարտադիր բժշկական զննությունը

1. Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողները պարտավոր են անցնել բժշկական զննություն աշխատանքի ընդունման ժամանակ, իսկ մինչև տասնութ տարեկան դառնալը՝ սահմանված պարբերականությամբ:

Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողների պարբերական բժշկական զննությունը կատարվում է գործատուի հաշվին:

2. Այն աշխատողները, ովքեր աշխատանքի վայրում կարող են ենթարկվել մասնագիտական ռիսկի գործոններին, պարտավոր են մինչև աշխատանքի ընդունվելը, իսկ աշխատանքի ընթացքում՝ պարբերաբար, անցնել բժշկական զննություն՝ գործատուի հաստատած ժամանակացույցին համապատասխան: Այն աշխատողները, որոնց մասնագիտական ռիսկը պայմանավորված է աշխատանքի ընթացքում վտանգավոր նյութերի օգտագործման հետ, ենթակա են պարբերական բժշկական զննության նաև նույն կազմակերպությունում աշխատատեղը կամ աշխատանքը փոխելու դեպքում:

3. Բնակչության առողջության պահպանության նպատակով պարբերական բժշկական զննություն պետք է անցնեն սննդարդյունաբերության, առևտրի և հասարակական սննդի կազմակերպությունների, ջրային կառույցների, բուժական և

կանխարգելիչ կազմակերպությունների, ինչպես նաև մանկական դաստիարակչական և այլ կազմակերպությունների աշխատողները:

4. Գիշերային ժամանակ կամ հերթափոխով աշխատողները պարտավոր են մինչև աշխատանքի ընդունվելը, իսկ աշխատանքի ընթացքում՝ պարբերաբար, անցնել բժշկական զննություն՝ գործատուի հաստատած ժամանակացույցին համապատասխան:

5. Գործատուն պարտավոր է հաստատել այն աշխատողների ցանկը, որոնք ենթակա են պարտադիր բժշկական զննության, և առողջությունը վերահսկող կազմակերպության հետ համաձայնեցնել բժշկական զննություն անցնելու ժամանակացույցը: Բժշկական զննություն անցնելու ժամանակացույցին աշխատողները ծանոթացվում են ստորագրությամբ:՝

6. Պարտադիր բժշկական զննումը կատարվում է աշխատանքային ժամերին՝ գործատուի միջոցների հաշվին:

7. Պարտադիր նախնական և պարբերական բժշկական զննության ենթակա մասնագիտությունների, աշխատանքների ցանկը, ինչպես նաև բժշկական զննության անցկացման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

(249-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 250. Աշխատանքի ժամանակավորապես դադարեցումը

1. Նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված կարգով աշխատանքը ժամանակավորապես դադարեցվում է, եթե՝

1) աշխատողը չի ծանոթացել աշխատանքի անվտանգ կատարման կանոններին.

2) առաջացել է աշխատանքի միջոցի անսարքություն կամ վթարային վիճակ.

3) աշխատանքը կատարվում է սահմանված տեխնոլոգիական կանոնակարգի խախտումներով.

4) աշխատողները ապահովված չեն կոլեկտիվ և (կամ) անհատական պաշտպանության միջոցներով.

5) աշխատավայրը վտանգավոր կամ վնասակար է կյանքի և առողջության համար:

2. Կազմակերպությունում կամ կազմակերպության ստորաբաժանումներում վտանգ առաջանալու դեպքում գործատուն պարտավոր է՝

1) բոլոր աշխատողներին և այն անձանց, որոնց կարող է վտանգ սպառնալ, հնարավորինս արագ տեղեկացնել սպառնացող վտանգի, ինչպես նաև աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման համար ձեռնարկվելիք միջոցառումների և աշխատողների կողմից կատարվելիք գործողությունների մասին.

2) ձեռնարկել միջոցներ աշխատանքների դադարեցման համար և հրահանգել աշխատողներին՝ լքելու աշխատանքային տարածքը և տեղափոխվելու անվտանգ վայր.

3) կազմակերպել տուժողներին առաջին բուժօգնության տրամադրումը և աշխատողների տեղահանումը.

