

ՏԵՂԵԿԱՆՔ
«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍՊՐՔՈՒՄ
ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ»
ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ

Հոդված 3. Աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքները

1. Աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներն են՝

1) ~~աշխատանքի ազատությունը~~ ~~աշխատանքի ազատ ընտրությունը~~, 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) պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների, ~~այդ թվում՝ սեռական ոտնձգության~~ արգելումը.

3) աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ~~մաշկի գույնից~~, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, ~~դավանանքից կրոնից~~, 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 սույն օրենսգրքով և Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով սահմանված դեպքերի կամ եթե դա բխում է աշխատանքին ներհատուկ պահանջներից:

Հոդված 3.3. Բռնության կամ ոտնձգության արգելքն աշխատանքային հարաբերություններում

1. Աշխատանքային հարաբերություններում բռնությունը կամ ոտնձգությունն արգելվում են:

2. Բռնությունը կամ ոտնձգությունն աշխատավայրում կամ աշխատանքային պարտականությունների կատարման այլ վայրում (ներառյալ՝ գործուղումները) գործատուի կամ աշխատողի կողմից մեկանգամյա կամ կրկնվող գործողություն է, որը նվաստացնում կամ վիրավորում է անձի արժանապատվությունը, ստեղծում է թշնամական կամ նվաստացուցիչ միջավայր, կամ որը նպատակ ունի հանգեցնելու, հանգեցնում է կամ կարող է հանգեցնել ֆիզիկական կամ հոգեկան կամ սեռական կամ ծառայողական կախվածության կամ վնասի կամ այդպիսի արարքի սպառնալիք է, որն ուղղված է աշխատողի կամ երրորդ անձի դեմ:

3. Սեռական ոտնձգությունը, սեռի վրա հիմնված, սեռական բնույթի ցանկացած ֆիզիկական, բանավոր կամ ոչ բանավոր կամ այլ վարքագիծ է, որն ազդում է կանանց և տղամարդկանց արժանապատվության վրա, որն անցանկալի, անհիմն և վիրավորական է ստացողի և անձի կողմից մերժման կամ ենթարկվելու համար. նման վարքագիծն օգտագործվում է բացահայտ կամ անուղղակիորեն որպես հիմք՝ տվյալ անձի աշխատանքի վրա ազդող որոշման համար. կամ վարքագիծ, որն ստացողի համար ստեղծում է վախեցնող, թշնամական կամ նվաստացուցիչ աշխատանքային միջավայր:

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 (բաղաբաղիներ 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 դատազրության ներքո:

4. Եթե գործատուն օտարերկրյա պետությունն է կամ նրա դիվանագիտական ներկայացուցչությունը, օտարերկրյա պետությունում գրանցված կամ միջազգային կազմակերպությունը կամ օտարերկրյա անձը (այսուհետ՝ օտարերկրյա գործատու), 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:

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:~~

~~3. Օրենքի կամ իրավունքի անալոգիա չի կարող կիրառվել, եթե դրանով սահմանափակվում են գործատուների կամ քաղաքացիների իրավունքները, ազատությունները, կամ նրանց համար նախատեսվում է նոր պարտականություն կամ պատասխանատվություն, կամ խստացվում են նրանց նկատմամբ կիրառվող պատասխանատվության, հարկադրանքի միջոցները կամ դրանց կիրառման կարգը, նրանց գործունեության նկատմամբ հսկողություն ու վերահսկողություն իրականացնելու պայմանները և կարգը:~~

Հոդված 14. Աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմքերը և վայրը

1. Աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով:

1.1. Աշխատանքային հարաբերությունները համարվում են ծագած Հայաստանի Հանրապետությունում, եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքվել կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտն ընդունվել է Հայաստանի Հանրապետությունում: Եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքվել է Հայաստանի Հանրապետությունից դուրս այլ վայրում կամ սույն օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված կարգով փոստային եղանակով կամ էլեկտրոնային հաղորդակցությունն ապահովող կապի միջոցով փոխանակելով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտն աշխատողին ուղարկվել է սույն մասով սահմանված կապի միջոցներով, ապա աշխատանքային պայմանագիրը կնքված, իսկ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտն ընդունված է համարվում Հայաստանի Հանրապետությունում, եթե՝

1) ռեզիդենտ իրավաբանական անձ հանդիսացող գործատուի գտնվելու վայրը (նրա մշտական գործող մարմնի գտնվելու վայրը) հանդիսանում է Հայաստանի Հանրապետությունը.

2) գործատուն հանդիսանում է Հայաստանի Հանրապետությունը կամ համայնքը կամ պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինը.

3) հիմնարկի պետական հաշվառման վայրը հանդիսանում է Հայաստանի Հանրապետությունը.

4) օտարերկրյա պետությունում գրանցված կազմակերպությունների կամ միջազգային կազմակերպությունների՝ գործատու հանդիսացող առանձնացված ստորաբաժանումների և հիմնարկների գտնվելու վայրի հասցեն (փոստային հասցեն) Հայաստանի Հանրապետությունում է.

5) ֆիզիկական անձ հանդիսացող գործատուի բնակության վայրը հանդիսանում է Հայաստանի Հանրապետությունը:

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

Հոդված 16. Գործատուների աշխատանքային իրավունակությունը և գործունակությունը

1. Գործատու իրավաբանական անձանց աշխատանքային իրավունակությունը և գործունակությունը ծագում է դրանց ստեղծման պահից: Իրավաբանական անձ չհանդիսացող այլ

գործատուների աշխատանքային իրավունակության և գործունակության նկատմամբ կիրառվում են իրավաբանական անձ հանդիսացող գործատուի աշխատանքային իրավունակության և գործունակության մասին նորմերը, եթե այլ բան չի բխում սույն օրենսգրքից, Հայաստանի Հանրապետության այլ օրենքներից կամ տվյալ սուբյեկտների առանձնահատկություններից:

2. Գործատուները ձեռք են բերում աշխատանքային իրավունքներ և կրում են աշխատանքային պարտականություններ, ինչպես նաև դրանք իրականացնում են իրենց մարմինների, համապատասխան լիազորություններով օժտված պաշտոնատար անձանց, ինչպես նաև օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտով կամ իրավաբանական անձի կանոնադրությամբ կամ գործատուի ընդունած ներքին կամ անհատական իրավական ակտերով նախատեսված դեպքերում՝ այդպիսի լիազորություններ ունեցող այլ անձանց միջոցով: Այդ մարմինները ձևավորվում և գործում են օրենքների, այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, գործատուի կանոնադրության և նրա հաստատած (ընդունած) իրավական ակտերի հիման վրա:

2. Գործատուները ձեռք են բերում աշխատանքային իրավունքներ կրում են աշխատանքային պարտականություններ, ինչպես նաև դրանք իրականացնում են իրենց մարմինների, համապատասխան լիազորություններով օժտված պաշտոնատար անձանց, ինչպես նաև օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտով կամ իրավաբանական անձի կանոնադրությամբ կամ գործատուի ընդունած ներքին կամ անհատական իրավական ակտերով նախատեսված դեպքերում՝ այդպիսի լիազորություններ ունեցող այլ անձանց միջոցով, որոնք 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. Աշխատող են համարվում նաև սույն օրենսգրքի 17.1-ին հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված ժամանակավոր աշխատանք կատարող 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:

Հոդված 17.1. Մինչև տասնութ տարեկան անձանց մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների առանձնահատկությունները

1. Մինչև տասնութ տարեկան յուրաքանչյուր անձ ունի իր տարիքային հնարավորություններին, զարգացման առանձնահատկություններին և ունակություններին

համապատասխան՝ սույն օրենսգրքով և Հայաստանի Հանրապետության այլ օրենքներով չարգելված աշխատանքային գործունեություն ծավալելու իրավունք:

2. Մինչև տասնչորս տարեկան անձինք կարող են ընդգրկվել միայն կինեմատոգրաֆիայի, մարզական, թատերական կամ համերգային կազմակերպություններում, կրկեսում, հեռուստատեսությունում կամ ռադիոյում ստեղծագործությունների ստեղծմանը (ստեղծագործական աշխատանք) կամ կատարմանը:

3. Մինչև տասնվեց տարեկան անձանց հետ կնքվում է ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր: Մինչև տասնվեց տարեկան անձանց մշտական աշխատանքի ընդունելն արգելվում է: Մինչև տասնվեց տարեկան անձինք, սույն օրենսգրքով սահմանված դեպքերում և կարգով, կարող են ընդունվել ժամանակավոր աշխատանքի՝ ծնողներից կամ խնամատար ծնողներից կամ որդեգրողներից մեկի կամ խնամակալի կամ հոգաբարձուի, իսկ նրանց բացակայության դեպքում՝ մինչև տասնվեց տարեկան անձի բնակության վայրի խնամակալության և հոգաբարձության մարմնի գրավոր համաձայնությամբ, եթե այն չի խոչընդոտում նրանց պարտադիր կրթության գործընթացին:

4. Մինչև տասնվեց տարեկան անձինք ժամանակավոր աշխատանքներում կարող են ընդգրկվել սույն օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի 1-ին և 1.2-րդ մասերին, 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 1-4-րդ կետերին, 143-րդ հոդվածի 1.1-ին մասին, 148-րդ հոդվածի 3-րդ մասին, 149-րդ հոդվածի 4-րդ մասին, 152-րդ հոդվածի 1.1-ին 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 համապատասխան:

5. Մինչև տասնութ տարեկան անձինք կարող են ընդգրկվել միայն այնպիսի աշխատանքներում, որոնք չեն վտանգում նրանց առողջությունը (այդ թվում՝ ֆիզիկական և մտավոր զարգացումը), բարոյականությունը, չեն սպառնում նրանց անվտանգությանը և չեն խոչընդոտում նրանց պարտադիր կրթությանը:

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

7. Մինչև տասնութ տարեկան անձինք ունեն աշխատանքի արտոնյալ պայմանների իրավունք: Այդ անձանց համար սահմանվում է աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն՝ սույն օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-5-րդ կետերով սահմանված պահանջներին համապատասխան:

8. Արգելվում է մինչև տասնութ տարեկան անձանց ներգրավել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր,

առանձնապես վնասակար աշխատանքներում, ինչպես նաև նրանց համար ծանր և վնասակար համարվող աշխատանքներում: Մինչև տասնութ տարեկան անձանց համար ծանր և վնասակար համարվող աշխատանքների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

9. Արգելվում է մինչև տասնութ տարեկան անձանց ներգրավել ավիոհուլային խմիչքների, թմրամիջոցների, հոգեմետ (հոգեներգործուն) նյութերի, ծխախոտի, ծխախոտային այլ արտադրատեսակների կամ դրանց փոխարինիչների, էրոտիկա, պոռնոգրաֆիա, սարսափ բովանդակող տպագիր հրատարակությունների, ֆիլմերի, տեսահոլովակների, հեռուստառադիոհաղորդումների, պոռնկագրական բնույթի այլ նյութերի կամ առարկաների արտադրության, օգտագործման, գովազդի, առևտրի կամ ցանկացած այլ եղանակով տարածմանը կամ իրացմանն ուղղված աշխատանքներում, ինչպես նաև մոլեխաղեր կազմակերպելուն կամ դրա գովազդելուն ուղղված աշխատանքներին:

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):

2. Գործատու կարող են լինել Հայաստանի Հանրապետությունում պետական գրանցում ստացած իրավաբանական անձինք՝ անկախ կազմակերպական-իրավական ձևից, պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինները, Հայաստանի Հանրապետությունում հաշվառված հիմնարկները, սույն օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված սուբյեկտները, օտարերկրյա պետությունում գրանցված կազմակերպությունների կամ միջազգային կազմակերպությունների՝ Հայաստանի Հանրապետությունում օրենքով սահմանված կարգով գրանցված կամ հաշվառված առանձնացված ստորաբաժանումները, հիմնարկները, ինչպես նաև ֆիզիկական անձինք, այդ թվում՝ անհատ ձեռնարկատերերը և նոտարները: Որպես գործատու կարող է հանդես գալ նաև Հայաստանի

Հանրապետությունը և համայնքը, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության օրենքով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտ ընդունելու իրավունք ունեցող այլ սուբյեկտ:

Հոդված 18.1. Աշխատանքի վայրը (աշխատավայրը)

1. Աշխատանքի վայրն (աշխատավայրը) այն տեղն է, որտեղ աշխատողը կատարում է աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով սահմանված աշխատանքային գործառույթները կամ որում աշխատողը պետք է գտնվի կամ որտեղ պետք է ներկայանա՝ իր աշխատանքով պայմանավորված և որն ուղղակի (անմիջականորեն) կամ անուղղակի կերպով գտնվում է գործատուի կառավարման (ղեկավարման) կամ հսկողության ներքո:

2. Եթե աշխատանքի բնույթով պայմանավորված, միևնույն գործատուի մոտ աշխատանքի դեպքում աշխատողի համար աշխատավայր են հանդիսանում մեկից ավելի վայրեր (տեղեր), ապա աշխատանքի հիմնական վայր (հիմնական աշխատավայր) է հանդիսանում՝

1) մշտական տեղակայման վայր ունեցող և աշխատանքի միջոցներով սարքավորված այն աշխատավայրը, որտեղ աշխատողը սովորաբար անցկացնում է աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածի կեսից ավելին.

2) գործատուի գտնվելու վայրը կամ գործատուի այն կառուցվածքային կամ առանձնացված ստորաբաժանման կամ գրասենյակի կամ հիմնարկի գտնվելու վայրը, որում աշխատում է աշխատողը, այն դեպքերում, երբ՝

ա. աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար սույն մասի 1-ին կետով նախատեսված ժամանակահատվածի տևողությունը հնարավոր չէ որոշել.

բ. աշխատանքները հանդիսանում են դաշտային պայմաններում կատարվող կամ տեղափոխման (տեղաշարժման) բնույթ կրող կամ ոչ մշտական տեղակայման վայր ունեցող կամ շրջիկ առևտրի կետերում աշխատանքներ.

3) կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագրում սահմանված աշխատավայրը, այն դեպքում, եթե սույն մասի 1-ին և 2-րդ կետերով հնարավոր չէ որոշել աշխատանքի հիմնական վայրը:

3. Սույն հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետով նախատեսված դեպքում, եթե գործատուն անհատ ձեռնարկատեր կամ նոտար չհանդիսացող ֆիզիկական անձ է՝ աշխատանքի հիմնական վայր (հիմնական աշխատավայր) է հանդիսանում նրա մշտական բնակության վայրը, իսկ անհատ ձեռնարկատիրոջ դեպքում՝ օրենքով սահմանված պետական միասնական գրանցամատյանում գրաված ձեռնարկատիրական գործունեությամբ գրառվելու հասցեն:

4. Գործուղման հետ կապված հարաբերությունների կիրառության իմաստով որպես աշխատանքի հիմնական վայր է դիտարկվում սույն հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված պահանջներին համապատասխանող աշխատավայրի գտնվելու բնակավայրը:

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 **Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ** 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:~~

2) **մասնագիտական աշխատանքային ստաժ, որում հաշվարկվում են քաղաքացու՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված մասնագիտական կրթության, իսկ տվյալ աշխատանքի նկարագրով (պաշտոնի անձնագրով) որոշակի մասնագիտական կրթություն նախատեսված լինելու դեպքում՝ այդ կրթության մասին վկայող փաստաթղթում նշված**

որակավորմանը կամ մասնագիտությանը համապատասխանող աշխատանքային ստաժը, անկախ պետական կամ մասնավոր ոլորտներում կատարած աշխատանքից, ինչպես նաև այլ ժամանակահատվածներ, որոնք Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ թույլատրվում է հաշվարկել տվյալ տեսակի աշխատանքային ստաժում: Մասնագիտական աշխատանքային ստաժը ներառում է համապատասխան որակավորում ստանալուց հետո աշխատած ժամանակահատվածը.

3) որոշակի կազմակերպությունում կամ միևնույն գործատուի մոտ աշխատանքային ստաժ, որում հաշվարկվում է տվյալ աշխատատեղում աշխատաժամանակը, ինչպես նաև այն ժամանակահատվածները, որոնք Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ 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:

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 ավելին, 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:

Տողված 23. Աշխատողների ներկայացուցիչները

1. Աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու իրավունք ունեն արհեստակցական միությունները: Կազմակերպությունում արհեստակցական միության 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. Եթե կազմակերպությունում՝

1) աշխատողները միավորված են միայն մեկ արհեստակցական միությունում և այն միավորում է կազմակերպության աշխատողների կեսից ավելին, ապա կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում այդ արհեստակցական միությունը ներկայացնում և պաշտպանում է կազմակերպության բոլոր աշխատողների իրավունքներն ու շահերը:

2) աշխատողները միավորված են միայն մեկ արհեստակցական միությունում, որին անդամակցում են կազմակերպության աշխատողների ոչ ավելին, քան կեսը, ապա կոլեկտիվ

աշխատանքային հարաբերություններում տվյալ արհեստակցական միությունը ներկայացնում և պաշտպանում է միայն իր անդամների իրավունքները և շահերը:

3) աշխատողները միավորված չեն որևէ արհեստակցական միությունում (այդ թվում՝ ճյուղային կամ տարածքային), ապա կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում բոլոր աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և դրանք պաշտպանելու նպատակով, աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից կարող են ընտրվել ներկայացուցիչներ (մարմին):

3. Կազմակերպությունում մեկից ավելի արհեստակցական միության առկայության դեպքում կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում բոլոր աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և դրանք պաշտպանելու նպատակով, սույն օրենսգրքի 56-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված կարգով կարող է ստեղծվել աշխատողների ներկայացուցչական միասնական մարմին:

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

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 և աշխատանքի պայմանների 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 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:

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:

8) աշխատողների ներկայացուցիչներին տրամադրել տարածք և նյութատեխնիկական միջոցներ՝ իրենց լիազորությունների իրականացման համար՝ կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ սահմանված կարգով:

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 այլ նորմատիվ իրավական ակտով կամ իրավաբանական անձի կանոնադրությամբ կամ գործատուի ընդունած ներքին կամ անհատական իրավական ակտերով 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:

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 **և դրա հետ կապված սոցիալական կամ տնտեսական** 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 45. Կոլեկտիվ պայմանագրերը

1. Կոլեկտիվ պայմանագիրը գործատուի (գործատուի ներկայացուցիչ) 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 **և դրա հետ կապված սոցիալական կամ տնտեսական** 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: **Կոլեկտիվ բանակցությունների անցկացման մասին ծանուցում ստացած կողմը պարտավոր է սույն օրենսգրքի 66-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետում կոլեկտիվ բանակցությունների ցանկություն հայտնած կողմին տեղեկացնել կոլեկտիվ բանակցություններին մասնակցելու իր դիրքորոշման մասին:**

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 կոլեկտիվ պայմանագրում կատարված փոփոխությունները կամ լրացումներն ուժի մեջ մտնելու** 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:

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 վերաորակավորվելու 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 **աշխատանքային** վեճերից, գործադուլներից խուսափելուն ուղղված սոցիալական գործընկերության միջոցառումները.

13) կողմերի համաձայնությամբ՝ այլ **հարցեր պայմաններ**:

Հոդված 51. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի գրանցումը հաշվառումը

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

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

3. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի՝ սույն հոդվածով նախատեսված հաշվառման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Հոդված 55. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը և դրա գործողության ոլորտը

1. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը սույն օրենսգրքի 49-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված պայմանների կամ դրանց մի մասի 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:

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 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:

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 պայմանների կամ դրանց մի մասի վերաբերյալ:

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. (մասն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն)

6. Կազմակերպության վերակազմակերպման կամ կազմակերպության մասնավորեցման (ապապետականացման) դեպքում կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը շարունակում է գործել մինչև իր գործողության մնացած ժամկետի լրանալը կամ մինչև նոր կոլեկտիվ պայմանագրի կնքելը, բացառությամբ սույն հոդվածի 7-րդ մասով նախատեսված դեպքի:

7. Այն դեպքում, երբ մինչև վերակազմակերպվելը կազմակերպություններում առկա են եղել մեկից ավելի կոլեկտիվ պայմանագրեր, ապա կազմակերպության վերակազմակերպման դեպքում այդ կոլեկտիվ պայմանագրերը դադարում են գործել, և երկամսյա ժամկետում կնքվում է նոր կոլեկտիվ պայմանագիր, որի դրույթները չեն կարող նվազ բարենպաստ լինել, քան վերակազմակերպվող կազմակերպությունների կոլեկտիվ պայմանագրերի դրույթներն են:

Հոդված 59.1. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի հաշվառումը

1. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի հաշվառումն իրականացնում է տեսչական մարմինը՝ համապատասխան դիմումը և կոլեկտիվ պայմանագիրը ներկայացնելու դեպքում: Ներկայացված կոլեկտիվ պայմանագրի հաշվառման մերժումը որևէ պատճառաբանությամբ արգելվում է:

2. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը ստորագրման պահից տասն օրվա ընթացքում հաշվառման է ներկայացնում տվյալ կոլեկտիվ պայմանագրի կողմ հանդիսացող գործատուն:

3. Եթե սույն հոդվածի 2-րդ մասում նշված ժամկետում գործատուն կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը հաշվառման չի ներկայացնում, ապա կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը հաշվառման կարող է ներկայացվել պայմանագրի կողմ հանդիսացող աշխատողների ներկայացուցչի կողմից: Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի կողմ հանդիսացող աշխատողների ներկայացուցչին պայմանագիրը հաշվառման է ներկայացնում սույն հոդվածի 2-րդ մասում նշված ժամկետը լրանալուց հետո՝ հինգ օրվա ընթացքում:

4. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի հաշվառման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

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 3-րդ մասով նախատեսված դեպքի:

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 64. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը

Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը արհեստակցական միության և գործատուի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի կնքելու իրավունք ունեցող կողմերի միջև տարածայնություններն 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 64. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը

1. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը արհեստակցական միության և գործատուի կամ կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու իրավունք ունեցող կողմերի միջև տարածայնություններն են՝ կողմերի ներկայացրած ու չբավարարված պահանջների վերաբերյալ: Դրանք ծագում են աշխատողների աշխատանքի սոցիալ-տնտեսական պայմանների սահմանման, փոփոխման, կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման կամ փոփոխման առիթով բանակցությունների, ինչպես նաև օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված պայմանների փոփոխման, դադարեցման կամ աշխատանքի նոր պայմանների սահմանման, կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման և կատարման ընթացքում, այդ թվում՝ կոլեկտիվ պայմանագրի կարգավորման առարկայի շրջանակներում առաջացած, սակայն կողմերի համաձայնությամբ նախօրոք չկարգավորված հարաբերությունների կամ կոլեկտիվ պայմանագրի շրջանակներում չկարգավորված հարաբերությունների հետ կապված:

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 **աշխատանքային** 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 73. Գործադուլը

1. Գործադուր 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 գործադուր 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:

Հոդված 73. Գործադուր

1. Աշխատողներն իրենց տնտեսական, սոցիալական կամ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով ունեն գործադուրի իրավունք:

2. Գործադուր մեկ կամ մի քանի գործատուների մոտ աշխատողների կոլեկտիվի կամ աշխատողների որոշակի խմբի՝ կոլեկտիվ գործողությունների միջոցով աշխատանքների լրիվ կամ մասնակի ժամանակավոր դադարեցումն է աշխատողների տնտեսական, սոցիալական կամ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով, այդ թվում՝

1) աշխատանքային վեճն աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ չլուծվելու դեպքում,

2) կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը չլուծվելու դեպքում,

3) գործատուի կողմից հաշտեցման գործընթաց իրականացնելուց խուսափելու դեպքում,

4) հաշտեցման հանձնաժողովի՝ սույն օրենսգրքի 70-րդ հոդվածի 1-ին մասին համապատասխան ընդունված որոշումը գործատուի կողմից չկատարելու դեպքում,

5) նախօրոք կնքված կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունները գործատուի կողմից չկատարելու դեպքում,

6) կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու վերաբերյալ գրավոր ծանուցում ստացած գործատուի կողմից սույն օրենսգրքի 66-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետում կոլեկտիվ բանակցություններին մասնակցելու իր դիրքորոշման մասին կոլեկտիվ բանակցությունների ցանկություն հայտնաձև կողմին չստեղծելացնելու դեպքում:

Հողված 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:

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

1) գործատուի մոտ գործադուլի դեպքում (աշխատողների կոլեկտիվի գործադուլի դեպքում)՝ քվեարկությանը մասնակցած աշխատողների ձայների մեծամասնությամբ, որը չի կարող պակաս լինել աշխատողների ընդհանուր թվի կեսից:

2) գործատուի առանձնացված կամ կառուցվածքային ստորաբաժանումում կամ գրասենյակում կամ գործատուի հիմնարկում գործադուլ հայտարարելիս՝ այդ ստորաբաժանման կամ

գրասենյակի կամ հիմնարկի քվեարկությանը մասնակցած աշխատողների ձայների մեծամասնությամբ, որը չի կարող պակաս լինել այդ ստորաբաժանման կամ գրասենյակի կամ հիմնարկի աշխատողների ընդհանուր թվի կեսից: Այն դեպքում, երբ գործատուի առանձնացված կամ կառուցվածքային ստորաբաժանումում կամ գրասենյակում կամ հիմնարկում գործադուլ հայտարարելը խոչընդոտում է գործատուի մյուս ստորաբաժանումների բնականոն գործունեությանը, ապա գործադուլ հայտարարելու որոշումը պետք է հավանության արժանանա այդ ստորաբաժանման կամ գրասենյակի կամ հիմնարկի՝ քվեարկությանը մասնակցած աշխատողների մեծամասնության կողմից, որը չի կարող պակաս լինել գործատուի մոտ աշխատողների ընդհանուր թվի մեկ երրորդից:

1.1. Գործատուի մոտ արհեստակցական միության բացակայության դեպքում, գործադուլ հայտարարելու մասին որոշման ընդունումը և գործադուլ հայտարարելու հետ կապված այլ գործառույթների իրականացումն աշխատողների ժողովի (համաժողովի) որոշմամբ կարող են վերապահվել համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը, իսկ նաև համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միության բացակայության դեպքում գործադուլ հայտարարելու մասին որոշման ընդունումը և գործադուլ հայտարարելու հետ կապված այլ գործառույթները կարող են իրականացնել աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչները (մարմինը):

2. Նախատեսվող գործադուլի մասին արհեստակցական միությունը պարտավոր է գործատուին գրավոր կերպով տեղեկացնել գործադուլն սկսելու օրվանից առնվազն յոթ օր առաջ՝ տեղեկացման հետ միաժամանակ գործատուին տրամադրելով սույն հոդվածի 5-րդ մասով սահմանված տեղեկությունները պարունակող՝ գործադուլ հայտարարելու մասին որոշումը:

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, ընդ որում, հաշտեցման ընթացակարգերի ժամանակ բավարարված պահանջները չեն կարող ներկայացվել.

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

3) գործադուլը ղեկավարող մարմինը:

Հոդված 76. Գործադուլը ղեկավարող մարմինը

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

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

3. Գործադուլի ավարտից հետո գործադուլային կոմիտեի գործունեությունը համարվում է դադարած:

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՝ գործատուների և աշխատողների համապատասխան ներկայացուցիչների հետ բանակցությունների արդյունքում: 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 **կամ կոլեկտիվ պայմանագրով** 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 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:

4) դատարանի օրինական ուժի մեջ մտած վճռով գործադուլը ճանաչվել է անօրինական:

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:

1.1. Եթե սույն օրենսգրքի 78-րդ հոդվածով սահմանված կարգով անօրինական ճանաչված գործադուլը հայտարարելու մասին որոշումն ընդունել են աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչները (մարմինը) կամ աշխատողների ներկայացուցչական միասնական մարմինը, ապա անօրինական ճանաչված գործադուլին մասնակցած աշխատողները գործատուին պատճառված վնասի համար կրում են համապարտ պատասխանատվություն:

2. **Կազմակերպության, դրա առանձնացված (կառուցվածքային) Գործատուն, նրա առանձնացված կամ 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:

Հոդված 83. Աշխատանքային պայմանագրի հասկացությունը

Աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, **որակավորմամբ պաշտոնում, որակավորմամբ կամ որակավորում չպահանջող** 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:

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 ցանկությանը՝ նաև~~ հայրանունը.

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

~~3.1) աշխատանքի վայրը.~~

~~4) կառուցվածքային ստորաբաժանումը (դրա առկայության դեպքում).~~

~~4) գործատուի այն կառուցվածքային կամ առանձնացված ստորաբաժանումը կամ գրասենյակը կամ հիմնարկը (դրանց առկայության դեպքում), որում աշխատելու է աշխատողը.~~

5) աշխատանքը սկսելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը.

6) պաշտոնի անվանումը և (կամ) աշխատանքային գործառույթները ~~կամ հղում պաշտոնից բխող գործառույթները սահմանող փաստաթղթին.~~

7) հիմնական աշխատավարձի ~~չափը և (կամ)՝~~ չափը (ներառյալ աշխատավարձից վճարվող հարկերը, սոցիալական կամ օրենքով սահմանված պարտադիր այլ վճարները) և այն որոշելու ձևը (ժամային, օրական, գործավարձային կամ ամսական դրույքաչափ).

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.~~

~~11) աշխատաժամանակի ռեժիմը (աշխատաժամանակի նորմալ տևողություն կամ ոչ լրիվ աշխատաժամանակ կամ աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ) և շաբաթական տևողությունը (բացառությամբ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի).~~

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

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

~~13) անհատական իրավական ակտը կամ աշխատանքային պայմանագիրը ստորագրող անձի պաշտոնը, անունը, ազգանունը.~~

14) աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված գործատուի և աշխատողի կողմից միմյանց ծանուցելու եղանակները:

2. (մասն ուժը կորցրել է 22.06.15 ՀՕ-96-Ն)

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

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 խնամատար ծնողներից կամ որդեգրողներից մեկի կամ խնամակալի ստորագրությամբ մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով, որի մեկ օրինակը աշխատանքային պայմանագիրը կնքելուց հետո եռօրյա ժամկետում, գործատուն հանձնում է աշխատողին, իսկ մինչև տասնչորս տարեկան անձի մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների ծագման դեպքում՝ ծնողներից մեկին կամ որդեգրողին կամ խնամատար ծնողներից կամ որդեգրողներից մեկին 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:

1.1. Աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել նաև փոստային եղանակով կամ էլեկտրոնային հաղորդակցությունն ապահովող կապի միջոցով այն կողմերի միջև փոխանակելով, որոնք հնարավորություն են տալիս հաստատելու դրա իսկությունը և ճշգրիտ որոշելու, որ այն ելնում է աշխատանքային պայմանագրի կողմից: Սույն մասով սահմանված դեպքերում, աշխատանքային պայմանագիրը ստորագրած կողմը, աշխատանքային պայմանագրի մեկ օրինակը մյուս կողմին է տրամադրում և նրա կողմից ստորագրելուց հետո այն ստանում է հետևյալ մեկ կամ մի քանի եղանակներով՝

1) աշխատանքային պայմանագրի ստորագրված օրինակը պատվիրված նամակով՝ ստանալու մասին ծանուցմամբ, մյուս կողմի տրամադրած (նշած) գտնվելու կամ բնակության վայր ուղարկելու միջոցով.

2) աշխատանքային պայմանագրի ստորագրված օրինակի արտապատկերումը (ֆաքսիմիլ վերարտադրությունը) ֆաքսիմիլ (հեռապատճենային) կապով ուղարկելու միջոցով.

3) աշխատանքային պայմանագրի ստորագրված և էլեկտրոնային պատկերատպված (սքանավորված) օրինակը կամ աշխատանքային պայմանագրի էլեկտրոնային թվային ստորագրությամբ օրինակն էլեկտրոնային հաղորդակցությունն ապահովող կապի միջոցով (այդ թվում՝ «Ինտերնետով հրապարակային և անհատական ծանուցման մասին» օրենքով սահմանված պաշտոնական էլեկտրոնային փոստով) ուղարկելու միջոցով:

1.2. Մինչև տասնչորս տարեկան անձի հետ սույն հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված կարգով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու դեպքում, մինչև տասնչորս տարեկան անձի անունից աշխատանքային պայմանագիրը ստանում, ստորագրում և դրա մեկ օրինակը գործատուին է հանձնում ծնողներից կամ խնամատար ծնողներից կամ որդեգրողներից մեկը կամ խնամակալը:

1.3. Սույն հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված կարգով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու դեպքում, աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է կնքված այն պահից, երբ պայմանագիրը ստորագրած երկու կողմն էլ ստանում են աշխատանքային պայմանագրի՝ երկու կողմի ստորագրած օրինակը:

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:

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, բացառությամբ եթե աշխատանքի ընդունվողը հանդիսանում է Հայաստանի Հանրապետությունում կացության կարգավիճակ չունեցող օտարերկրյա

քաղաքացի կամ քաղաքացիություն չունեցող անձ և փաստացի չի գտնվելու Հայաստանի Հանրապետությունում:

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 գրքուկ~~), եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է այնպիսի աշխատանքների համար, որոնք պահանջում են ~~սկզբնական նախնական~~ և պարբերական բժշկական զննություն, ինչպես նաև մինչև տասնութ տարեկան քաղաքացիների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու ժամանակ: Այդպիսի աշխատանքների ցանկը և տեղեկանքի (~~սանիտարական գրքուկ~~) 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:~~

5) մինչև տասնվեց տարեկան անձին աշխատանքի ընդունելիս՝ ծնողներից կամ խնամատար ծնողներից կամ որդեգրողներից մեկի կամ խնամակալի կամ հոգաբարձուի, իսկ նրանց բացակայության դեպքում՝ մինչև տասնվեց տարեկան անձի բնակության վայրի խնամակալության և հոգաբարձության մարմնի գրավոր համաձայնությունը:

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

1.1. Սույն հոդվածի 1-ին մասի ~~1-ին և 3-րդ~~ 1-3-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:

Հողված 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 տասներկու** 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:

6) զինվորական հաշվառման պարտականություններ կատարելու, վարժական հավաքների, զինվորական վարժանքների, զորավարությունների մասնակցելու, զորահավաքային զինվորական ծառայության զորակոչվելու, 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 ժամանակահատվածները:

Հողված 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.

3) սեզոնային աշխատանքներ կատարողների հետ.

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

5) ժամանակավորապես բացակայող աշխատողին փոխարինող աշխատողի հետ.

6) օտարերկրացիների հետ՝ կացության իրավունքի վավերականության ժամկետով, եթե Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատելու համար օտարերկրացուց պահանջվում է ունենալ կացության կարգավիճակ.

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

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:

Հոդված 99. Համատեղությամբ աշխատանքը

1. Համատեղությամբ աշխատանքը հիմնական աշխատանքից ազատ ժամանակ (բացառությամբ սույն հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված դեպքի), միևնույն գործատուի կամ այլ գործատուի մոտ աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա աշխատողի կատարած աշխատանքն է:

2. Հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձինք համատեղությամբ կատարվող գիտական, կրթական և ստեղծագործական աշխատանքը՝ գործատուի ներքին կարգապահական կանոններով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով կամ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված կարգով, կարող են կատարել նաև իրենց հիմնական աշխատանքի աշխատանքային ժամերի ընթացքում:

3. Համատեղությամբ աշխատանքի համար կնքվող աշխատանքային պայմանագրում նշվում է, որ աշխատանքը կատարվում է համատեղությամբ:

4. Համատեղությամբ աշխատանքի դեպքում՝ հիմնական աշխատանք է համարվում այն աշխատանքը, որը կատարվում է առավել վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագրի կամ առավել վաղ ընդունված աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա, բացառությամբ սույն հոդվածի 5-րդ մասով նախատեսված դեպքի:

5. Կողմերի համաձայնությամբ աշխատողի՝ համատեղությամբ աշխատանքը կարող է համարվել հիմնական աշխատանք (որի պարագայում սույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված նշումը հանվում է այդ աշխատանքային պայմանագրից), իսկ հիմնական աշխատանքը՝ համատեղությամբ (որի պարագայում աշխատանքային պայմանագրում կատարվում է սույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված նշումը):

6. Միևնույն գործատուի կամ այլ գործատուի մոտ համատեղությամբ աշխատողի ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է հիմնական աշխատանքի համար տրամադրվող ամենամյա արձակուրդի հետ միաժամանակ, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 6-րդ մասով նախատեսված դեպքի:

Հողված 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, բացառությամբ մինչև տասնութ տարեկան անձանց, որոնք այդ օրերին կարող են մասնակցել միայն մարզական և մշակութային միջոցառումներին: Հանգստյան օրերի և ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի օրերի համար վճարվում է ժամային (օրական) դրույքաչափի կամ գործավարձի առնվազն կրկնակի չափով:

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:

Հողված 105. Աշխատանքի էական պայմանները փոփոխելը

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

1.1. Սույն հողվածի 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 գործառույթները, աշխատանքային պայմանագրի տեսակը, որոնց և (կամ) գործատուի փոփոխման դեպքում գործատուն աշխատողին պետք է ծանուցի սույն օրենսգրքի 115-րդ հողվածով սահմանված ժամկետներում, բացառությամբ հետևյալ դեպքերի.