4) հնարավորինս արագ տեղեկացնել համապատասխան ներքին և արտաքին ծառայություններին ու մարմիններին՝ վտանգի և տուժած աշխատողների մասին.

5) մինչև մասնագիտացված ծառայությունների ժամանումը վտանգի վերացման համար ներգրավել կազմակերպության անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության ծառայության, ինչպես նաև համապատասխան ուսուցում անցած աշխատողներին:

ԻՐՏԵԿ 250-րդ հոդվածի 3-րդ մասը փոփոխվելու է 01.07.2021 թվականից՝ 04.12.19 ՀՕ-265-Ն օրենքով:

3. Սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված դեպքերում, եթե գործատուն միջոցներ չի ձեռնարկում աշխատողներին հնարավոր վտանգից պաշտպանելու համար, ապա աշխատանքի դադարեցման պահանջով իրավունք ունեն հանդես գալու կազմակերպության անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության ծառայությունը, ինչպես նաև աշխատողների ներկայացուցիչները: Եթե գործատուն հրաժարվում է կատարել կազմակերպության անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության ծառայության կամ աշխատողների ներկայացուցիչների պահանջը, ապա վերջիններս այդ մասին տեղեկացնում են աշխատանքի անվտանգության ապահովման նկատմամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած՝ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմնին: Աշխատանքի անվտանգության ապահովման նկատմամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած՝ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմնի ղեկավարը աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության վիճակի գնահատումից հետո կարող է որոշում ընդունել՝ պարտավորեցնելով գործատուին դադարեցնել աշխատանքը: Եթե գործատուն հրաժարվում է կատարել աշխատանքի անվտանգության ապահովման նկատմամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած՝ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմնի ղեկավարի պահանջները, ապա վերջինս իրավունք ունի դիմելու ոստիկանություն՝ աշխատանքի դադարեցման պահանջի կատարման և վտանգավոր աշխատատեղերից աշխատողների տեղահանման համար:

4. Աշխատանքի միջոցների անսարքության կամ վթարային վիճակի առաջացման մասին աշխատողները պարտավոր են անմիջապես տեղեկացնել գործատուին:

5. Յուրաքանչյուր կազմակերպություն պարտավոր է ունենալ աշխատողների տեղահանման պլան:

6. Այն կազմակերպությունները, որտեղ արտադրվում, օգտագործվում, պահպանվում են վտանգավոր նյութեր, պարտավոր են օրենսդրությամբ սահմանված կարգով ունենալ հնարավոր վթարի մասին նախազգուշացնելու և հետևանքները վերացնելու համար գործողությունների պլաններ:

7. Աշխատողների տեղահանման պլանները պետք է փակցվեն տեսանելի տեղերում: Կազմակերպության անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության ծառայությունն ու արհեստակցական միությունը պարտավոր են տեղեկացված լինել տեղահանման և վթարների նախազգուշացման ու վերացման պլաններին:

8. Սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված դեպքերում աշխատանքը ժամանակավորապես դադարեցվելիս պահպանվում է աշխատողի միջին աշխատավարձը, որի հաշվարկման համար հիմք է ընդունվում միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

9. Եթե բնական պայմանները խոչընդոտում են աշխատանքների անվտանգ իրականացմանը, ապա աշխատանքները պետք է դադարեցվեն: Վտանգի առաջացման դեպքում արտադրությունում դժբախտ պատահարները կանխելու համար գործատուն իրավունք ունի սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով աշխատողներին փոխադրելու աշխատանքային պայմանագրով չնախատեսված այլ աշխատանքի:

(250-րդ հոդվածը փոփ. 26.05.08 ՀՕ-75-Ն, 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 17.12.14 ՀՕ-256-Ն, 21.03.18 ՀՕ-172-Ն օրենքներ)