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

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

3) սույն մասի 1-ին և 2-րդ կետերով սահմանված դեպքերի միաժամանակյա առկայության 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:

Հոդված 106. Աշխատանքի պայմանների ժամանակավոր փոփոխումը հատուկ դեպքերում

1. Գործատուն իրավունք ունի անհատական իրավական ակտի հիման վրա աշխատողին մինչև մեկ ամիս ժամկետով **նույն աշխատավայրում իր մոտ** 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:

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:

1.1. Հայաստանի Հանրապետությունում ~~կորոնավիրուսային հիվանդությամբ (COVID-19) վարակիչ հիվանդություններով~~ պայմանավորված հայտարարված արտակարգ դրության կամ սահմանված կարանտինի ընթացքում աշխատանքի ներկայանալիս բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման մասին օրենսդրությամբ սահմանված Հայաստանի Հանրապետությունում ~~կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) վարակիչ հիվանդությունների~~ տարածման կանխարգելմանն ուղղված սանիտարահամաճարակային անվտանգության կանոններով նախատեսված՝ աշխատանքի ներկայանալու անհրաժեշտ պայման հանդիսացող փաստաթղթերն աշխատողի կողմից չներկայացվելու դեպքում գործատուն աշխատողին չի թույլատրում գտնվել աշխատավայրում, կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները և այդ ժամանակահատվածի համար չի վճարում աշխատավարձ մինչև սույն մասով նախատեսված փաստաթղթերը ներկայացնելը:

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:

Հողված 108.1. Աշխատողի լիազորությունների կասեցման իրավական հետևանքները

1. Մեղադրյալի կարգավիճակ ունեցող աշխատողի, այդ թվում՝ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի պաշտոնավարման՝ Հայաստանի Հանրապետության քրեական դատավարության օրենսգրքի 126-րդ հոդվածով սահմանված կարգով կասեցման պահից մինչև պաշտոնավարման կասեցման վերացումը նրա աշխատատեղը (պաշտոնը) պահպանվում է, աշխատողի (ըացառությամբ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի) վարձատրությունը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ, իսկ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի դեպքում վճարվում է ~~հաս~~ ամսական հատուցում՝ հիմնական աշխատավարձի հիսուն տոկոսի չափով, բայց ոչ պակաս, քան օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի ~~անվանական~~ չափը (ներառելով նաև աշխատավարձից վճարվող հարկերը, սոցիալական կամ օրենքով սահմանված պարտադիր այլ վճարները)՝ մնացած վճարումը կատարելով քրեական վարույթի՝ ռեաբիլիտացնող հիմքով ավարտի դեպքում:

2. Մեղադրյալի կարգավիճակ ունեցող աշխատողի պաշտոնավարման կասեցման ընթացքում նա չի կարող օգտվել իր ամենամյա արձակուրդի իրավունքից:

3. Պաշտոնավարման կասեցումը արգելք չէ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար, եթե կասեցման ժամանակահատվածում առաջացել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու՝ օրենքով նախատեսված հիմքերից որևէ մեկը:

4. Հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի դեպքում սույն հոդվածի 1-ին մասը կիրառվում է, եթե ոլորտային օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ:

Հողված 108.2. Աշխատողի նկատմամբ կալանավորումը որպես խափանման միջոց կիրառելու իրավական հետևանքները

1. Աշխատողի, այդ թվում՝ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի նկատմամբ կալանքը որպես խափանման միջոց կիրառելու պահից մինչև այն այլ խափանման միջոցով փոխելը կամ վերացնելը աշխատողի լիազորությունները համարվում են կասեցված:

2. Կալանքի տակ գտնվելու ժամանակահատվածում աշխատողի աշխատատեղը (պաշտոնը) պահպանվում է: Կալանքի տակ գտնվելու ժամանակահատվածում գործատուի կողմից աշխատողի (ըացառությամբ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի) վարձատրությունը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ, իսկ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի աշխատավարձը վարձատրությունը չի պահպանվում:

3. Կալանքի տակ գտնվելու ժամանակահատվածում աշխատողը չի կարող օգտվել իր ամենամյա արձակուրդի իրավունքից:

4. Աշխատողի նկատմամբ կալանքը որպես խափանման միջոց կիրառելն արգելք չէ աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար, եթե կալանքի տակ գտնվելու ժամանակահատվածում առաջացել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու՝ **սույն օրենսգրքով կամ այլ օրենքով նախատեսված հիմքերից** որևէ մեկը:

Հոդված 109. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը

1. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է՝

1) կողմերի համաձայնությամբ.

2) **աշխատանքային** 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.

8) եթե աշխատողը մինչև տասնվեց տարեկան է, և ծնողներից մեկը, որդեգրողը կամ հոգաբարձուն կամ խնամակալը (**նրանց բացակայության դեպքում՝ մինչև տասնվեց տարեկան անձի բնակության վայրի խնամակալության և հոգաբարձության մարմինը**), 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 3-5-րդ կետերի համաձայն՝ աշխատողի ներկայացրած ներկայացված տեղեկատվությունը կեղծ լինելու դեպքում.

12.1) աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ սահմանված փորձաշրջանի արդյունքներով.

12.2) օրենքի ուժով՝

ա. սույն օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված այն դեպքում, երբ գործատուն աշխատողին չի ծանուցել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին և չի ընդունել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին համապատասխան անհատական իրավական ակտ, իսկ աշխատանքային հարաբերությունները չեն շարունակվել.

բ. սույն օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 4-րդ մասով նախատեսված այն դեպքում, երբ աշխատողը չի ծանուցել գործատուին որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին և աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված վերջին աշխատանքային օրվան հաջորդող աշխատանքային օրը աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի, իսկ գործատուն չի ընդունել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտ.

գ. սույն օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 3.2-րդ մասով սահմանված դեպքում.

դ. սույն օրենսգրքի 128-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դեպքում.

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:~~

2. Սույն հոդվածով նախատեսված դեպքերում աշխատողին աշխատանքից ազատելը ձևակերպվում է գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով, բացառությամբ սույն հոդվածի 1-ին մասի 12.2-րդ կետով նախատեսված դեպքերի:

3. Աշխատողի վերջին աշխատանքային օր է համարվում՝

1) աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում՝ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի վերջին օրը, եթե այդ ժամկետը լրանալուց հետո աշխատանքային հարաբերությունները չեն շարունակվում սույն օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 5-րդ մասին համապատասխան.

2) սույն օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 3.2-րդ մասով սահմանված դեպքում՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին ծանուցման մեջ նշված ժամկետի վերջին օրը.

3) աշխատողի մահվան դեպքում՝ սույն օրենսգրքի 127-րդ հոդվածով սահմանված օրը.

4) ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում՝ սույն օրենսգրքի 128-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված օրը.

5) սույն մասի 1-4-րդ կետերով չնախատեսված այլ դեպքերում՝ սույն օրենսգրքի պահանջներին համապատասխան որպես աշխատանքային հարաբերությունների դադարման ժամկետ հանդիսացող և աշխատողին աշխատանքից ազատելու մասին գործատուի անհատական իրավական ակտում նշված օրը, եթե այլ բան սահմանված չէ սույն օրենսգրքով կամ Հայաստանի Հանրապետության այլ օրենքներով:

4. Իրավաբանական անձանց գործադիր մարմինների (կոլեգիալ և միանձնյա) անդամների լիազորությունների դադարեցման և նրանց հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրերի լուծման առանձնահատկությունները սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքով և այդ իրավաբանական անձանց գործունեությունը կարգավորող Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով:

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: Գործատուի կողմից սույն մասով սահմանված ծանուցման պահանջը չպահպանելու կամ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտ չընդունելու դեպքում, աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված դրանով սահմանված ժամկետը լրանալու հաջորդ օրը, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն շարունակվել՝ աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված վերջին աշխատանքային օրվան հաջորդող աշխատանքային օրը կամ գործատուն չի ցանկացել, որպեսզի աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվեն և աշխատողին թույլ չի

տվել շարունակելու աշխատանքը: Այդ դեպքում գործատուն չի ազատվում սույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված տուժանքի վճարման պարտականությունից:

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 չի ներկայացել 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: Սույն մասը չի տարածվում սույն օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված դեպքերի վրա:

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:

2.1. Գործատուի առարկության բացակայության դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել աշխատողի ծանուցման մեջ (աշխատանքից ազատվելու մասին դիմումում) նշված այլ ժամկետում՝ չպահպանելով սույն հոդվածի 1-2-րդ մասերով սահմանված ժամկետները: Աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի ծանուցման մեջ (աշխատանքից ազատվելու մասին դիմումում) նշված այլ ժամկետում լուծելու վերաբերյալ գործատուի առարկության դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է սույն հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով սահմանված ժամկետները լրանալուց հետո:

2.2. Աշխատողի կողմից սույն հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով նախատեսված ժամկետները չպահպանելու և աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի ծանուցման մեջ (աշխատանքից ազատվելու մասին դիմումում) նշված այլ ժամկետում լուծելու՝ գործատուի առարկության դեպքում՝ աշխատողը պարտավոր է գործատուին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար՝ միջին օրական աշխատավարձի չափով, բայց ոչ ավելի, քան միջին ամսական աշխատավարձը:

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

3.1. Սույն հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով սահմանված ծանուցման ժամկետը լրանալուց հետո աշխատողն իրավունք ունի դադարեցնելու աշխատանքը, իսկ գործատուն պարտավոր է ձևակերպել աշխատանքային պայմանագրի լուծումը և աշխատողի հետ կատարել վերջնահաշվարկ:

3.2. Եթե սույն հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով սահմանված ծանուցումներում նշված ժամկետը լրանալուց հետո գործատուն չի ընդունում աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու մասին համապատասխան անհատական իրավական ակտ, ապա աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված ծանուցմամբ սահմանված ժամկետը լրանալու հաջորդ օրվանից:

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.

1) Հայաստանի Հանրապետությունում պետական գրանցում ստացած իրավաբանական անձի, օտարերկրյա պետությունում գրանցված օտարերկրյա կազմակերպության լուծարման, ինչպես նաև պետական մարմնի, Հայաստանի Հանրապետությունում հաշվառված հիմնարկի, օտարերկրյա պետության դիվանագիտական ներկայացուցչության, միջազգային կազմակերպության, օտարերկրյա պետությունում գրանցված կազմակերպության կամ միջազգային կազմակերպության՝ Հայաստանի Հանրապետությունում գրանցված կամ հաշվառված առանձնացված ստորաբաժանման կամ հիմնարկի՝ օրենքով սահմանված կարգով գործունեության դադարման կամ պետական հաշվառումից հանվելու (բացառությամբ, երբ այդ անձանց իրավունքները և պարտականություններն իրավահաջորդության կարգով անցնում են այլ անձանց), անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարման կամ պետական հաշվառումից հանվելու, նոտարի պաշտոնից ազատվելու դեպքերում.

2) արտադրության աշխատանքի 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):~~

~~7) աշխատողի երկարատև անաշխատունակության դեպքում (եթե աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ է գտնվել ավելի քան վեց ամիս անընդմեջ կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում՝ ավելի քան 180 օր՝ չհաշված հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի օրերը):~~

8) աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու կամ աշխատավայրում կամ աշխատավայրից դուրս աշխատանքային գործառույթներն իրականացնելու 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 վաթսուհինգ տարին լրանալու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով:~~

12) օտարերկրացու կացության կարգավիճակն ուժը կորցրած կամ անվավեր ճանաչվելու դեպքում:

13) սույն օրենսգրքի 108-րդ հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված դեպքում աշխատանքի չթույլատրվելու հետևանքով ավելի քան 10 աշխատանքային օր (հերթափոխ) անընդմեջ կամ վերջին երեք ամսվա ընթացքում ավելի քան 20 աշխատանքային օր (հերթափոխ) աշխատողի՝ իր աշխատանքային պարտականությունները չկատարելու դեպքում:

1.1. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս, այլ հավասար պայմանների առկայության դեպքում, աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքից օգտվում են հաշմանդամության կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողը, ինչպես նաև ֆունկցիոնալության խորը աստիճանի սահմանափակմամբ հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացող նախկին զինծառայողի կամ զոհված (մահացած) կամ անհայտ բացակայող կամ մահացած ճանաչված զինծառայողի ընտանիքի անդամը (ամուսին, երեխա, հայր, մայր, հարազատ քույր, հարազատ եղբայր, տատ, պապ), եթե նա՝

1) զբաղված է ֆունկցիոնալության խորը աստիճանի սահմանափակմամբ հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացող նախկին զինծառայողի խնամքով կամ զոհված (մահացած) կամ անհայտ

բացակայող կամ մահացած ճանաչված գինձառայողի երեխաների, թոռների, եղբայրների կամ քույրերի խնամքով՝ մինչև վերջիններիս տասնութ տարին լրանալը.

2) ունի հաշմանդամություն.

3) ընտանիքի՝ սույն օրենսգրքով սահմանված տարիքի հասած միակ գործունակ աշխատողն է:

Կուլեկտիվ պայմանագրով կարող են սահմանվել այլ հավասար պայմաններում աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքից օգտվող աշխատողների այլ կատեգորիաներ:

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, ~~7-րդ և 11-րդ~~ և 7-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, իսկ սույն հոդվածի 1-ին մասի 13-րդ կետով նախատեսված հիմքով՝ 115-րդ հոդվածի 1.1-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:

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 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 չալանավորված տեղափոխման կամ չալանավորված 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~~ Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով սահմանված դեպքերում 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, ուսան, մաշկի գույնը, ազգությունը, լեզուն, ծագումը, քաղաքացիությունը, սոցիալական դրությունը, հավանանքը կրոնը, ամուսնական վիճակը և ընտանեկան դրությունը,

համոզմունքները կամ տեսակետները, կուսակցություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելը, ինչպես նաև աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքերը, բացառությամբ սույն օրենսգրքով և Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով սահմանված դեպքերի.

5) տարիքը, բացառությամբ օրենքով սահմանված դեպքերի:

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~~ և 7-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, իսկ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12-րդ կետով նախատեսված հիմքով՝ 3 օր առաջ:

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

1.1. Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 13-րդ կետով նախատեսված հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին գրավոր ծանուցել ոչ ուշ, քան երեք օր առաջ:

2. Սույն հոդվածի 1-ին, 1.1-ին մասերով, 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:

Հոդված 116. Չանգվածային ազատումները

1. ~~Կազմակերպության լուծարման կամ աշխատողների թվաքանակի և (կամ) Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով սահմանված դեպքերում կամ աշխատողների թվաքանակի 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, այդ թվում՝~~ սեզոնային աշխատանքային պայմանագրով աշխատողների ազատման դեպքերը, եթե դրանք կատարվել են առանց պայմանագրերում նշված ժամկետների խախտման, աշխատողների զանգվածային ազատումներ չեն համարվում:

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 հաշմանդամություն ունեցող անձ ճանաչելը: Աշխատողի աշխատունակությունը չվերականգնվելու և հաշմանդամություն ունեցող անձ ճանաչվելու դեպքում գործատուն սույն գլխով նախատեսված հիմքերով կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը, եթե առկա է հակացուցման մասին լիազոր մարմնի տված համապատասխան եզրակացություն՝ տվյալ աշխատանքով զբաղվելու վերաբերյալ: Հաշմանդամություն ունեցող անձ ճանաչվելուց հետո աշխատողն իր աշխատանքային պարտականությունների պատշաճ կատարման կամ նույն գործատուի մոտ այլ աշխատանքի անցնելու նպատակով կարող է դիմել գործատուին՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով խելամիտ հարմարեցումներ ստանալու նպատակով:

~~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:~~

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասով չնախատեսված դեպքերում ժամանակավոր անաշխատունակ դարձած աշխատողները պահպանում են իրենց աշխատատեղը և պաշտոնը, եթե նրանք ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ են գտնվել ոչ ավելի քան վեց ամիս անընդմեջ կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում՝ ոչ ավելի, քան 180 օր՝ չհաշված հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի օրերը:

Հոդված 119. Աշխատողների ներկայացուցիչների երաշխիքները

1. Աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողները իրենց լիազորությունների իրականացման ժամկետում, ~~սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածին համապատասխան, ինչպես նաև այդ լիազորությունների ավարտից հետո վեց ամսվա ընթացքում~~ չեն կարող ազատվել աշխատանքից գործատուի նախաձեռնությամբ՝ առանց աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի նախնական համաձայնության, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ, 13-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի:

2. Աշխատողների ներկայացուցչին, ինչպես նաև սույն հոդվածի 4-րդ մասում նշված աշխատողին 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:

3.1. Կազմակերպությունում գործող աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողներն ազատվում են աշխատանքային պարտականությունների կատարումից մինչև 10 աշխատանքային օր ժամկետով՝ աշխատողների ներկայացուցչական մարմինների միջոցառումներին մասնակցելու կամ որպես աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի անդամ՝ որակավորումը բարձրացնելու համար: Այդ ժամանակահատվածների համար աշխատողին վճարվում է նրա միջին ժամային աշխատավարձի առնվազն երկու երրորդի չափով:

4. Սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված երաշխիքը կարող է կիրառվել նաև աշխատողների ներկայացուցչի չհամարվող և սույն հոդվածի 1-ին մասում չնշված այլ աշխատողների նկատմամբ, եթե դա նախատեսված է կոլեկտիվ պայմանագրով:

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:

4) չի պահպանել (խախտել է) աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին իրավական ակտերի, աշխատանքների կազմակերպման և իրականացման կանոնների, հրահանգների պահանջները, որն առաջացրել է կամ կարող էր առաջացնել ծանր հետևանքներ՝ վտանգելով անձանց կյանքն ու առողջությունը կամ իրական սպառնալիք ստեղծելով անձանց կյանքի և առողջության համար կամ նրանց կյանքին ու առողջությանը պատճառելով վնաս:

5) անօրինական (առանց համաձայնեցման կամ տեղեկացման) օգտագործել է գործատուի կամ այլ աշխատողների համակարգչային տեխնիկան կամ տեղեկատվական համակարգերը (տեղեկատվական համակարգեր մուտք գործելու միջոցներ (մուտքանուն, գաղտնաբառ և այլն)), որի միջոցով ձեռք է բերել աշխատանքային կամ անձնական տվյալներ, իրականացրել է տվյալների անօրինական օգտագործում, ծայնագրում, ոչնչացում, վերափոխում, ուղեփակում, կրկնօրինակում, տարածում կամ թվային տեխնոլոգիաների միջամտությամբ իրականացրել է գործողություններ, այդ թվում՝ վիրուսային կամ ծրագրային կարգաբերումներ, որոնք կարող էին խաթարել կամ խաթարել են գործատուի բնականոն աշխատանքը:

Հոդված 123. Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը առանց աշխատողին ծանուցելու

Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ, 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում գործատուն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու՝ առանց աշխատողին ծանուցելու:

Հոդված 127. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը աշխատողի մահվան դեպքում

Աշխատողի մահվան դեպքում գործատուն միակողմանիորեն լուծում է աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի մահվան օրվանից հետո երկու աշխատանքային օրվա ընթացքում՝ մահվան փաստը գրանցող լիազոր մարմնի տրամադրած փաստաթղթի հիման վրա:

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:

1. Ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է՝ մահվան փաստը գրանցող լիազոր մարմնի փաստաթղթում նշված մահվան օրվանից հետո՝ երկու աշխատանքային օրվա ընթացքում:

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:

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 և 7-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 կամ կողմերի գրավոր համաձայնությամբ կարող է նախատեսվել արձակման նպաստի վճարում ավելի երկար ժամանակահատվածով և (կամ) կամ ավելի մեծ չափով:

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 առանց աշխատանքային պայմանագրի լուծման 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:

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 գործատուի մոտ իրականացնել գործատուի ներքին իրավական ակտերին համապատասխան.

5) աշխատողների անձնական տվյալներին ծանոթանալու իրավունք վերապահել միայն հատուկ այդպիսի 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:

7) աշխատողի անձնական տվյալները փոխանցելիս, այդ թվում՝ աշխատողների ներկայացուցիչներին, սահմանափակվել միայն այն տվյալներով, որոնց փոխանցումը բխում է անձնական տվյալների մշակման նպատակներից կամ անհրաժեշտ է այդ նպատակների իրագործման համար:

Հողված 135. Աշխատողի իրավունքները՝ կապված գործատուի մոտ պահպանվող անձնական տվյալների պաշտպանության հետ Աշխատողի իրավունքները՝ գործատուի մոտ պահպանվող անձնական տվյալների պաշտպանության և դրանց վերաբերյալ տեղեկություններ ստանալու հետ կապված

Գործատուի մոտ պահպանվող անձնական տվյալների անվտանգության ապահովման նպատակով աշխատողն իրավունք ունի

1. Աշխատողն իրավունք ունի անձամբ կամ լիազորագրով հանդես եկող ներկայացուցչի (իսկ մինչև տասնվեց տարեկան աշխատողը՝ ծնողներից կամ խնամատար ծնողներից կամ որդեգրողներից մեկի կամ խնամակալի կամ հոգաբարձուի) գրավոր հարցման հիման վրա ստանալու ամբողջական տեղեկատվություն գործատուի մոտ պահպանվող իր անձնական տվյալների և դրանց մշակման վերաբերյալ այդ թվում՝

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:

Հողված 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.~~

~~6) աշխատավայրում կամ ուսումնական հաստատություններում աշխատողի վերապատրաստման, վերաորակավորման, մասնագիտական ուսուցման կամ որակավորման բարձրացման համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածը, բացառությամբ աշխատողի նախաձեռնությամբ վերապատրաստման, վերաորակավորման, մասնագիտական ուսուցման կամ որակավորման բարձրացման այն ժամանակահատվածի, երբ վարձատրություն չի նախատեսվում.~~

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 մեկ աշխատանքային տարվա ընթացքում ոչ ավելի, քան 30 օր.

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.

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:

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~~ **և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով** 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: Սույն մասով սահմանված պահանջի կատարման պարտականությունը տարբեր գործատուների մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատելու դեպքում կրում է աշխատողը, բացառությամբ այն դեպքի, երբ գործատուն աշխատողի կողմից գրավոր տեղեկացվել է աշխատողի համատեղությամբ աշխատելու վերաբերյալ:

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՝ պարտադիր կրթության համար սահմանված ժամերից դուրս.

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

3) տասներկուից 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.

3) տասներկուից մինչև տասնհինգ տարեկան երեխաների համար՝ օրական մինչև չորս ժամ, սակայն շաբաթվա ընթացքում ոչ ավելի, քան տասներկու ժամ՝ պարտադիր կրթության համար սահմանված ժամերից դուրս.

4) տասնհինգից մինչև տասնվեց տարեկան երեխաների համար՝ շաբաթական մինչև 24 ժամ՝ պարտադիր կրթության համար սահմանված ժամերից դուրս.

5) տասնվեցից մինչև տասնութ տարեկանների համար՝ շաբաթական մինչև 36 ժամ՝ պարտադիր կրթության համար սահմանված ժամերից դուրս.

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:

7) Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով սահմանված այլ դեպքերում:

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

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 երկու** տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով.