Հոդված 251. Կազմակերպության սանիտարահիգիենիկ սենյակները

1. Կազմակերպությունում աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման մասին նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված կարգին համապատասխան՝ հանգստանալու, երեխաներին կրծքով կերակրելու, զգեստափոխվելու, հագուստը, կոշիկները, անհատական պաշտպանության միջոցները պահպանելու համար կահավորվում են սանիտարական և անձնական հիգիենայի սենյակներ կամ համապատասխան առանձնացված տեղեր՝ լվացարաններով, ցնցուղարաններով, զուգարաններով:

2. Այն կազմակերպությունում, որտեղ օգտագործվում են վտանգավոր նյութեր, սանիտարական և անձնական հիգիենայի սենյակները կահավորվում են նման սենյակների կահավորման համար հատուկ պահանջների պահպանմամբ: Սանիտարական և անձնական հիգիենայի սենյակների կահավորման պահանջները սահմանվում են աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերով՝ հաշվի առնելով աշխատանքի բնույթը, օգտագործվող նյութերը, աշխատողների քանակը:

3. Կազմակերպության բուժկետերը, սնվելու համար սենյակները կահավորվում են այդպիսի սենյակների կահավորման պահանջներին համապատասխան՝ հաշվի առնելով աշխատողների քանակը:

(251-րդ հոդվածը փոփ. 20.11.14 ՀՕ-178-Ն օրենք)

Հոդված 252. Գործատուի ատեստավորումը

(252-րդ հոդվածն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 253. Աշխատողների մասնակցությունը աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման միջոցառումների իրականացմանը

Գործատուն պարտավոր է աշխատողներին տեղեկացնել աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության վիճակի վերլուծության, պլանավորման, միջոցառումների կազմակերպման և վերահսկման բոլոր հարցերի մասին և խորհրդակցել նրանց հետ: Գործատուն պարտավոր է աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերի քննարկմանը մասնակից դարձնել աշխատողների ներկայացուցիչներին: Գործատուն կարող է ստեղծել կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողով, որի գործունեության կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

(253-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 254. Աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով աշխատողների հրահանգավորումը և ուսուցումը

1. Գործատուն չի կարող աշխատողից պահանջել անցնելու աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը, եթե նա աշխատանքի անվտանգության ուսուցում և (կամ) հրահանգավորում չի անցել:

2. Գործատուն ապահովում է, որպեսզի իր կազմակերպություն գործուղված աշխատողն անցնի աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը միայն կազմակերպությունում գոյություն ունեցող հնարավոր ռիսկի գործոնների մասին տեղեկացվելուց և աշխատանքի որոշակի վայրում անվտանգության հրահանգավորում անցնելուց հետո:

Հոդված 255. Աշխատողների ապահովումը պաշտպանության միջոցներով

1. Աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի և կազմակերպությունում աշխատողների անվտանգության ու առողջության վիճակի գնահատման հիման վրա գործատուն կահավորում է կոլեկտիվ պաշտպանության միջոցները, աշխատողներին անվճար տրամադրում է անհատական պաշտպանության միջոցներ:

2. Եթե կոլեկտիվ պաշտպանության միջոցները չեն ապահովում աշխատողների պաշտպանությունը ռիսկի գործոններից, ապա աշխատողներին պետք է տրամադրվեն անհատական պաշտպանության միջոցներ: Անհատական պաշտպանության միջոցները պետք է հարմարեցված լինեն աշխատանքի համար, հարմար լինեն օգտագործման համար և լրացուցիչ վտանգներ չստեղծեն աշխատողների անվտանգության համար: Անհատական պաշտպանության միջոցների նախագծման, արտադրության համապատասխանելիության գնահատման պահանջները սահմանվում են աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերով:

Հոդված 256. Աշխատողների բուժօգնության կազմակերպումը

1. Աշխատավայրում դժբախտ պատահարների կամ սուր հիվանդությունների առաջացման դեպքերում գործատուն պարտավոր է աշխատողներին ապահովել առաջին բժշկական օգնությամբ:

2. Աշխատանքի վայրում հիվանդացած կամ վնասվածքներ ստացած աշխատողի տեղափոխումն առողջապահական կազմակերպություն իր միջոցների հաշվին կազմակերպում է գործատուն:

Հոդված 257. Մինչև տասնութ տարեկան անձանց աշխատանքի արգելքը

Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում, ինչպես նաև օրենքով սահմանված այլ դեպքերում մինչև տասնութ տարեկան անձանց ներգրավելն արգելվում է:

(257-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 258. Մայրության պաշտպանությունը

1. Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց ներգրավելն արգելվում է:

2. Աշխատանքի վնասակար պայմանների և վտանգավոր գործոնների ցանկի, ինչպես նաև աշխատավայրի գնահատման արդյունքների հիման վրա գործատուն պարտավոր է որոշել հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց անվտանգության և առողջության վրա ազդող վտանգավոր գործոնների ազդեցության տևողությունը և բնույթը: Հնարավոր ազդեցության առկայությունը որոշելուց հետո գործատուն պարտավոր է վտանգավոր գործոնների ազդեցության ռիսկի վերացման նպատակով ձեռնարկել ժամանակավոր միջոցներ:

3. Վտանգավոր գործոնների վերացման հնարավորություն չունենալու դեպքում գործատուն միջոցներ է ձեռնարկում բարելավելու աշխատանքային պայմանները, որպեսզի հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանայք չենթարկվեն նման գործոնների ազդեցությանը: Եթե աշխատանքային պայմանների փոփոխությամբ նման ազդեցությունը հնարավոր չէ վերացնել, ապա գործատուն պարտավոր է կնոջը (նրա համաձայնությամբ) փոխադրել այլ աշխատանքի նույն կազմակերպությունում: Այդպիսի հնարավորության բացակայության դեպքում կնոջը տրամադրվում է վճարովի արձակուրդ մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի հատկացումը:

4. Եթե հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կնոջն անհրաժեշտ է աշխատաժամանակի ընթացքում բժշկական հետազոտություն անցնել, ապա գործատուն պարտավոր է նրան ազատել աշխատանքային պարտականությունների կատարումից՝ պահպանելով միջին աշխատավարձը, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

5. Երեխային կրծքով կերակրող կնոջը մինչև երեխայի մեկուկես տարին լրանալը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, երեխային կերակրելու համար յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ: Երեխային կերակրելու համար նախատեսված ընդմիջումների ժամանակահատվածում աշխատողը վարձատրվում է միջին ժամային աշխատավարձի չափով:

(258-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 259. Աշխատող հաշմանդամների անվտանգության և առողջության երաշխիքները

Աշխատող հաշմանդամների անվտանգությունը և առողջության պահպանումը երաշխավորվում են օրենքներով:

(259-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 260. Աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի, մասնագիտական հիվանդությունների մասին հայտնելը

1. Աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքից տուժած, մասնագիտական սուր հիվանդությամբ հիվանդացած աշխատողը (եթե ի վիճակի է), ինչպես նաև այն անձը, որը ականատես է եղել դժբախտ պատահարին կամ դրա հետևանքներին, պարտավոր են անմիջապես այդ մասին հայտնել ստորաբաժանման ղեկավարին, գործատուին,

կազմակերպության աշխատողների անվտանգության և առողջության հարցերով ծառայությանը:

ԻՐՏԵԿ 260-րդ հոդվածի 2-րդ մասը փոփոխվելու է 01.07.2021 թվականից՝ 04.12.19 ՀՕ-265-Ն օրենք:

2. Աշխատանքի վայրում աշխատողի մահվան դեպքում գործատուն պարտավոր է անհապաղ հայտնել ապահովագրողին, Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանությանը և աշխատանքի անվտանգության ապահովման նկատմամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած՝ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմնին:

(260-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 17.12.14 ՀՕ-256-Ն, 21.03.18 ՀՕ-172-Ն օրենքներ)

Հոդված 261. Դժբախտ դեպքերի, մասնագիտական հիվանդությունների ծառայողական քննությունը

1. Կազմակերպությունում մասնագիտական հիվանդությունների և դժբախտ դեպքերի պատճառները պարզելու նպատակով անցկացվում է ծառայողական քննություն: Մասնագիտական հիվանդությունները և դժբախտ դեպքերը ենթակա են պարտադիր հաշվառման գործատուի կողմից: Մասնագիտական հիվանդությունների և դժբախտ դեպքերի հաշվառման և ծառայողական քննության կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