4) հաշմանդամություն ունեցող անձի 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: Սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-4-րդ կետերով սահմանված ոչ լրիվ աշխատաժամանակի հատկացման կարգը սահմանվում է կողմերի համաձայնությամբ և կարող է 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 գործառույթի ներքին կարգապահական կանոններով: Աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցները հաստատում է գործատուն, իսկ կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված դեպքերում և կարգով այն համաձայնեցնում է կազմակերպության գործառույթի 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 կամ աշխատանքի 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 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: Աշխատողների օրական և շաբաթական աշխատաժամանակի հաշվառումն իրականացվում է թղթային կամ էլեկտրոնային տարբերակով և հիմք է հանդիսանում աշխատավարձի հաշվարկման համար:

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:

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 գործառույթի 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:

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:

2.1. Սույն օրենսգրքի 145-րդ հոդվածով նախատեսված բացառիկ դեպքերի բացակայության պարագայում աշխատողը կարող է ներգրավվել արտաժամյա աշխատանքի միայն իր գրավոր համաձայնության պարագայում:

3. Արտաժամյա աշխատանքներին չեն ներգրավվում՝

1) մինչև 18 տարեկան աշխատողները.

2) առանց արտադրությունից **կամ աշխատանքից** 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:

Հաշմանդամություն ունեցող անձինք կարող են ներգրավվել արտաժամյա աշխատանքի **միայն իրենց համաձայնությամբ**, եթե բժշկական եզրակացությամբ դա նրանց արգելված չէ:

5. Արտաժամյա չի համարվում **կազմակերպության գործատուի** ղեկավար պաշտոնատար անձանց՝ սահմանված աշխատաժամանակը գերազանցող աշխատանքը: **Այդ պաշտոնների ցանկը սահմանվում է ներքին կարգապահական կանոններով:** Սույն հոդվածի իմաստով գործատուի ղեկավար պաշտոնատար անձինք կարող են համարվել միայն այն աշխատողները, որոնք պաշտոն են զբաղեցնում գործատուի կառավարման մարմիններում կամ որոնք, որպես իրենց պաշտոնական կարգավիճակից բխող աշխատանք, իրականացնում են գործատուի կառավարման կամ ընթացիկ գործունեության ընդհանուր ղեկավարման գործառույթներ կամ հանդիսանում են այդ գործատուի կառուցվածքային կամ տարածքային կամ առանձնացված որևէ ստորաբաժանման (դեպարտամենտի, վարչության, բաժնի, մասնաճյուղի, ներկայացուցչության կամ այլ միավորի) ղեկավարը՝ բացառությամբ սպասարկման և տեխնիկական աջակցության գործառույթներ իրականացնող այն ստորաբաժանումների ղեկավարների, որոնք ուղղակիորեն ներգրավված չեն գործատուի գործառույթների իրականացմանը, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ: Գործատուի ղեկավար պաշտոնների ցանկը սահմանվում է օրենքներով կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով: Այդ անձանց աշխատանքը համարվում է չնորմավորված:

Հոդված 146. Արտաժամյա աշխատաժամանակի տևողությունը

1. Սույն օրենսգրքի 145-րդ հոդվածի 2-րդ և 2.1-ին մասերով նախատեսված դեպքերում 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:

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 մասով, 140-րդ, 141-րդ հոդվածներով 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով, 141-րդ հոդվածով 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:

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:

1.1. Եթե աշխատանքային օրվա տևողությունը չի գերազանցում չորս ժամը, ապա աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում հանգստանալու և սնվելու համար աշխատողին սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված տևողությամբ ընդմիջում կարող է տրամադրվել կողմերի համաձայնությամբ, բացառությամբ հղի կանանց և մինչև տասնութ տարեկան աշխատողների, որոնց հանգստանալու և սնվելու համար ընդմիջումը տրամադրվում է աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) կեսի ավարտից հետո, եթե աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) տևողությունը գերազանցում է 3 ժամը:

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 **կամ աշխատանքի** 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 պլուս 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 պայմաններում կամ այն դեպքերում, երբ 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:

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:

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:

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, հնչպես նաև Աշխատաժամանակի կրճատ տևողությամբ կամ ոչ լրիվ աշխատաժամանակով կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկով աշխատող կամ~~ 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:~~

Հոդված 161. Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդը

1. Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ տրամադրվում է՝

1) աշխատանքի վնասակար և վտանգավոր պայմաններում աշխատողներին.

~~2) չնորմավորված աշխատանքային օրով աշխատողներին.~~

~~2) սույն օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 5-րդ մասում նշված չնորմավորված աշխատանք կատարողներին.~~

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:

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:~~

1. Յուրաքանչյուր աշխատանքային տարվա համար ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է տվյալ աշխատանքային տարում՝ ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին աշխատողի կողմից գործատուին ներկայացված դիմումի հիման վրա գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով, բացառությամբ սույն հոդվածի 10-րդ մասով սահմանված դեպքի: Աշխատանքային տարին սկսվում է աշխատողի 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:

2. Աշխատանքի առաջին տարվա համար ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է տվյալ գործատուի մոտ անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո, բացառությամբ համատեղությամբ աշխատողների, որոնց ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է սույն օրենսգրքի 99-րդ հոդվածի 6-րդ մասով սահմանված պահանջներին համապատասխան, ինչպես նաև սույն օրենսգրքով սահմանված այլ դեպքերի: Կողմերի համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդը կարող է տրամադրվել նաև մինչև աշխատողի՝ տվյալ գործատուի մոտ անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը: 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:

6. Ուսումնական հաստատությունների մանկավարժական աշխատողներին և պրոֆեսորադասախոսական կազմին՝ բացառությամբ վարչական աշխատողների, ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է սովորողների և ուսանողների ամառային արձակուրդի ժամանակ, այդ թվում՝ աշխատանքային առաջին տարում, անկախ այն հանգամանքից, թե երբ են այդ աշխատողները սկսել իրենց աշխատանքը:

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

8. Հիվանդին կամ հաշմանդամին հաշմանդամություն ունեցող անձին 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:

9. Ընտանիքում բռնության ենթարկված աշխատող անձանց ամենամյա արձակուրդն իրենց ցանկությամբ տրամադրվում է անհետաձգելի միջամտության կամ պաշտպանական որոշման ժամանակահատվածում:

10. Եթե աշխատողը երկուսուկես աշխատանքային տարի անընդմեջ խուսափում է կամ հրաժարվում է իրեն հասանելի ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի օգտագործումից՝ չներկայացնելով ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմում, և այդ դիմումի չներկայացնելը պայմանավորված չէ աշխատողի՝ մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդում գտնվելու կամ սույն օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 3-րդ, 4-րդ կետերով սահմանված որևէ հանգամանքով, ապա տվյալ աշխատողին ամենամյա արձակուրդի տրամադրման ժամանակահատվածը որոշվում է գործատուի կողմից՝ հաշվի առնելով սույն հոդվածի 4-րդ, 6-րդ և 8-րդ մասերով սահմանված պահանջները, իսկ ամենամյա արձակուրդը կամ դրա մի մասը տրամադրելու մասին գործատուի անհատական իրավական ակտն ընդունվում է առանց աշխատողի՝ ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմումի առկայության:

Հողված 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, բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության քրեական դատավարության օրենսգրքի 152-րդ հոդվածով սահմանված կարգով կասկածյալի կամ մեղադրյալի կարգավիճակ ունեցող՝ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձին հատուցում վճարելու այն ժամանակահատվածների, երբ քրեական գործի ավարտի դեպքում կայացվել է մեղադրական դատավճիռ, կամ քրեական հետապնդումը դադարեցվել է ոչ արդարացնող հիմքով.

3) աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածը.

4) վճարովի ամենամյա արձակուրդի ժամանակահատվածը.

4.1) մեկ աշխատանքային տարվա ընթացքում մինչև 15 օր չվճարվող արձակուրդի ժամանակահատվածը.

5) հարկադիր պարապորդում աշխատողի գտնվելու ժամանակահատվածը՝ նախկին աշխատանքին վերադառնալու աշխատանքում վերականգնվելու 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.

7) օրենսդրությամբ սահմանված այլ ժամանակահատվածներ:

Հողված 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:

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:

1. Ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի տեղափոխումը թույլատրվում է միայն աշխատողի գրավոր դիմումով կամ գրավոր համաձայնությամբ, այդ թվում, երբ աշխատողը՝

1) գտնվում է ժամանակավոր անաշխատունակության վիճակում:

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

3) 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:

4) մասնակցում է վարժական հավաքներին կամ զինվորական վարժանքներին կամ զորավարժություններին կամ իրականացնում է զորահավաքային զինվորական ծառայության կամ որպես զինվորական ծառայության մեջ չգտնվող անձ (կամավորական)՝ կամավորական հիմունքներով մասնակցում է Հայաստանի Հանրապետության, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կամ պաշտպանության ոլորտում պետական լիազոր մարմնի հետ ռազմական փոխօգնության պայմանագրերի հիման վրա այլ երկրների պաշտպանության մարտական գործողություններին:

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

3. Տեղափոխված ամենամյա արձակուրդը կամ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխված մասը, 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~~ ամենամյա արձակուրդը կամ դրա չօգտագործված մասը կարող է տեղափոխվել և միացվել հաջորդ տարվա ամենամյա արձակուրդին:

4. Աշխատողը պահպանում է ամենամյա արձակուրդի իրավունքը նույնիսկ այն դեպքում, երբ աշխատողին ամենամյա արձակուրդը չի տրամադրվել սույն օրենսգրքով սահմանված ժամկետներում և կարգով:

5. Սույն հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված ժամկետում աշխատողին ամենամյա արձակուրդը կամ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխված մասը չտրամադրելու դեպքում գործատուն պարտավոր է այդ ժամկետից հետո կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարել տուժանք՝ աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձի 0.15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի քան միջին ամսական աշխատավարձը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողին ամենամյա արձակուրդը կամ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխված մասը չտրամադրելը պայմանավորված է եղել նշված ամբողջ ժամանակահատվածում աշխատողի՝ մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդում գտնվելու կամ սույն հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կամ 4-րդ կետերով սահմանված որևէ հանգամանքով:

Հոդված 168. Չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի տրամադրումը աշխատանքից ազատվելիս

Աշխատանքից ազատվելիս (բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 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:

Հոդված 174. Ուսումնական արձակուրդը

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

2. Հանրակրթական, միջին մասնագիտական կամ բարձրագույն մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող 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 կամ ավարտական աշխատանքի նախապատրաստման և պաշտպանության համար՝ երեսուն աշխատանքային օր.

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

6) պրակտիկաների համար՝ ուսումնական պլանով նախատեսված աշխատանքային օրերի քանակով:

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

4. Գործատուի համաձայնությամբ օտարերկրյա ուսումնական հաստատություններում իր մասնագիտական որակավորումը բարձրացնելու կամ անմիջականորեն աշխատանքային պարտականությունների կատարման հետ կապված նոր գիտելիքներ ձեռք բերելու կամ դրանք զարգացնելու համար աշխատողին կարող է տրվել ուսումնական արձակուրդ ուսման ողջ ժամանակահատվածում, բայց ոչ ավելի քան երկու տարի:

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) **(կետն ուժը կորցրել է 09.10.20 ՀՕ-460-Ն)**

4.2) սույն օրենսգրքի 124-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերով նախատեսված դեպքերում.

5) Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված այլ դեպքերում:

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասով **բացառությամբ սույն հոդվածի 1-ին մասի 4.2-րդ կետի.**

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:

Սույն հոդվածի 1-ին մասի 4.2-րդ կետով նախատեսված դեպքերում աշխատողի վարձատրությունն իրականացվում է սույն օրենսգրքով և օրենքով սահմանված կարգով:

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. **(մասն ուժը կորցրել է 09.10.20 ՀՕ-460-Ն)**

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) հաշմանդամություն ունեցող աշխատողին կամ ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամող աշխատողին՝ բժշկական եզրակացությամբ սահմանված ժամկետներում, սակայն ոչ ավելի, քան 30 **աշխատանքային** օր տարվա ընթացքում.

3) ամուսնության համար՝ երեք աշխատանքային օր.

4) ընտանիքի մահացած անդամի թաղման դեպքում՝ ոչ պակաս երեք օրից.

4) ընտանիքի մահացած անդամի (ամուսին, զավակ, ծնող, որդեգրող, որդեգրված, խնամատար ծնող, հոգեզավակ, խնամակալ, հոգաբարձու, պապ, տատ, թոռ, հարազատ, համահայր կամ համամայր եղբայր կամ քույր) թաղման դեպքում՝ մինչև երեք աշխատանքային օր.

5) իր ազգային, կրոնական տոները կամ հիշատակի օրերը նշելու համար՝ ոչ ավելի, քան տարեկան չորս **աշխատանքային** օր:.

6) համատեղությամբ աշխատողին՝ հիմնական աշխատավայրում գործուղման մեջ գտնվելու դեպքում կամ հիմնական աշխատավայրի աշխատողին՝ համատեղությամբ աշխատավայրում գործուղման մեջ գտնվելու դեպքում՝ սակայն ոչ ավելի, քան 30 օր աշխատանքային տարվա ընթացքում:

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 մեկ աշխատանքային 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:

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 աշխատավարձից վճարվող հարկերը, սոցիալական կամ օրենքով սահմանված պարտադիր այլ վճարները, հավելումները, հավելավճարները, պարգևատրումները և լրավճարները:

1.1. Սոցիալական գործընկերության հանրապետական մակարդակում սոցիալական գործընկերության կողմերի առաջարկության հիման վրա՝ տնտեսության առանձին ճյուղերում կամ բնակավայրերում աշխատողների կամ առանձին մասնագիտությունների (որակավորումների) համար օրենքով կարող է սահմանվել ամսական նվազագույն աշխատավարձի (ժամավճարի) այլ չափ, որը չի կարող պակաս լինել սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված չափից:

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:

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:

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 **տարեկան հիմնական** 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:

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 Արտակարգ և տվյալ պայմաններում անկանխելի հանգամանքի (անհաղթահարելի ուժի) հետևանքով~~ 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:

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 տվյալ աշխատանքային պայմանագրի շրջանակներում 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 **կամ հարկադիր 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: **Հաշվառման ենթակա տասներկու ամիսներում չպետք է ներառվի նաև աշխատանքի ընդունման ամիսը:**

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:

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 հոդվածի 2-րդ մասի մասի երկրորդ պարբերությունում թվարկված դեպքերը՝ միջին ժամային աշխատավարձը որոշվում է՝ աշխատողի համար օրենսդրությամբ սահմանված պաշտոնային դրույքաչափը կամ աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին իրավական ակտով սահմանված ամսական աշխատավարձը Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով կամ աշխատանքային պայմանագրով կամ գործատուի իրավական ակտով տվյալ աշխատողի համար հաշվարկը կատարելու ամսվա համար սահմանված աշխատանքային ժամերի թվի վրա բաժանելու միջոցով:

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:

Հոդված 197. Աշխատավարձի վճարումը աշխատողի մահվան դեպքում

Աշխատողի մահվան դեպքում նրան հասանելիք աշխատավարձը և դրան հավասարեցված այլ վճարումներ վճարվում են մահացածի ընտանիքի անդամին (ամուսին, զավակ, ծնող, որդեգրող, որդեգրված, պապ, տատ, թոռ, հարազատ, համահայր կամ համամայր եղբայր կամ քույր)՝ 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 գործատուի կողմից վճարման ենթակա այլ գումարների 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:

1. Եթե գործատուի մեղքով աշխատավարձի և գործատուի կողմից վճարման ենթակա այլ գումարների վճարումը կատարվում է սույն օրենսգրքով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կամ կողմերի միջև գրավոր կերպով ձեռք բերված համաձայնությամբ սահմանված ժամկետների խախտմամբ, ապա գործատուն վճարման կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարում է տուժանք՝ վճարման ենթակա գումարի 0,15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան վճարման ենթակա գումարի չափը:

2. Գործատուի սնանկ ճանաչվելու դեպքում սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված տուժանքի հաշվարկումը դադարեցվում է սնանկ ճանաչելու մասին դատարանի վճռի կայացման պահից:

Հոդված 200. Ուսումնական արձակուրդի վարձատրության պայմանները

1. ~~Հանրակրթական, միջնակարգ մասնագիտական կամ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունում սովորող աշխատողին~~ Հանրակրթական, մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններում սովորող աշխատողներին տրամադրված ուսումնական արձակուրդի համար վճարում է գործատուն՝ յուրաքանչյուր աշխատանքային օրվա համար աշխատողի միջին օրական աշխատավարձից ոչ պակաս չափով, եթե գործատուն աշխատողին գործուղել է սովորելու:

2. Ընդունելության քննություններ հանձնող կամ անձնական նախաձեռնությամբ հանրակրթական, մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններում սովորող աշխատողների ուսումնական արձակուրդի վճարման հարցը կարող է կարգավորվել կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ:

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:

Հոդված 201.1. Աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցման կազմակերպումը գործատուի կողմից

1. Գործատուն նախքան անձին աշխատանքի ընդունելը կարող է իր մոտ կամ այլ վայրում (այդ թվում՝ այլ կազմակերպությունում) կազմակերպել աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցումը մինչև հինգ ամիս տևողությամբ՝ ուսուցման ընթացքում աշխատանքի

ընդունվող անձին վճարելով վարձատրություն՝ օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով:

2. Մասնագիտական ուսուցման հետ կապված՝ գործատուի և աշխատանքի ընդունվող անձի հարաբերությունները կարգավորվում են կողմերի միջև կնքված գրավոր պայմանագրով:

3. Մասնագիտական ուսուցումից հետո գործատուի մոտ աշխատանքի ընդունվելուց հրաժարվելու կամ աշխատանքի ընդունվելուց հետո մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով նախատեսված ժամանակահատվածում գործատուի մոտ աշխատելու պարտականությունն իր մեղքով չկատարելու դեպքում, մասնագիտական ուսուցում անցած անձը գործատուի պահանջով պարտավոր է մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով նախատեսված կարգով ու պայմաններով գործատուին հատուցել իր մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպելու հետ կապված փաստացի ծախսերը, եթե այլ բան սահմանված չէ կողմերի միջև կնքված պայմանագրով:

4. Աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցման ընթացքում նրա նկատմամբ տարածվում են սույն օրենսգրքով սահմանված՝ աշխատաժամանակի առավելագույն տևողության, ինչպես նաև հանգստանալու և սնվելու համար ընդմիջման, ամենօրյա (միջհերթափոխային) և ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգստի նվազագույն տևողությունների մասին պահանջները:

Հոդված 201.2. Աշխատողների լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումը

1. Գործատուն աշխատողի համաձայնությամբ կարող է մասնագիտական հմտությունների ձեռք բերման կամ դրանց կատարելագործման կամ աշխատողի վերապատրաստման նպատակով իր մոտ կամ այլ վայրում (այդ թվում՝ օտարերկրյա պետությունում) կազմակերպել աշխատողի լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցում:

2. Աշխատողի լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման վերաբերյալ գործատուի և աշխատողի միջև կնքվում է մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագիր:

3. Աշխատողի լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման ընթացքում պահպանվում է նրա աշխատատեղը (պաշտոնը) և վարձատրությունը, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով սահմանված դեպքի:

4. Սույն հոդվածով սահմանված լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումն աշխատողի համար սույն օրենսգրքի 209-րդ հոդվածի իմաստով գործուղում չի համարվում:

5. Լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումից հետո, մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով նախատեսված ժամանակահատվածում գործատուի մոտ աշխատելու

պարտականությունն իր մեղքով չկատարելու դեպքում, լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցում անցած անձը պարտավոր է մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով նախատեսված կարգով ու պայմաններով գործատուին հատուցել իր լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպելու հետ կապված փաստացի ծախսերը, եթե այլ բան սահմանված չէ կողմերի միջև կնքված մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով:

Հոդված 201.3. Գործատուի կողմից աշխատանքային պրակտիկա կազմակերպելը

1. Գործատուն իրավունք ունի իր մոտ կազմակերպելու աշխատանքային պրակտիկա՝ մինչև երկու ամիս ժամկետով, ոչ ավելի քան մեկ անգամ, պայմանագիր կնքելով աշխատանքային պրակտիկա անցնող անձի հետ՝ առանց երկարաձգման իրավունքի:

2. Աշխատանքային պրակտիկա անցնող անձը (այսուհետև՝ փորձնակ) այն քաղաքացին է, ով նախնական մասնագիտական (արհեստագործական), միջին մասնագիտական կամ բարձրագույն մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատությունում սովորելու ընթացքում կամ ավարտելուց հետո մեկ տարվա ընթացքում գործատուի կողմից ներգրավվում է առանց վարձատրության կամ կողմերի համաձայնությամբ որոշված չափով վարձատրությամբ աշխատանքի՝ որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնի անվանմամբ աշխատանքային փորձառություն ձեռք բերելու նպատակով:

3. Գործատուի մոտ փորձնակների թիվը չի կարող գերազանցել տվյալ պահին աշխատողների թվի տասը տոկոսը:

4. Գործատուի կողմից փորձնակ ներգրավելու հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են աշխատանքային փորձառություն ձեռք բերելու մասին՝ գրավոր ձևով, երկու օրինակից կնքված քաղաքացիական-իրավական բնույթի պայմանագրով, որի մեկ օրինակը գործատուն հանձնում է փորձնակին:

5. Մինչև տասնութ տարեկան անձինք՝ գործատուի կողմից որպես փորձնակ աշխատանքի ներգրավվում և աշխատանքային փորձառություն են ձեռք բերում՝ սույն օրենսգրքի 17.1-ին հոդվածով սահմանված առանձնահատկությունները պահպանելով:

6. Գործատուի մոտ աշխատանքային փորձառություն ձեռք բերելու ժամանակահատվածը փորձնակի համար աշխատանքային ստաժ չի համարվում:

Փորձնակը գործատուի մոտ աշխատանքի է ներգրավվում և աշխատանքային փորձառություն է ձեռք բերում ոչ ավելի քան շաբաթական հինգ օր, օրական չորս ժամ և շաբաթական քսան ժամ տևողությամբ՝ պահպանելով հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումները:

Հոդված 201.4. Աշխատանքային փորձառություն ձեռք բերելու մասին պայմանագիրը

1. Աշխատանքային փորձառություն ձեռք բերելու մասին կնքվում է գրավոր պայմանագիր, որով սահմանվում են աշխատանքային փորձառություն ձեռք բերելու հետ կապված կողմերի իրավունքները և պարտականությունները, դրանց փոփոխման և դադարման հիմքերն ու կարգը, փորձնակի երաշխիքները, կողմերի համաձայնությամբ վարձատրություն նախատեսված լինելու դեպքում՝ վարձատրության չափը, ինչպես նաև աշխատանքային փորձառություն ձեռք բերելու հետ կապված այլ հարաբերությունները:

2. Փորձնակին տրվում է աշխատանքային փորձառություն ձեռք բերելու մասին հավաստագիր, որում նշվում է որպես փորձնակ ներգրավվելու ժամանակահատվածը, մասնագիտական և որակավորման կամ պաշտոնի անվանմանը համապատասխան ձեռք բերված գիտելիքների, կարողությունների կամ հմտությունների վերաբերյալ տեղեկատվությունը:

3. Աշխատանքային փորձառություն ձեռք բերելու մասին պայմանագիրը ենթակա է հաշվառման Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

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: Արյան կամ դրա բաղադրիչների հանձնման օրը պահպանվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձը:

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 չձախսված և ժամանակին չվերադարձված գումարը.