2. Տուժողը կամ նրա ներկայացուցիչը սահմանված կարգով կարող է մասնակցել աշխատանքի ժամանակ դժբախտ դեպքի կամ մասնագիտական հիվանդության ծառայողական քննությանը, իրավունք ունի ծանոթանալու դժբախտ դեպքի կամ մասնագիտական հիվանդության ծառայողական քննության նյութերին, ստանալ դժբախտ դեպքի կամ մասնագիտական հիվանդության ծառայողական քննության ակտը, իսկ ակտին համաձայն չլինելու դեպքում ծառայողական քննության արդյունքները կարող են բողոքարկել վարչական և (կամ) դատական կարգով:

(261-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենք)

Հոդված 262. Աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանման նկատմամբ իրականացվող վերահսկողությունը

ԻՐՏԵԿ 262-րդ հոդվածը փոփոխվելու է 01.07.2021 թվականից՝ 04.12.19 ՀՕ-265-Ն օրենք:

1. Աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանման նկատմամբ վերահսկողությունն իրականացնում է աշխատանքի անվտանգության ապահովման նկատմամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած՝ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմինը:

(262-րդ հոդ. փոփ. 21.03.18 ՀՕ-172-Ն օրենք)

ԳԼՈՒԽ 24.
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԵՃԵՐ

Հոդված 263. Աշխատանքային վեճի հասկացությունը

Աշխատանքային վեճը աշխատողի կամ տվյալ գործատուի հետ նախկինում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնված աշխատողի և գործատուի միջև տարաձայնությունն է, որն առաջանում է կամ առաջացել է աշխատանքային օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, ներքին իրավական ակտերով, աշխատանքային կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված իրավունքների և պարտականությունների կատարման ժամանակ:

(263-րդ հոդվածը փոփ 22.06.15 ՀՕ-96-Ն օրենք)

Հոդված 264. Աշխատանքային վեճեր քննող մարմինը

1. Աշխատանքային վեճերը ենթակա են քննության դատական կարգով՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կարգով:

2. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերը լուծվում են սույն օրենսգրքի 11-րդ գլխով սահմանված կարգով:

3. Աշխատանքային վեճերը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի և «Առևտրային արբիտրաժի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի պահանջներին համապատասխան, կարող են հանձնվել արբիտրաժային տրիբունալի լուծմանը, եթե աշխատողի և գործատուի միջև կնքվել է համաձայնություն, կամ կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված է վեճն արբիտրաժին հանձնելու հնարավորություն: Սույն օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով նախատեսված աշխատանքային վեճերը կարող են հանձնվել արբիտրաժային տրիբունալի լուծմանը նույն հոդվածով սահմանված ժամկետում: Արբիտրաժային համաձայնությունը չի սահմանափակում աշխատողի աշխատանքային պայմանագրից բխող վեճը դատարան հանձնելու իրավունքը, բացառությամբ եթե արբիտրաժային համաձայնությունը կնքվել է վեճը ծագելուց հետո, և կողմերն անվերապահորեն համաձայնել են վեճը հանձնել արբիտրաժային տրիբունալի լուծմանը:

(264-րդ հոդվածը փոփ. 19.06.15 ՀՕ-77-Ն օրենք)

Հոդված 265. Աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ վեճերը

1. Աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից հետո՝ երկու ամսվա ընթացքում, իրավունք ունի դիմելու դատարան: Եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Այդ դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք: Միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը համապատասխան օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով:

2. Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

(265-րդ հոդվածը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, 12.03.14 ՀՕ-5-Ն օրենքներ)

Հոդված 266. Աշխատանքային վեճերով դատական ծախսերը

Աշխատանքային վեճերով դատական ծախսերը կատարվում են օրենքով սահմանված կարգով:

Հայաստանի Հանրապետության Նախագահ **Ռ. Քոչարյան**

2004 թ. դեկտեմբերի 14
Երևան
ՀՕ-124-Ն