4) աշխատողի մեղքով գործատուին պատճառված վնասի հատուցման գումարը։

5) չաշխատած օրերի համար վճարված գումարը՝ եթե սույն օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ, 7-րդ, 12-րդ, 13-րդ կետերով, 111-րդ հոդվածի 1-ին, 2-րդ, 4-րդ մասերով, 110-րդ հոդվածով և 112-րդ հոդվածի 1-ին և 2.1-ին մասերով, 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ, 13-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում աշխատողն ազատվում է աշխատանքից մինչև այն աշխատանքային տարվա ավարտը, որի համար նրան տրամադրվել էր արձակուրդ։

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 չձախսված 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։

2.1. Սույն հոդվածի 2-րդ մասի 1-4-րդ կետերում նշված դեպքերում գործատուն իրավունք ունի կատարելու պահումներ կամ գանձումներ, եթե կանխավճարի վերադարձման համար սահմանված ժամկետը լրանալու, հաշվարկային մեխանիկական սխալների հետևանքով կատարված ավել վճարումը կատարելու, կանխավճարի չձախսված և ժամանակին չվերադարձված գումարը վերադարձնելու, աշխատողի հասցրած վնասը հայտնաբերվելու օրվանից ոչ ուշ, քան մեկ ամսվա ընթացքում, պահումներ կամ գանձումներ կատարելու մասին ընդունել է համապատասխան

իրավական ակտ: Սույն հոդվածի 2-րդ մասի 5-րդ կետում նշված դեպքում գործատուն իրավունք ունի կատարելու պահումներ կամ գանձումներ, եթե մինչև սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով աշխատողի հետ լրիվ վերջնահաշվարկ կատարելու օրն ընդունել է այդ մասին համապատասխան իրավական ակտ կամ աշխատողին աշխատանքից ազատելու (աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու) մասին անհատական իրավական ակտում նշել է պահումներ կամ գանձումներ կատարելու մասին:

3. Չի թույլատրվում աշխատողից պահել կամ գանձել օրենքի սխալ կիրառմամբ հաշվարկված և ավել վճարված աշխատավարձը, բացառությամբ հաշվարկային մեխանիկական սխալների դեպքերի:

4. Այն դեպքում, երբ աշխատողն ազատվում է աշխատանքից և սույն հոդվածով սահմանված կարգով պահումներ կամ գանձումներ կատարելուց հետո գործատուին ունեցած աշխատողի պարտքերը չեն մարվում ամբողջությամբ, ինչպես նաև այն դեպքում, երբ պահումներ կամ գանձումներ հնարավոր չէ կատարել, սակայն աշխատողն ունի գործտուի հանդեպ չմարված պարտքեր, ապա գործատուն իրավունք ունի չմարված պարտքեր մարելու պահանջով դիմել դատարան:

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:

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, արտակարգ դրության կամ կարանտինի ընթացքում գործող՝ Հայաստանի

Հանրապետությունում կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) վարակիչ հիվանդությունների տարածման կանխարգելմանն ուղղված սանիտարահամաճարակային անվտանգության կանոնները, բարեխղճորեն վերաբերվել գործատուի և այլ աշխատողների գույքին, ինչպես նաև մարդկանց կյանքին ու առողջությանը, գործատուի գույքի պաշտպանությանն սպառնացող վտանգի ծագման մասին անմիջապես տեղեկացնել գործատուին, իրականացնել Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, աշխատանքային պայմանագրով (կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով), պաշտոնի անձնագրով, գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերով իրեն վերապահված գործառույթները:

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, աշխատողների օրական կամ շաբաթական աշխատաժամանակի հաշվառմանը, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող այլ հարցեր:

Հոդված 220. Աշխատանքային կարգապահության խախտումը

1. Աշխատանքային կարգապահության խախտում է համարվում աշխատողի մեղքով աշխատանքային պարտականությունները չկատարելը կամ ոչ պատշաճ կատարելը կամ սույն օրենսգրքի 218-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված վարքագծի կանոնները որևէ այլ կերպ խախտելը, այդ թվում՝ դրանց չենթարկվելը կամ դրանք չպահպանելը:

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:

Հոդված 242. Աշխատողների ~~անվտանգությունը և առողջությունը~~ ~~անվտանգության~~ ~~ապահովումը և առողջության պահպանությունը~~

Աշխատողների ~~անվտանգությունը և առողջությունը~~ ~~անվտանգության~~ ~~ապահովումը և առողջության պահպանությունը~~ աշխատանքային գործունեության ընթացքում աշխատողների կյանքի և առողջության ~~պահպանման~~ ~~պաշտպանության~~ 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~~ ~~անվտանգությունը և առողջության~~ պահպանությունը պարտավոր է ապահովել գործատուն: Հաշվի առնելով աշխատողների համար արտադրության ~~կամ~~ ~~աշխատանքի~~ 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:

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 **ապահովման** 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:

Հոդված 247. Պաշտպանությունը վտանգավոր քիմիական նյութերի ազդեցությունից

1. Այն **կազմակերպություններում գործատուների մոտ**, 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 Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դեպքերում 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:

~~3. Գործատուն պարտավոր է ընդունել աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության վերաբերյալ ներքին իրավական ակտեր:~~

~~3. Գործատուն պարտավոր է ընդունել աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության վերաբերյալ ներքին իրավական ակտեր, եթե գործատուի կողմից իրականացվող գործունեության տվյալ ոլորտի վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված են աշխատողների անվտանգության ապահովմանը և առողջության պահպանությանը ներկայացվող պահանջներ:~~

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:

Հոդված 249. Պարտադիր բժշկական զննությունը

~~1. Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողները պարտավոր են անցնել բժշկական զննություն աշխատանքի ընդունման ժամանակ, իսկ մինչև տասնութ տարեկան դառնալի՝ սահմանված պարբերականությամբ:~~

~~Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողների պարբերական բժշկական զննությունը կատարվում է գործատուի հաշվին:~~

1. Մինչև տասնութ տարեկան անձինք աշխատանքի ընդունվելիս պարտավոր են անցնել պարտադիր նախնական բժշկական զննություն: Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողները պարտավոր են ենթարկվել պարբերական բժշկական զննության՝ յուրաքանչյուր աշխատանքային տարվա ընթացքում մեկ անգամ:

2. Այն աշխատողները, ովքեր աշխատանքի վայրում կարող են ենթարկվել մասնագիտական ռիսկի գործոններին, պարտավոր են մինչև աշխատանքի ընդունվելը, իսկ աշխատանքի ընթացքում՝ պարբերաբար, անցնել բժշկական զննություն անցնել նախնական, իսկ աշխատանքի ընթացքում՝ պարբերական 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, յուրաքանչյուր աշխատանքային տարվա ընթացքում մեկ անգամ, 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 Պարբերական բժշկական զննությունը կատարվում է աշխատանքային ժամերին՝ գործատուի միջոցների հաշվին: Բժշկական զննության արդյունքները գրանցվում են աշխատողի անձնական սանիտարական (բժշկական) գրքույկում:

7. Պարտադիր նախնական և պարբերական բժշկական զննության ենթակա մասնագիտությունների, աշխատանքների ցանկը, սանիտարական գրքույկի ձևը, ինչպես նաև բժշկական զննության անցկացման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Հողված 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~~ Աշխատավայրում վտանգ առաջանալու կամ աշխատողների աշխատանքային գործառույթների կատարման այլ վայրում վտանգի առաջացման մասին տեղեկություն ստանալու 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~~ գործատուի անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության ծառայության, ինչպես նաև համապատասխան ուսուցում անցած աշխատողներին:

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~~ գործատուի 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 Բացառությամբ անհատ ձեռնարկատեր կամ նուտար չհանդիսացող ֆիզիկական անձ գործատուների, յուրաքանչյուր գործատու պարտավոր է ունենալ աշխատողների տեղահանման պլան:

6. Այն կազմակերպությունները, որտեղ արտադրվում, օգտագործվում, պահպանվում են գործատուները, որոնք արտադրում կամ օգտագործում կամ պահպանում 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 աշխատողների համար տեսանելի տեղերում: Կազմակերպության Գործատուի 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 աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերը կանխելու

համար գործատուն իրավունք ունի սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով աշխատողներին փոխադրելու աշխատանքային պայմանագրով չնախատեսված այլ աշխատանքի:

Հոդված 251. Կազմակերպության Գործատուի սանիտարահիգիենիկ սենյակները

1. ~~Կազմակերպությունում~~ աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման մասին նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված դեպքերում և կարգին համապատասխան՝ հանգստանալու, երեխաներին կրծքով կերակրելու, զգեստափոխվելու, հագուստը, կոշիկները, անհատական պաշտպանության միջոցները պահպանելու համար գործատուի մոտ կահավորվում են սանիտարական և անձնական հիգիենայի սենյակներ կամ համապատասխան առանձնացված տեղեր՝ լվացարաններով, ցնցուղարաններով, զուգարաններով:

2. Այն ~~Կազմակերպությունում~~ գործատուի մոտ, 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~~ Գործատուի բուժկետերը, սնվելու համար սենյակները կահավորվում են այդպիսի սենյակների կահավորման պահանջներին համապատասխան՝ հաշվի առնելով աշխատողների քանակը:

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 իր մոտ կարող է ստեղծել ~~Կազմակերպության~~ աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողով, որի գործունեության կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

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 մոտ գործուղված աշխատողն անցնի աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը միայն կազմակերպությունում գործատուի մոտ 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 անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի և կազմակերպությունում գործատուի մոտ 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 անվտանգության ապահովման 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 կամ աշխատանքային գործառույթները կատարելիս այլ 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:~~

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:~~

1. Արգելվում է հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց ներգրավել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում, ինչպես նաև նրանց համար ծանր և վնասակար համարվող աշխատանքներում: Հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց համար ծանր և վնասակար համարվող աշխատանքների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

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:

5. Մինչև երկու տարեկան երեխա ունեցող կնոջը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ: Կնոջ ցանկությամբ այդ ընդմիջումները կարող են միավորվել և միացվել հանգստի և սնվելու համար ընդմիջմանը կամ տրամադրվել աշխատանքային օրվա սկզբին կամ տեղափոխվել աշխատանքային օրվա վերջ՝ աշխատանքային օրվա տևողության համապատասխան կրճատումով: Սույն մասով սահմանված ընդմիջումների ժամանակահատվածում աշխատողը վարձատրվում է միջին ժամային աշխատավարձի չափով:

Հոդված 260. Աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի, մասնագիտական հիվանդությունների մասին հայտնելը

1. Աշխատանքի վայրում կամ աշխատանքային գործառույթները կատարելիս այլ 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 գործառույթի աշխատողների անվտանգության և առողջության հարցերով ծառայությանը:

2. Աշխատանքի վայրում կամ աշխատանքային գործառույթները կատարելիս այլ 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 մարմին:

Հոդված 261. Դժբախտ դեպքերի, մասնագիտական հիվանդությունների ծառայողական քննությունը

1. **Կազմավերությունում Գործատուի մոտ** 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:

Հոդված 262. Աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման նկատմամբ իրականացվող վերահսկողությունը

1. Աշխատողների անվտանգության **ապահովման** և առողջության պահպանման նկատմամբ վերահսկողությունն իրականացնում է աշխատանքի անվտանգության ապահովման նկատմամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած՝ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմինը:

Հոդված 264. Աշխատանքային վեճեր քննող մարմինը **և աշխատանքային վեճերի հաշտարարությունը**

1. Աշխատանքային վեճերը ենթակա են քննության դատական կարգով՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կարգով:

Աշխատանքային վեճերով կարող է իրականացվել նաև հաշտարարություն՝ «Հաշտարարության մասին» օրենքով 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:

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 (փաստաթուղթ) 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:

1. Աշխատանքի պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման հետ համաձայն չլինելու դեպքերում աշխատողը աշխատանքի պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքից ազատման (կամ աշխատանքային պայմանագրի լուծման) մասին

անհատական իրավական ակտը ստանալու օրվանից հետո երկու ամսվա ընթացքում, իսկ սույն օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12.2-րդ կետով սահմանված դեպքերում՝ աշխատանքային պայմանագիրն օրենքի ուժով լուծված համարվելու օրվանից հետո երկու ամսվա ընթացքում իրավունք ունի դիմելու դատարան:

1.1. Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դեպքերում, եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են կամ աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել են առանց օրինական հիմքերի կամ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ կամ գործատուի ներքին կամ անհատական իրավական ակտերով կամ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պահանջների խախտմամբ, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Ընդ որում, առանց օրինական հիմքերի կամ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ կամ գործատուի ներքին կամ անհատական իրավական ակտերով կամ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պահանջների խախտմամբ աշխատանքի պայմանների փոփոխման կամ աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման դեպքերում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը տվյալ գործատուի մոտ կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք:

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 տասներկուսպատիկի չափով: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

2. Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում: Այդ դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար և 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:

3. Սույն հոդվածի 1.1-ին և 2-րդ մասերով նախատեսված միջին աշխատավարձի չափը որոշելու համար հաշվի է առնվում մինչև աշխատանքային պայմանագրի լուծումը աշխատողի համար հաշվարկված աշխատավարձի չափը՝ սույն օրենսգրքի 195-րդ հոդվածով սահմանված կարգով: Սույն հոդվածի 1.1-ին և 2-րդ մասերով նախատեսված դեպքերում միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի աշխատանքային օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով: