

# ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

## ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ

Ընդունվել է 09.11.2004

### ԲԱԺԻՆ 1.

#### ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

### ԳԼՈՒԽ 1.

#### ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԴՐԱՆՈՎ ԿԱՐԳԱՎՈՐՎՈՂ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

#### **Հոդված 1. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով կարգավորվող հարաբերությունները**

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

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

#### **Հոդված 2. Աշխատանքային օրենսդրության նպատակը**

Աշխատանքային օրենսդրության նպատակն է՝

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

2) նպաստել աշխատանքի բարենպաստ պայմանների ստեղծմանը.

3) պաշտպանել աշխատողների եւ գործատուների իրավունքներն ու շահերը:

#### **Հոդված 3. Աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքները**

1. Աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներն են՝

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

ունակությունները տնօրինելու, մասնագիտության եւ գործունեության տեսակի ընտրության իրավունքը.

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

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

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

5) աշխատողների իրավունքների եւ հնարավորությունների հավասարությունը.

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

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

8) աշխատանքային հարաբերությունների կայունությունը.

9) կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը.

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

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

#### **Հոդված 4. Աշխատանքային օրենսդրությունը եւ այլ իրավական ակտեր**

1. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրությունը կարգավորվում է Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, սույն օրենսգրքով, այլ օրենքներով եւ

աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության՝ օրենքի ուժ ունեցող որոշումներով, Հայաստանի Հանրապետության Նախագահի հրամանագրերով եւ կարգադրություններով, Հայաստանի Հանրապետության կառավարության եւ Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի որոշումներով:

Աշխատանքային օրենսդրությունը սահմանում է՝

- 1) աշխատանքային օրենսդրության կիրառման ոլորտները, նպատակը եւ սկզբունքները.
- 2) աշխատանքի իրավունքի իրականացման իրավական հիմքերը.
- 3) կոլեկտիվ եւ աշխատանքային պայմանագրերի կնքման եւ կատարման կարգն ու պայմանները, ինչպես նաեւ կողմերի պատասխանատվությունը՝ ըստ իրենց պարտականությունների.
- 4) աշխատանքի վարձատրության կարգն ու պայմանները.
- 5) աշխատաժամանակի առավելագույն եւ հանգստի ժամանակի նվազագույն տեւողությունը.
- 6) արտոնությունների, հատուցումների, երաշխիքների նվազագույն չափը (սահմանը).
- 7) աշխատողների առողջության պահպանման եւ անվտանգության ապահովման հիմնական կանոններն ու նորմերը.
- 8) արհեստակցական միությունների, գործատուների միությունների, ինչպես նաեւ նրանց ներկայացուցիչների իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը.
- 9) աշխատանքային կարգապահության ապահովման իրավական հիմքերը.
- 10) նյութական պատասխանատվության պայմաններն ու չափերը (սահմանները).
- 11) աշխատանքային օրենսդրության պահպանման նկատմամբ հսկողության եւ վերահսկողության իրականացման հիմնական դրույթները:

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

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

### **Հոդված 5. Գործադրուի ներքին եւ անհատական իրավական ակտերը**

1. Գործատուն կարող է ընդունել ներքին եւ անհատական իրավական ակտեր աշխատողների կամ նրանց առանձին խմբերի համար աշխատանքային օրենսդրությամբ եւ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված աշխատանքային, սոցիալական եւ այլ պայմանների համեմատ առավել բարենպաստ պայմաններ սահմանելու նպատակով: Եթե

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

2. Գործատուի ներքին եւ անհատական իրավական ակտերը կարող են ընդունվել հրամանների, կարգադրությունների, որոշումների, միջնորդագրերի, կարգագրերի եւ այլնի տեսքով:

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

Ներքին իրավական ակտերին գործատուն աշխատողներին ծանոթացնում է ստորագրությամբ, աշխատանքի թույլատրելուց առաջ կամ ոչ ուշ, քան դրանց հրապարակումից հետո՝ երեք օրվա ընթացքում, եթե սույն օրենսգրքով, օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով այլ բան նախատեսված չէ:

4. Աշխատողի արձակուրդը ձեւակերպելու, աշխատողին խրախուսանքի կամ կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու, ժամանակավորապես այլ վայր կամ այլ աշխատանքի փոխադրելու, այլ վայր գործուղելու, վերջնահաշվարկ եւ սահմանված կարգով աշխատավարձից պահումներ կատարելու, ինչպես նաեւ անհատական աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված այլ հարցեր կարգավորելու նպատակով գործատուն ընդունում է անհատական իրավական ակտեր:

Անհատական իրավական ակտերին գործատուն աշխատողներին ծանոթացնում է ստորագրությամբ ոչ ուշ, քան դրանց հրապարակումից հետո՝ երեք օրվա ընթացքում:

5. Ներքին եւ անհատական իրավական ակտերի հրապարակման, հաշվառման, պահպանման եւ արխիվացման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

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

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

Կոլեկտիվ եւ աշխատանքային պայմանագրերը չեն կարող բովանդակել այնպիսի պայմաններ, որոնք աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր

պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված աշխատանքային պայմանների համեմատ վատթարացնում են աշխատողի դրությունը: Եթե կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով սահմանված պայմանները հակասում են սույն օրենսգրքին, օրենքներին, այլ նորմատիվ իրավական ակտերին, ապա այդ պայմաններն իրավաբանական ուժ չունեն:

2. Եթե աշխատանքային օրենսդրությունը եւ աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերն աշխատանքային հարաբերությունների կողմերին ուղղակիորեն չեն արգելում պայմանագրային կարգով ինքնուրույն սահմանել փոխադարձ իրավունքներ ու պարտականություններ, ապա պայմանագրային կարգով նման իրավունքներ եւ պարտականություններ սահմանելիս կողմերը պետք է առաջնորդվեն արդարացիության, ողջամտության եւ ազնվության սկզբունքներով:

### **Հոդված 7. Աշխատանքային օրենսդրության գործողության ոլորտը**

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

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

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

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

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

աշխատանքային հարաբերությունների վրա այնքանով, որքանով չի խախտվում դիվանագիտական անձեռնմխելիությունը:

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

6. Եթե դատական կարգով հաստատված է, որ գործատուի եւ աշխատողի միջեւ կնքված քաղաքացիաիրավական բնույթի պայմանագրով փաստացի կարգավորվում են աշխատանքային հարաբերություններ, ապա նման հարաբերությունների նկատմամբ կիրառվում են աշխատանքային օրենսդրության եւ աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթները:

7. Քաղաքական, հայեցողական կամ քաղաքացիական պաշտոն զբաղեցնող անձանց, ինչպես նաեւ քաղաքացիական, օրենքով սահմանված այլ պետական (հատուկ) ծառայությունների եւ տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների, 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:

### ***Հոդված 8. Օտարերկրյա իրավունքի կիրառումը***

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

### ***Հոդված 9. Միջազգային պայմանագրերը***

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

### ***Հոդված 10. Աշխատանքային իրավական նորմերի կիրառումն անալոգիայով***

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

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

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

**Հոդված 11. Աշխատանքային օրենսդրության նորմերի մեկնաբանման սկզբունքները**

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

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

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

**Հոդված 12. Աշխատանքային օրենսդրության գործողությունը ժամանակի մեջ**

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

## ԳԼՈՒԽ 2.

### ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ, ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԾԱԳՄԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ, ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿՈՂՄԵՐԸ

#### **Հոդված 13. Աշխատանքային հարաբերությունները**

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

#### **Հոդված 14. Աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմքերը**

Աշխատողի եւ գործատուի միջեւ աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ եւ աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված կարգով կնքված աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա:

#### **Հոդված 15. Քաղաքացիների աշխատանքային իրավունակությունը եւ գործունակությունը**

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

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

#### **Հոդված 16. Գործադուների աշխատանքային իրավունակությունը եւ գործունակությունը**

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

2. Գործատուները ձեռք են բերում աշխատանքային իրավունքներ եւ կրում են աշխատանքային պարտականություններ, ինչպես նաեւ դրանք իրականացնում են իրենց



մարմինների միջոցով: Այդ մարմինները ձեւավորվում եւ գործում են օրենքների, այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, գործատուի կանոնադրության եւ նրա հաստատած (ընդունած) իրավական ակտերի հիման վրա:

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

### ***Հոդված 17. Աշխատողը***

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

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

3. Մինչեւ տասնչորս տարեկան քաղաքացիների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելը կամ նրանց աշխատանքի ներգրավելը արգելվում է:

### ***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:

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

3. Գործատու կարող է լինել նաեւ յուրաքանչյուր քաղաքացի:

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

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

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

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

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

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

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

### **Հոդված 20. Աշխատանքային ստաժը**

1. Աշխատանքային ստաժը այն ժամանակահատվածն է, որի ընթացքում քաղաքացին եղել է սույն օրենսգրքով կարգավորվող աշխատանքային հարաբերությունների մեջ, ինչպես նաեւ այլ ժամանակահատվածներ, որոնք, նորմատիվ իրավական ակտերին կամ կոլեկտիվ պայմանագրերին համապատասխան, կարող են հաշվարկվել աշխատանքային ստաժում, որով աշխատանքային օրենսդրությունը, այլ նորմատիվ իրավական ակտերը եւ կոլեկտիվ պայմանագրերը պայմանավորում են որոշակի աշխատանքային իրավունքներ կամ աշխատանքային լրացուցիչ երաշխիքներ ու արտոնություններ: Աշխատանքային ստաժը կարող է լինել՝

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

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

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

4) անընդմեջ աշխատանքային ստաժ, որում հաշվարկվում է միեւնույն կազմակերպությունում (գործատուի մոտ) կամ մի քանի կազմակերպություններում (գործատուների մոտ) աշխատանքի ժամանակահատվածը, եթե մի աշխատատեղից մյուսի փոխադրումը կատարվել է գործատուների փոխադարձ համաձայնությամբ կամ

աշխատանքային ստաժը չընդհատող այլ հիմքերով, կամ եթե մի աշխատանքից մյուսին անցնելու ընդմիջումները չեն գերազանցել մեկ ամիսը:

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

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

### **ԳԼՈՒԽ 3.**

#### **ՆԵՐԿԱՅԱԳՈՒԳՉՈՒԹՅՈՒՆԸ ԿՈԼԵԿՏԻՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ**

##### ***Հոդված 21. Ներկայացուցչության կամավորությունը եւ ազատությունը***

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

##### ***Հոդված 22. Ներկայացուցչության հիմունքները***

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

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

##### ***Հոդված 23. Աշխատողների ներկայացուցիչները***

1. Աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնել եւ աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանել կարող են 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. Միեւնույն անձը միաժամանակ չի կարող ներկայացնել աշխատողների եւ գործատուների շահերն ու պաշտպանել դրանք:

#### ***Հոդված 24. Արհեստակցական միությունների գործունեության կանոնակարգումը***

Արհեստակցական միություններն աշխատողների աշխատանքային, մասնագիտական, տնտեսական եւ սոցիալական իրավունքներն ու շահերը պաշտպանելիս ղեկավարվում են սույն օրենսգրքով, արհեստակցական միությունների գործունեությունը կարգավորող օրենքներով եւ իրենց կանոնադրություններով:

#### ***Հոդված 25. Աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքները***

1. Աշխատողների ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն՝

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

2) գործատուին ներկայացնելու առաջարկություններ աշխատանքի կազմակերպման վերաբերյալ.

3) կազմակերպելու եւ գլխավորելու գործադուլներ եւ օրինական այլ միջոցառումներ, որոնց անցկացնելու իրավունք ունեն աշխատողները.

4) առաջարկություններ ներկայացնելու պետական եւ տեղական ինքնակառավարման մարմիններ.

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

6) սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով գործատուից ստանալու տեղեկատվություն.

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

2. Աշխատողների ներկայացուցիչներն իրավասու են կատարելու նաեւ օրինական այլ գործողություններ՝ իրականացնելով աշխատողների շահերի ներկայացուցչությունը:

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:

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

### **Հոդված 27. Գործատուների ներկայացուցիչները**

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

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

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

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

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

#### **ԳԼՈՒԽ 4.**

#### **ԺԱՄԿԵՏՆԵՐ**

##### ***Հոդված 28. Ժամկետ որոշելը***

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

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

##### ***Հոդված 29. Ժամկետներ հաշվարկելը***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Հոդված 30. Հայցային վաղեմությունը**

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

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

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

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

### **Հոդված 31. Մարման ժամկետները**

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

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

### **Հոդված 32. Դատավարական ժամկետները**

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

## **ԳԼՈՒԽ 5.**

### **ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ՊԱՀՊԱՆՄԱՆ ՆԿԱՏՄԱՄԲ ՀՍԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՎԵՐԱՀՍԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ**

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

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

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

Գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի եւ կոլեկտիվ պայմանագրերի նորմատիվ դրույթների կատարման նկատմամբ պետական հսկողությունն ու վերահսկողությունն իրականացնում է աշխատանքի պետական տեսչությունը, իսկ օրենքով նախատեսված դեպքերում՝ այլ պետական մարմիններ:



Աշխատանքի պետական տեսչության գործառույթները, իրավունքներն ու պարտականությունները սահմանվում են օրենքով:

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

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

**ԳԼՈՒԽ 6.**

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԻՐԱԿԱՆԱՑՈՒՄԸ ԵՎ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ**

**Հոդված 36. Աշխատանքային իրավունքների եւ պարտականությունների ծագման հիմքերը**

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

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

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

3) աշխատանքային իրավունքներ եւ պարտականություններ սահմանող դատական ակտից.

4) վնաս պատճառելու հետեւանքով.

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

**Հոդված 37. Աշխատանքային իրավունքների իրականացումը եւ պարտականությունների կատարումը**

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

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

3. Աշխատողներին արհեստակցական միություններում միավորվելուն խոչընդոտելն արգելվում է:

### **Հոդված 38. Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը**

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

2. Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացնում են արհեստակցական միությունները՝ սույն օրենսգրքով եւ իրենց գործունեությունը կարգավորող օրենքներով սահմանված կարգով:

3. Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացվում է՝

1) իրավունքը ճանաչելով.

2) մինչեւ իրավունքի խախտումը եղած դրությունը վերականգնելով.

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

4) պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի ակտն անվավեր ճանաչելով.

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

6) իրավունքի ինքնապաշտպանությամբ.

7) պարտականությունը բնեղենով կատարելուն հարկադրելով.

8) վնասի հատուցում ստանալով.

9) տուգանք (տուժանք) բռնագանձելով.

10) իրավահարաբերությունը դադարեցնելով կամ փոփոխելով.

11) օրենքով նախատեսված այլ եղանակներով:

## ԲԱԺԻՆ 2.

### ԿՈԼԵԿՏԻՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

## ԳԼՈՒԽ 7.

### ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈԼՈՐՏՈՒՄ

#### **Հոդված 39. Սոցիալական գործընկերության հասկացությունը եւ սկզբունքները**

1. Սոցիալական գործընկերությունը աշխատողների (նրանց ներկայացուցիչների), գործատուների (նրանց ներկայացուցիչների), իսկ սույն օրենսգրքով սահմանված դեպքերում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության միջեւ փոխհարաբերությունների համակարգ է, որը կոչված է ապահովելու աշխատողների եւ գործատուների շահերի համաձայնեցումը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում:
2. Սոցիալական գործընկերության հիմնական սկզբունքներն են՝
  - 1) կողմերի իրավահավասարությունը.
  - 2) կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը.
  - 3) կողմերի շահերը հաշվի առնելը եւ հարգալից վերաբերմունք դրսևորելը.
  - 4) կողմերի եւ նրանց ներկայացուցիչների կողմից աշխատանքային օրենսդրության եւ այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները պահպանելը.
  - 5) կողմերի ներկայացուցիչների լիազորվածությունը.
  - 6) քննարկման առաջարկվող՝ աշխատանքի վերաբերյալ հարցերի ընտրության ազատությունը.
  - 7) պարտավորություններ ստանձնելու կամավորությունը.
  - 8) ընդունվող պարտավորությունների իրատեսական լինելը.
  - 9) կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման պարտադիր լինելը.
  - 10) կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման նկատմամբ հսկողությունն ու վերահսկողությունը.
  - 11) կողմերի կամ նրանց ներկայացուցիչների մեղքով կոլեկտիվ պայմանագրի չկատարման համար պատասխանատվությունը:

#### **Հոդված 40. Սոցիալական գործընկերության կողմերը**

Սոցիալական գործընկերության կողմերն են աշխատողները եւ գործատուները՝ ի դեմս իրենց ներկայացուցիչների: Եռակողմ սոցիալական գործընկերության դեպքում

աշխատողների եւ գործատուների ներկայացուցիչների հետ հավասար հիմունքներով մասնակցում են Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ներկայացուցիչները:

#### **Հոդված 41. Սոցիալական գործընկերության համակարգը**

Սոցիալական գործընկերության համակարգը ներառում է հետեւյալ մակարդակները.

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

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

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

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

#### **Հոդված 42. Սոցիալական գործընկերության ձեւերը**

Սոցիալական գործընկերությունը, որպես կանոն, իրականացվում է հետեւյալ ձեւերով.

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

2) փոխադարձ խորհրդատվությունների անցկացում եւ տեղեկատվության փոխանակում:

#### **Հոդված 43. Տեղեկատվություն ստանալը**

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

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

3. Տեղեկատվությունը ներառում է՝

- 1) տեղեկություններ՝ գործատուի ներկա եւ ապագա գործունեության մասին.
  - 2) տեղեկություններ՝ զբաղվածության հնարավոր փոփոխությունների մասին.
  - 3) տեղեկություններ՝ աշխատողների թվաքանակի հնարավոր կրճատումների դեպքում իրականացվելիք միջոցառումների մասին.
  - 4) այլ տեղեկություններ՝ աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ, եթե այդ տեղեկությունները պետական, ծառայողական կամ առևտրային գաղտնիք չեն համարվում:
4. Տեղեկատվության տրամադրման կարգը եւ պայմանները սահմանվում են կողմերի համաձայնությամբ:

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

Քաղաքացիական, օրենքով սահմանված այլ պետական (հատուկ) ծառայությունների եւ տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների, ինչպես նաեւ Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների (ծառայողների) նկատմամբ սույն օրենսգրքի 2-րդ բաժնի նորմերը կարող են կիրառվել միայն համապատասխան օրենքներով նախատեսված դեպքերում եւ կարգով:

Քաղաքական, հայեցողական եւ քաղաքացիական պաշտոն զբաղեցնող անձանց մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ չեն կիրառվում սույն օրենսգրքի 2-րդ բաժնում սահմանված նորմերը:

**ԳԼՈՒԽ 8.**

**ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ ԿՈԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻ ՄԱՍԻՆ**

**Հոդված 45. Կոլեկտիվ պայմանագրերը**

1. Կոլեկտիվ պայմանագիրը գործատուի (գործատուի ներկայացուցչի) կամ գործատուների միության եւ արհեստակցական միության, իսկ սույն օրենսգրքով նախատեսված դեպքերում նաեւ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության միջեւ գրավոր ձեւով կնքված կամավոր համաձայնությունն է, որը կարգավորում է աշխատողների եւ գործատուների միջեւ աշխատանքային հարաբերությունները: Կոլեկտիվ պայմանագրերը երկկողմ են, բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության մասնակցությամբ կնքվող կոլեկտիվ պայմանագրի, որը եռակողմ է:
2. Կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների կողմերը եւ նրանց ներկայացուցիչներն իրենց շահերը համաձայնեցնում եւ վեճերը լուծում են կոլեկտիվ բանակցությունների միջոցով: Կոլեկտիվ բանակցությունների ցանկություն հայտնող կողմը պարտավոր է այդ մասին գրավոր ծանուցել մյուս կողմին: Ծանուցման մեջ նշվում են կոլեկտիվ բանակցությունների նպատակը, ինչպես նաեւ առաջարկությունները եւ պահանջները:

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

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

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

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

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

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

#### ***Հոդված 46. Կոլեկտիվ պայմանագրերի մակարդակները***

Կոլեկտիվ պայմանագրերը կարող են լինել հետեւյալ մակարդակների.

- 1) հանրապետական մակարդակով կնքված կոլեկտիվ պայմանագիր.
- 2) ճյուղային եւ տարածքային մակարդակով կնքված կոլեկտիվ պայմանագիր.
- 3) կազմակերպության կամ դրա առանձնացված (կառուցվածքային) ստորաբաժանման մակարդակով կնքված կոլեկտիվ պայմանագիր:

### **ԳԼՈՒԽ 9.**

#### **ՀԱՆՐԱՊԵՏԱԿԱՆ, ԾՅՈՒՂԱՅԻՆ ԵՎ ՏԱՐԱԾՔԱՅԻՆ ԿՈԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐ**

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

Հանրապետական, ճյուղային եւ տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի դրույթները տարածվում են այն կազմակերպությունների աշխատողների վրա, որոնց գործատուները

պայմանագրի գործողության ժամկետում պայմանագիր կնքած գործատուների միության անդամներ են:

**Հոդված 48. Հանրապետական, ճյուղային եւ տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի կողմերը**

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

2. Ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղի գործատուների միությունը եւ արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունը:

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

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

**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 տեսողությունը)։
- 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 վեճերից, գործադուլներից խուսափելուն ուղղված սոցիալական գործընկերության միջոցառումները։
- 13) կողմերի համաձայնությամբ՝ այլ հարցեր։

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

1. Հանրապետական, ճյուղային եւ տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքումը նախաձեռնում են սույն օրենսգրքի 48-րդ հոդվածում նշված կողմերը։
2. Հանրապետական, ճյուղային եւ տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի մշակման կարգը եւ ժամկետները, ինչպես նաեւ դրանց հետ կապված հարցերը որոշում են պայմանագրի կողմերը։

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

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



գրանցման ներկայացրած կոլեկտիվ պայմանագրի գրանցման մերժումը որեւէ պատճառաբանությամբ արգելվում է:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ԳԼՈՒԽ 10.**

### **ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ԿՈԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ**

#### ***Հոդված 55. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը եւ դրա գործողության ոլորտը***

1. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը սույն օրենսգրքի 49-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված պայմանների վերաբերյալ գործատուի եւ տվյալ կազմակերպությունում աշխատողների արհեստակցական միության 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 արհեստակցական միության, եւ գործատուն՝ ի դեմս կազմակերպության ղեկավարի կամ նրա լիազորած անձի:
2. Կազմակերպությունում մի քանի արհեստակցական միությունների առկայության դեպքում կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը կնքվում է արհեստակցական միությունների միասնական ներկայացուցչական մարմնի եւ գործատուի միջեւ:
3. Արհեստակցական միությունների միասնական ներկայացուցչական մարմինն ստեղծում են արհեստակցական միությունները՝ համապատասխան բանակցությունների միջոցով: Արհեստակցական միությունների համաձայնության բացակայության պատճառով արհեստակցական միությունների միասնական ներկայացուցչական մարմին չստեղծվելու դեպքում միասնական ներկայացուցչական մարմնի ստեղծման մասին որոշում կարող է ընդունել աշխատողների ժողովը (համաժողովը):
4. Կազմակերպությունում արհեստակցական միության բացակայության պատճառով աշխատողների ներկայացուցչության եւ շահերի պաշտպանության գործառույթները համապատասխան տարածքային կամ ճյուղային արհեստակցական միությանը փոխանցված լինելու դեպքում կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են գործատուն եւ համապատասխան տարածքային կամ ճյուղային արհեստակցական միությունը:

#### ***Հոդված 57. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի բովանդակությունը***

1. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրով կողմերը սահմանում են աշխատանքային օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով կամ հանրապետական, ճյուղային եւ տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերով չկարգավորվող կամ դրանց չհակասող եւ

դրանցով նախատեսված պայմանների համեմատ աշխատողների դրությունը չվատթարացնող պայմաններ:

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

**Հոդված 58. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի նախագծի մշակումը եւ քննարկումը**

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

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

3. Սույն հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված պայմանների վերաբերյալ պայմանավորվածություններ ձեռք չբերվելու դեպքում կազմվում է արձանագրություն տարաձայնությունների մասին: Արձանագրությունում նշվում են տարաձայնությունների վերացման վերաբերյալ կողմերի առաջարկությունները, ինչպես նաեւ սահմանվում է կոլեկտիվ բանակցությունները վերսկսելու ժամկետը:

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

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

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

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

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

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

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

5. Կազմակերպության վերակազմակերպման դեպքում կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը շարունակում է գործել իր գործողության մնացած ժամկետով, նաեւ վերակազմակերպման արդյունքում ստեղծված կազմակերպություններում:

**Հոդված 60. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի փոփոխությունները եւ լրացումները**

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

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

**Հոդված 61. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի լուծումը**

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

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

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

***Հոդված 62. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման նկատմամբ հսկողությունը եւ վերահսկողությունը***

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

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

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

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

**ԳԼՈՒԽ 11.**

**ԿՈԼԵԿՏԻՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԵՃԵՐԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄԸ**

***Հոդված 64. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը***

Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը արհեստակցական միության եւ գործատուի կամ կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու իրավունք ունեցող կողմերի միջեւ 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 65. Պահանջների առաջադրումը**

1. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ գործատուին կամ կոլեկտիվ պայմանագրի կողմին պահանջներ առաջադրելու իրավունք ունեն սոցիալական գործընկերության կողմերը:

2. Պահանջները պետք է ներկայացվեն գրավոր՝ հստակ շարադրված ու պատճառաբանված: Գրավոր պահանջները հանձնվում են գործատուին կամ սոցիալական գործընկերության համապատասխան կողմին:

### **Հոդված 66. Պահանջների քննարկումը**

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

### **Հոդված 67. Կիրառվող ընթացակարգերը**

1. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի քննարկման կարգը կազմված է հետեւյալ փուլերից.

1) կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննարկում հաշտեցման հանձնաժողովում (այդ թվում՝ միջնորդի մասնակցությամբ): Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննարկումը հաշտեցման հանձնաժողովի կողմից կոլեկտիվ վեճերի քննարկման պարտադիր փուլ է:

2) կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննում դատարանում, եթե կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը վերաբերում է կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման ընթացքին:

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

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

### **Հոդված 68. Հաշտեցման հանձնաժողովների ստեղծումը**

1. Հաշտեցման հանձնաժողովները ձեւավորվում են կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերի հավասար թվով ներկայացուցիչներից: Հաշտեցման հանձնաժողովի անդամների ընդհանուր թիվը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ: Հաշտեցման հանձնաժողովը ստեղծվում է առաջադրված պահանջները մերժելու մասին գրավոր որոշումը պահանջներ

առաջադրած կողմին տրամադրելու օրվանից հետո՝ յոթ օրվա ընթացքում: Հանձնաժողովի կազմը ամրագրվում է արձանագրությամբ:

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

### **Հոդված 69. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննարկումը հաշտեցման հանձնաժողովի կողմից**

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

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

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

### **Հոդված 70. Հաշտեցման հանձնաժողովի որոշումը**

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

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

3. Հաշտեցման հանձնաժողովի որոշման մասին տեղեկացվում է աշխատողներին:

### **Հոդված 71. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննարկումը միջնորդի մասնակցությամբ**

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

2. Հաշտեցման հանձնաժողովի կողմից տարաձայնությունների մասին արձանագրություն կազմվելուց եւ սույն օրենսգրքի 70-րդ հոդվածի 2-րդ մասին համապատասխան որոշում

ընդունելուց հետո կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերը երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում հրավիրում են միջնորդ: Անհրաժեշտության դեպքում կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերը կարող են դիմել աշխատանքի բնագավառի պետական լիազորված մարմին՝ միջնորդի թեկնածության վերաբերյալ: Միջնորդի թեկնածության վերաբերյալ համաձայնությունը ամրագրվում է արձանագրությամբ, որում նշվում են միջնորդի վարձատրության չափն ու կարգը: Եթե երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերը ձեռք չեն բերում համաձայնություն միջնորդի թեկնածության վերաբերյալ, ապա բանակցությունները համարվում են ավարտված, իսկ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը՝ չլուծված:

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

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

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

### **Հոդված 72. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննումը դադարանում**

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

### **Հոդված 73. Գործադուլը**

Գործադուլը կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման հետ կապված կոլեկտիվ վեճը չլուծվելու (ներառյալ՝ կոլեկտիվ բանակցությունները չկայանալու, հաշտեցման հանձնաժողովում հարցի քննարկումից հրաժարվելու) կամ հաշտեցման հանձնաժողովի՝ սույն օրենսգրքի 70-րդ հոդվածի 1-ին մասին համապատասխան ընդունած՝ աշխատողներին բավարարող որոշումը չկատարելու դեպքում մեկ կամ մի քանի կազմակերպությունների աշխատողների կամ աշխատողների խմբի աշխատանքի ժամանակավոր դադարեցումն է:

### **Հոդված 74. Գործադուլ հայտարարելը**

1. Գործադուլ (ներառյալ՝ նախազգուշական) հայտարարելու մասին որոշում ընդունելու իրավունք ունի արհեստակցական միությունը՝ սույն օրենսգրքով եւ իր կանոնադրությամբ



սահմանված կարգով: Գործադուրը հայտարարվում է այն դեպքում, եթե այդ մասին որոշումը գաղտնի քվեարկությամբ հավանության է արժանացել՝

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

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

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

3. Մինչեւ գործադուր սկսելը կարող է կազմակերպվել նախազգուշական գործադուր: Այն չի կարող շարունակվել երկու ժամից ավելի: Այդ գործադուրի 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, գործադուր անելու որոշում ընդունելու դեպքում գործատուն պետք է գրավոր ձեռով նախազգուշացվի գործադուրն սկսելուց առնվազն տասնչորս օր առաջ:

5. Գործադուր հայտարարելու որոշման մեջ նշվում են՝

1) գործադուր հայտարարելու համար հիմք համարվող պահանջները.

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

3) գործադուրը ղեկավարող մարմինը:

### **Հոդված 75. Գործադուր անցկացնելու սահմանափակումները**

1. Արգելվում է գործադուր հայտարարել ոստիկանությունում, զինված ուժերում (դրան հավասարեցված այլ ծառայություններում), պահպանության ծառայություններում, ինչպես

Նաեւ կենտրոնացված էլեկտրամատակարարման, ջերմամատակարարման, գազամատակարարման կազմակերպություններում, անհետաձգելի բժշկական օգնության ծառայություններում: Նման կազմակերպությունների եւ ծառայությունների աշխատողների առաջադրած պահանջները քննարկվում են սոցիալական գործընկերության հանրապետական մակարդակում՝ համապատասխան արհեստակցական կազմակերպության եւ գործատուի մասնակցությամբ:

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

3. Կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ամբողջ ընթացքում արգելվում է գործադուլ հայտարարելը:

### ***Հոդված 76. Գործադուլը ղեկավարող մարմինը***

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

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

### ***Հոդված 77. Գործադուլի ընթացքը***

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

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

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

### **Հողված 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 օվանից հետո՝ յոթ օրվա ընթացքում:
2. Դատարանը գործադուլն անօրինական է ճանաչում, եթե գործադուլի նպատակները հակասում են Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը, այլ օրենքներին, կամ եթե գործադուլը հայտարարվել է սույն օրենսգրքով սահմանված պահանջների եւ կարգի խախտմամբ:
3. Գործադուլն անօրինական ճանաչելու մասին դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելուց հետո գործադուլը չի կարող սկսվել, իսկ արդեն սկսված գործադուլը պետք է անհապաղ դադարեցվի:
4. Հասարակության անհետաձգելի (կենսականորեն անհրաժեշտ) կարիքները բավարարելու համար նվազագույն պայմաններ (ծառայություններ) չսպահովելու 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:

### **Հողված 79. Գործադուլավորների իրավական վիճակը եւ երաշխիքները**

1. Գործադուլին մասնակցությունը կամավոր է: Որեւէ մեկին չի կարող պարտադրվել մասնակցելու գործադուլի կամ հրաժարվելու դրանից: Աշխատողին գործադուլի մասնակցելու կամ դրանից հրաժարվելու պարտադրող անձինք ենթակա են պատասխանատվության՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:
  2. Գործադուլին մասնակցող աշխատողներն ազատվում են իրենց աշխատանքային գործառույթները կատարելու պարտականություններից: Գործադուլի ընթացքում պահպանվում է գործադուլին մասնակցող աշխատողների աշխատատեղը (պաշտոնը): Գործադուլին մասնակցող աշխատողներին գործատուն կարող է աշխատավարձ չվճարել:
- Գործադուլը դադարեցնելու վերաբերյալ կողմերի բանակցությունների ընթացքում կողմերը կարող են համաձայնություն ձեռք բերել գործադուլավորներին լրիվ չափով կամ մասնակիորեն աշխատավարձ վճարելու վերաբերյալ:
3. Գործադուլին չմասնակցող, բայց գործադուլի պատճառով իրենց աշխատանքային պարտականությունները կատարելու հնարավորությունից զրկված աշխատողներին վճարվում է աշխատավարձ՝ ոչ իրենց մեղքով առաջացած պարապուրդի համար, կամ իրենց համաձայնությամբ նրանք կարող են փոխադրվել այլ աշխատանքի:

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

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

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

2) հրաժարվելու աշխատողներին աշխատանք տրամադրելուց.

3) գործադուլին մասնակցելու համար աշխատողներին ենթարկելու կարգապահական պատասխանատվության:

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

**Հոդված 81. Գործադուլը դադարեցնելը**

1. Գործադուլը դադարեցվում է, եթե՝

1) բավարարվում են առաջադրված պահանջները.

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

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

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

**Հոդված 82. Պատասխանատվությունը անօրինական գործադուլի դեպքում**

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

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

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

### ԲԱԺԻՆ 3.

## ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

### ԳԼՈՒԽ 12.

## ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԿՆՔՈՒՄԸ

#### **Հոդված 83. Աշխատանքային պայմանագրի հասկացությունը**

Աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի եւ գործատուի միջեւ, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք կամ մատուցել որոշակի ծառայություններ՝ 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. Աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը**

1. Աշխատանքային պայմանագրում նշվում են աշխատանքային պայմանագիր կնքող աշխատողի անունը, ազգանունը (նրա ցանկությամբ՝ նաեւ հայրանունը) եւ գործատուի անվանումը (անունը, ազգանունը (նրա ցանկությամբ՝ նաեւ հայրանունը), եթե գործատուն քաղաքացի է):

Աշխատանքային պայմանագիրը պետք է ներառի հետեւյալ պայմանները.

- 1) աշխատանքի վայրը՝ նշելով կառուցվածքային ստորաբաժանումը.
- 2) աշխատանքն սկսելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը.
- 3) պաշտոնի, մասնագիտության անվանումը՝ նշելով որակավորմանը ներկայացվող պահանջները կամ աշխատանքային գործառույթները.
- 4) աշխատողի իրավունքներն ու պարտականությունները.
- 5) գործատուի իրավունքներն ու պարտականությունները.
- 6) աշխատանքի վարձատրության պայմաններն ու չափը.

7) աշխատանքի պայմանների նկարագրությունը, ծանր, վնասակար եւ (կամ) վտանգավոր պայմաններում աշխատանքի դեպքում՝ աշխատողների արտոնություններն ու հատուցումները.

8) աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը.

9) աշխատանքային պայմանագիրը կնքելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը:

2. Առանձին դեպքերում աշխատանքային օրենսդրությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են սահմանվել աշխատանքային պայմանագրում ամրագրման ենթակա պարտադիր այլ պայմաններ:

3. Աշխատանքային պայմանագրում կողմերը կարող են ներառել սույն հոդվածի 1-ին մասով չնախատեսված այլ պայմաններ:

### ***Հոդված 85. Աշխատանքային պայմանագրի ձեւը եւ կնքման կարգը***

1. Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է գրավոր ձեւով՝ կողմերի ստորագրությամբ մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով:

2. Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է երկու օրինակից: Աշխատանքային պայմանագիրն ստորագրում են գործատուն կամ նրա ներկայացուցիչը եւ աշխատողը: Ստորագրված աշխատանքային պայմանագրի մեկ օրինակը տրվում է աշխատողին, մյուսը պահվում է գործատուի մոտ: Աշխատանքային պայմանագիրը նույն օրը գրանցվում է գործատուի աշխատանքային պայմանագրերի գրանցամատյանում: Աշխատանքային պայմանագրի գրանցման կարգը, գրանցամատյանի ձեւը, դրա վարման ու պահպանման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

3. Գործատուն աշխատողին թույլատրում է անցնել աշխատանքի միայն աշխատանքային պայմանագիրը կնքելուց եւ պայմանագրի երկրորդ օրինակն աշխատողին հանձնելուց հետո: Աշխատանքային պայմանագիրը պատշաճ կազմելու պատասխանատվությունը կրում է գործատուն:

4. Աշխատանքի ընդունման ժամանակ գործատուն կամ նրա լիազորած անձը պարտավոր է աշխատանքի ընդունվող անձին ստորագրությամբ ծանոթացնել աշխատանքի պայմաններին, կոլեկտիվ պայմանագրին (դրա առկայության դեպքում), ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատավայրում նրա աշխատանքը կանոնակարգող այլ իրավական ակտերին:

5. Աշխատողը պարտավոր է պայմանագիրը կնքելու հաջորդ օրն անցնել աշխատանքի, եթե աշխատանքային պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ:

### ***Հոդված 86. Աշխատանքային պայմանագրի կնքման նախադրյալները***

1. Գործատուն իրավունք ունի ինքնուրույն, ուղղակիորեն (առանց մրցութային կամ այլ ընթացակարգերի) համալրելու թափուր կամ նոր ստեղծված աշխատատեղերը՝ կնքելով սույն օրենսգրքով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրեր: Աշխատող փնտրող

գործատուն կարող է թափուր կամ նոր ստեղծված աշխատատեղերը համալրել նաեւ իր կազմակերպած մրցույթով կամ օգտվել համապատասխան մասնագիտացված կազմակերպությունների ծառայություններից: Թափուր աշխատատեղերի համալրման նպատակով մրցույթի կազմակերպման եւ անցկացման, ինչպես նաեւ մրցույթում հաղթած անձանց հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու կարգը սահմանում է գործատուն:

2. Քաղաքացիական, օրենքով սահմանված պետական (հատուկ) այլ ծառայությունների եւ տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների թափուր պաշտոնները համալրելու կարգը եւ պայմանները սահմանվում են «Քաղաքացիական ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով, այլ օրենքներով ու իրավական ակտերով:

### **Հոդված 87. Ընտրովի պաշտոնը**

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

### **Հոդված 88. Որակավորման քննությունները**

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

### **Հոդված 89. Աշխատանքի ընդունման ժամանակ պահանջվող փաստաթղթերը**

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

1) անձը հաստատող փաստաթուղթ.

2) աշխատանքային գրքույկ (բացառությամբ առաջին անգամ կամ համատեղությամբ աշխատանքի ընդունվողների) եւ սոցիալական ապահովության քարտ.

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

4) տեղեկանք առողջական վիճակի մասին (սանիտարական գրքույկ), եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է այնպիսի աշխատանքների համար, որոնք պահանջում են սկզբնական եւ պարբերական բժշկական զննություն, ինչպես նաեւ մինչեւ տասնութ տարեկան քաղաքացիների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու ժամանակ: Այդպիսի աշխատանքների ցանկը եւ տեղեկանքի (սանիտարական գրքույկի) ձեւը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը.

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

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

Ձորակոչային տարիքի եւ ժամկետային զինվորական ծառայություն չանցած արական սեռի՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիներին աշխատանքի ընդունելիս պահանջվում է ներկայացնել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով զինվորական հաշվառման մեջ գտնվելու, ժամկետային զինվորական ծառայությունից ազատված լինելու կամ ժամկետային զինվորական ծառայությունից տարկետման իրավունք ունենալու վերաբերյալ համապատասխան տեղեկանք:

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:

### **Հոդված 90. Աշխատանքային գրքույկը**

1. Աշխատանքային գրքույկը աշխատողի աշխատանքային գործունեության մասին տեղեկություններ ներառող հիմնական փաստաթուղթն է:

2. Գործատուն պարտավոր է հիմնական աշխատավայրում աշխատող բոլոր աշխատողների համար վարել աշխատանքային գրքույկ:

3. Աշխատանքային գրքույկում լրացվում են՝

1) աշխատողի անունը, ազգանունը (նրա ցանկությամբ՝ հայրանունը).

2) աշխատողի ծննդյան տարին, ամիսը, ամսաթիվը.

3) աշխատանքային պայմանագրի համաձայն՝ աշխատելու ժամանակահատվածը:

Հատուկ ամրագրվում է նաեւ այն աշխատանքների կատարման ժամանակահատվածը, որոնք, օրենսդրությանը համապատասխան, հնարավորություն են ընձեռում աշխատողին արտոնյալ պայմաններով անցնելու կենսաթոշակի:

4. Աշխատողի պահանջով աշխատանքային գրքույկում լրացվում են՝

1) աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքը.

2) զբաղեցրած պաշտոնի կամ կատարած աշխատանքի մասին տեղեկությունները.



3) համատեղության կարգով աշխատելու ժամանակահատվածը, եթե աշխատողը համատեղությամբ աշխատանքը հաստատող փաստաթուղթ է ներկայացնում հիմնական աշխատավայրի գործատուին:

5. Աշխատանքային գրքույկում, սույն հոդվածի 3-րդ եւ 4-րդ մասերով սահմանված տեղեկություններից բացի, այլ տեղեկություններ չեն գրառվում:

6. Աշխատանքային գրքույկի ձեւը, վարելու կարգը, ինչպես նաեւ աշխատանքային գրքույկի կրկնօրինակ տրամադրելու կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

### **Հոդված 91. Փորձաշրջանը աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս**

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

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

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

1) տասնութ տարին չլրացած անձինք.

2) ընտրության միջոցով աշխատանքի ընդունվողները, ինչպես նաեւ պաշտոնի նշանակման համար որակավորման քննություններ հանձնած անձինք.

3) գործատուների փոխադարձ համաձայնությամբ այլ աշխատանքի փոխադրվող անձինք.

4) օրենսդրությամբ նախատեսված այլ դեպքերում:

### **Հոդված 92. Փորձաշրջանի ժամկետը**

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

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

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

1) կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված ժամանակահատվածը.

- 2) կողմերի համաձայնությամբ (ներառյալ՝ չվճարվող) արձակուրդի ժամանակահատվածը.
- 3) աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածը.
- 4) պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից աշխատողի վրա դրված պարտականությունների կատարման ժամանակահատվածը.
- 5) օրինական գործադուլի ժամանակահատվածը, եթե աշխատողը օրենքով սահմանված կարգով մասնակցում է գործադուլին:

### **Հոդված 93. Փորձաշրջանի արդյունքները**

1. Եթե գործատուն գտնում է, որ նախատեսված աշխատանքում (պաշտոնում) աշխատողի համապատասխանության ստուգման նպատակով սահմանված փորձաշրջանի ընթացիկ արդյունքներով աշխատողը չի համապատասխանում առաջադրված պահանջներին, ապա կարող է մինչև փորձաշրջանի ժամկետը լրանալը աշխատողին ազատել աշխատանքից՝ այդ մասին երեք օր առաջ գրավոր ձեռով ծանուցելով նրան:
2. Եթե փորձաշրջանը սահմանվել է աշխատանքի ընդունվողի ցանկությամբ՝ առաջարկվող աշխատանքին (պաշտոնին) իր համապատասխանությունը որոշելու համար, ապա փորձաշրջանի արդյունքները գնահատում է աշխատողը: Փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողն իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը՝ այդ մասին երեք օր առաջ գրավոր ձեռով ծանուցելով գործատուին:
3. Եթե փորձաշրջանն անցնելուց հետո աշխատողը շարունակում է աշխատել, ապա նա համարվում է փորձաշրջան անցած, եւ գործատուն կարող է նրա հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծել միայն սույն օրենսգրքի 15-րդ գլխով նախատեսված հիմքերով:

## **ԳԼՈՒԽ 13.**

### **ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ՏԵՍԱԿՆԵՐԸ**

#### **Հոդված 94. Աշխատանքային պայմանագրի տեսակները**

Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է՝

- 1) անորոշ ժամկետով, եթե աշխատանքային պայմանագրում դրա գործողության ժամկետը նշված չէ.
- 2) որոշակի ժամկետով, եթե աշխատանքային պայմանագրում դրա գործողության ժամկետը նշված է:

### **Հոդված 95. Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը**

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

Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել որոշակի ժամանակահատվածով կամ օրացուցային ժամկետի սահմանումով կամ մինչև պայմանագրով նախատեսված աշխատանքների ավարտը, սակայն հինգ տարուց ոչ ավելի ժամկետով: Հինգ տարուց պակաս ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը կողմերի համաձայնությամբ կարող է երկարաձգվել: Նույն գործատուի մոտ հինգ տարուց պակաս ժամկետով կնքված որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի՝ գործողության ընդհանուր գումարային ժամկետը չի կարող գերազանցել հինգ տարին, եթե որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրերի ընդհատումը չի գերազանցում մեկ ամիսը, բացառությամբ սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքերի: Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը երկարաձգելու մասին կողմերի գրավոր համաձայնությունը ձեռք է բերվում պայմանագրի գործողության ժամկետի ավարտից առնվազն տասն օր առաջ:

Նույն գործատուի մոտ որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագիրը հինգ տարվա ընթացքում լուծվելու եւ ոչ ավելի, քան մեկ ամսվա ընթացքում նոր՝ որոշակի ժամկետով պայմանագիր կնքվելու դեպքում աշխատողի աշխատանքը համարվում է չընդհատվող:

2. Ընտրովի պաշտոններում աշխատողների հետ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է ընտրված ժամանակահատվածով:

3. Աշխատանքային պայմանագիրը որոշակի ժամկետով կարող է կնքվել նաեւ, եթե՝

1) աշխատողը գործատուին մատուցում է անձնական բնույթի ծառայություններ.

2) աշխատանքը կատարում են տնաշխատները.

3) կատարվում է համատեղությամբ աշխատանք.

4) կատարվում են սեզոնային աշխատանքներ.

5) կատարվում է ժամանակավոր (մինչև երկու ամիս ժամկետով) աշխատանք:

### **Հոդված 96. Աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի սահմանումը**

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

### **Հոդված 97. Անձնական բնույթի ծառայություններ մատուցելու մասին աշխատանքային պայմանագիրը**

Անձնական բնույթի ծառայություն մատուցելու մասին աշխատանքային պայմանագիրն այն պայմանագիրն է, որով աշխատողը պարտավորվում է տնային տնտեսության վարման համար գործատուին մատուցել անձնական բնույթի ծառայություններ: Անձնական բնույթի ծառայություններ մատուցելու մասին աշխատանքային պայմանագրի նկատմամբ կիրառվում են սույն օրենսգրքով սահմանված կանոնները:

### **Հոդված 98. Աշխատանքային պայմանագիրը տնաշխատների հետ**

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

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

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

Տնաշխատների աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են սույն օրենսգրքով:

### **Հոդված 99. Համատեղությամբ աշխատանքը**

1. Համատեղությամբ աշխատանքը հիմնական աշխատանքային ժամանակից դուրս, 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. Համատեղ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում համատեղությամբ աշխատողին արձակման նպաստ չի վճարվում:

### **Հոդված 100. Սեզոնային աշխատանքային պայմանագիրը**

1. Սեզոնային աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է սեզոնային աշխատանք կատարելու համար: Սեզոնային է համարվում այն աշխատանքը, որը բնակլիմայական պայմանների պատճառով կատարվում է ոչ թե ամբողջ տարին, այլ ութ ամիսը չգերազանցող որոշակի ժամանակահատվածում (սեզոնում), եւ որը սահմանված է սեզոնային աշխատանքների ցանկով:
2. Սեզոնային աշխատանքների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:
3. Սեզոնային աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողներին հատկացվում է վճարովի արձակուրդ կամ պայմանագիրը լուծելիս վճարվում է հատուցում՝ յուրաքանչյուր ամսվա համար երկու աշխատանքային օրվա հաշվարկով:
4. Աշխատողը կամ գործատուն իրավունք ունեն լուծելու սեզոնային աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ այդ մասին առնվազն երեք օր առաջ գրավոր ձեռով ծանուցելով միմյանց:

### **Հոդված 101. Ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիրը**

1. Ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիրը մինչեւ երկու ամիս ժամկետով կնքվող աշխատանքային պայմանագիրն է:
2. Ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողները այդ ժամանակահատվածում կարող են ներգրավվել աշխատանքի հանգստյան օրերին եւ ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի օրերին: Հանգստյան օրերի եւ ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի օրերի համար վճարումը կատարվում է սույն օրենսգրքի 185-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված կարգով:
3. Ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողներին հատկացվում է վճարովի արձակուրդ կամ պայմանագիրը լուծելիս վճարվում է հատուցում՝ յուրաքանչյուր ամսվա համար երկու աշխատանքային օրվա հաշվարկով:
4. Աշխատողը կամ գործատուն իրավունք ունեն լուծելու ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ այդ մասին առնվազն երեք օր առաջ գրավոր ձեռով ծանուցելով միմյանց: Ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում աշխատողին արձակման նպաստ չի վճարվում:

### **Հոդված 102. Անօրինական աշխատանքը**

1. Անօրինական է համարվում՝
  - 1) այն աշխատանքը, որը կատարվում է առանց աշխատանքային պայմանագիր կնքելու, չնայած առկա են սույն օրենսգրքի 83-րդ հոդվածով սահմանված աշխատանքային պայմանագրի հատկանիշները.

2) սույն օրենսգրքի, օրենքի եւ այլ իրավական ակտերի խախտումով կնքված աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա կատարվող աշխատանքը:

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

3. Անօրինական աշխատանք կատարելու թույլտվություն տված եւ (կամ) աշխատանքի հարկադրող գործատուները կամ նրանց ներկայացուցիչները պատասխանատվություն են կրում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, ինչպես նաեւ հատուցում են նման աշխատանք կատարողներին այդ աշխատանքի կատարման ընթացքում ոչ աշխատողի մեղքով պատճառված վնասները:

## **ԳԼՈՒԽ 14.**

### **ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԿԱՏԱՐՈՒՄԸ**

#### ***Հոդված 103. Պարտականությունների կատարումը եւ իրավունքների իրականացումը***

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

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

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

#### ***Հոդված 104. Աշխատանքային պայմանագրով չնախատեսված աշխատանքի կատարումը***

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

#### ***Հոդված 105. Աշխատանքային պայմանագրի փոփոխումը***

1. Արտադրության ծավալների, տնտեսական, տեխնոլոգիական եւ աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման դեպքում, ինչպես նաեւ արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված այլ դեպքերում գործատուն իրավունք ունի փոփոխելու աշխատանքային պայմանագրի պայմանները: Փոփոխված պայմաններով աշխատանքը կատարելու՝ աշխատողի անհամաձայնության դեպքում աշխատողը կարող է ազատվել աշխատանքից սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածին համապատասխան՝ պահպանելով աշխատանքային պայմանագրի լուծման սահմանված կարգը:

2. Սույն օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 3-րդ ու 4-րդ կետերով եւ 2-րդ մասով սահմանված աշխատանքային պայմանագրի պայմանները կարող են փոփոխվել աշխատողի նախնական գրավոր համաձայնությամբ, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 106-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերի:

3. Առանց աշխատողի գրավոր համաձայնության աշխատանքի վարձատրության պայմանները գործատուն կարող է փոփոխել միայն օրենքով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով աշխատանքի վարձատրության պայմանների փոփոխության դեպքում:

### **Հոդված 106. Աշխատանքի պայմանների ժամանակավոր փոփոխումը հայրուկ դեպքերում**

1. Գործատուն իրավունք ունի աշխատողին մինչեւ մեկ ամիս ժամկետով նույն աշխատավայրում փոխադրելու աշխատանքային պայմանագրով չնախատեսված այլ աշխատանքի, ինչպես նաեւ փոփոխելու աշխատանքային պայմանագրի սույն օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 3-րդ ու 4-րդ կետերով եւ 2-րդ մասով սահմանված պայմանները՝ տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների եւ արտակարգ բնույթ կրող այլ հանգամանքների 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 107. Պարապուրդի դեպքում այլ աշխատանքի փոխադրումը**

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

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

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

### **Հոդված 108. Աշխատանքի չթույլատրելը**

1. Գործատունն աշխատողին չի թույլատրում կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները եւ չի վճարում աշխատավարձ, եթե աշխատողը գտնվում է ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ, ինչպես նաեւ օրենքով նախատեսված այլ դեպքերում:
2. Աշխատանքի չթույլատրելու ժամանակահատվածը լրանալուց հետո աշխատողը վերադառնում է նախկին աշխատանքին այն դեպքում, եթե աշխատանքի չթույլատրելու պատճառների հետ կապված՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքեր չեն առաջացել:
3. Աշխատողը, օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, իրավունք ունի պահանջելու վնասների հատուցում, եթե գործատուն անհիմն կերպով նրան չի թույլատրել աշխատանքի:

## **ԳԼՈՒԽ 15.**

### **ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԼՈՒԾՈՒՄԸ**

#### **Հոդված 109. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը**

Աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է՝

- 1) կողմերի համաձայնությամբ.
- 2) պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում.
- 3) աշխատողի նախաձեռնությամբ.
- 4) գործատուի նախաձեռնությամբ.
- 5) սույն օրենսգրքով նախատեսված այլ դեպքերում:

#### **Հոդված 110. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կողմերի համաձայնությամբ**

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



մասին, ապա աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին առաջարկը համարվում է մերժված:

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

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

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

3. Սույն հոդվածով նախատեսված ժամկետները չեն կիրառվում այն աշխատողների նկատմամբ, որոնք աշխատանքի են ընդունվել բացակայող աշխատողի փոխարեն:

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

5. Եթե որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո պայմանագիրը չի լուծվում սույն հոդվածով սահմանված կարգով, եւ աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են, ապա պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով:

**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 տասնչորս օր առաջ գրավոր ձեռով ծանուցելով գործատուին: Կոլեկտիվ պայմանագրով կարող է նախատեսվել ծանուցման ավելի երկար ժամկետ: Ծանուցման ժամկետը լրանալուց հետո աշխատողն իրավունք ունի դադարեցնելու աշխատանքը, իսկ գործատուն պարտավոր է ձեակերպել 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 ձեռով ծանուցելով գործատուին, եթե աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կապված է իր կատարած աշխատանքը խոչընդոտող հիվանդության կամ աշխատանքային

խեղման հետ, կամ կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված այլ հարգելի պատճառներ կան, կամ եթե գործատուն չի կատարում աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պարտականությունները, խախտում է օրենքը կամ կոլեկտիվ պայմանագիրը, ինչպես նաև սույն օրենսգրքով նախատեսված այլ դեպքերում:

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

### **Հոդված 113. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ**

1. Գործատուն իրավունք ունի 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) դեպքում.

2) գործատուի սնանկ ճանաչվելու դեպքում.

3) արտադրության ծավալների, տնտեսական, տեխնոլոգիական եւ աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման, ինչպես նաև արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների թվաքանակի կրճատման դեպքում.

4) աշխատողի զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում.

5) փորձաշրջանի անբավարար արդյունքի պատճառով.

6) աշխատողի կողմից իր պարտականությունները չկատարելու կամ ոչ պատշաճ կատարելու դեպքում.

7) աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում.

8) 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).

9) աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու պատճառով.

10) սույն օրենսգրքով նախատեսված այլ դեպքերում:

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 3-րդ, 4-րդ եւ 9-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով որոշակի ժամկետով կամ անորոշ ժամկետով կնքված պայմանագիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր է այդ մասին աշխատողին ծանուցել սույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով նախատեսված ժամկետներում:

3. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ եւ 4-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով գործատուն աշխատանքային պայմանագիրը 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.
- 2) աշխատողի արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում.
- 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:

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) կամ գործատուի սնանկ ճանաչման հետեւանքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս չեն կիրառվում սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված սահմանափակումները:

4. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել՝

- 1) արհեստակցական միությանը անդամակցելը կամ ոչ աշխատանքային ժամերին, իսկ գործատուի համաձայնությամբ նաեւ աշխատանքային ժամերին արհեստակցական միության գործունեությանը մասնակցելը.
- 2) երբեւէ աշխատողների ներկայացուցիչ հանդիսանալը.

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

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

5) տարիքը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողը ձեռք է բերել ծերության կենսաթոշակ ստանալու իրավունք կամ ստանում է այդ կենսաթոշակը:

### **Հոդված 115. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը**

1. Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին եւ 3-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 4-րդ եւ 9-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին գրավոր ծանուցել ոչ ուշ, քան երկու շաբաթ առաջ:

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

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ժամկետները չպահպանելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար, որը հաշարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

3. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման մեջ նշվում են՝

1) աշխատանքից ազատելու հիմքը եւ պատճառը.

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 տեղողությունը 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 հաշարկվում 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 կրճատման դեպքում գործատուն պարտավոր է ոչ ուշ, քան երեք ամիս առաջ՝ մինչեւ աշխատանքային պայմանագրերը լուծելը, ազատվող աշխատողների թվաքանակի մասին տվյալները ներկայացնել Հայաստանի Հանրապետության զբաղվածության պետական ծառայություն 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):

Եթե զանգվածային ազատումները պայմանավորված են գործատուի սնանկ ճանաչվելու հետ, ապա աշխատողների մասին տվյալները ներկայացվում են Հայաստանի Հանրապետության զբաղվածության պետական ծառայությանը սնանկ ճանաչելու մասին դատարանի վճռի կայացման օրվանից ոչ ուշ, քան երեք օրվա ընթացքում:

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

### **Հոդված 117. Հղի կանանց եւ երեխա խնամող աշխատողների երաշխիքները**

Աշխատանքային պայմանագիրը չի կարող լուծվել՝

1) հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչեւ հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը:

2) մինչեւ մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողների հետ, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 2-րդ, 5-7-րդ կետերով եւ 123-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված դեպքերի:

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

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

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասով չնախատեսված դեպքերում ժամանակավոր անաշխատունակ դարձած աշխատողները պահպանում են իրենց աշխատատեղը եւ պաշտոնը, եթե նրանք

Ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով աշխատանքի չեն ներկայացել ոչ ավելի, քան 120 օր անընդմեջ, կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում ոչ ավելի, քան 140 օր, եթե օրենքով եւ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված չէ, որ որոշակի հիվանդությունների դեպքում աշխատատեղը եւ պաշտոնը պահպանվում են ավելի երկար ժամանակով:

### **Հոդված 119. Աշխատողների ներկայացուցիչների երաշխիքները**

1. Աշխատողների ներկայացուցչական (արհեստակցական միության) մարմիններում ընտրված աշխատողները իրենց լիազորությունների իրականացման ժամկետում, սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածին համապատասխան, չեն կարող ազատվել աշխատանքից՝ առանց աշխատանքի պետական տեսուչի նախնական համաձայնության, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 2-րդ, 5-7-րդ կետերով եւ 123-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված դեպքերի:

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

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

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

### **Հոդված 120. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը զբաղեցրած պաշտոնին կամ կարարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում**

1. Գործատուն իրավունք ունի սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե մասնագիտական գիտելիքների անբավարարության կամ առողջական վիճակի պատճառով աշխատողը չի կարողանում կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները:

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

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

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

1. Գործատուն իրավունք ունի սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե աշխատողը վերջին մեկ տարվա ընթացքում առնվազն երկու անգամ ենթարկվել է կարգապահական պատասխանատվության:

2. Գործատուն իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե աշխատողը թեկուզեի մեկ անգամ թույլ է տվել սույն օրենսգրքի 221-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտում:

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

**Հոդված 122. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումն աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու պարճառով**

Գործատուն իրավունք ունի սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը վստահությունը կորցրած աշխատողի հետ, եթե աշխատողը՝

1) փչացրել, վնասել կամ կորցրել է գործատուի գույքը, ինչպես նաեւ աշխատանքի վայրում կատարել է հափշտակություն.

2) գործատուի գույքի պահպանությունը դրել է վտանգի տակ.

3) անվստահություն է առաջացրել սպառողների, հաճախորդների կամ գործատուի գործընկերների մոտ, որի հետեւանքով գործատուն կրել է կամ կարող էր կրել վնասներ:

**Հոդված 123. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումն առանց ծանուցման**

1. Աշխատանքային պայմանագիրն առանց ծանուցման ենթակա է լուծման հետեւյալ դեպքերում, եթե՝

1) առկա է դատարանի՝ օրինական ուժի մեջ մտած դատավճիռը, որին համապատասխան՝ աշխատողը ենթարկվել է այնպիսի պատասխանատվության, որը հնարավորություն չի տալիս շարունակելու աշխատանքը:

2) օրենսդրությամբ սահմանված կարգով աշխատողը զրկվել է որոշակի աշխատանքներ կատարելու համար հատուկ իրավունքներից.

3) աշխատողը, բժշկասոցիալական փորձաքննական հանձնաժողովի եզրակացությանը համապատասխան, չի կարող զբաղեցնել այդ պաշտոնը կամ կատարել այդ աշխատանքը.

4) աշխատողը տասնչորսից մինչեւ տասնվեց տարեկան է, եւ ծնողներից մեկը, որդեգրող կամ հոգաբարձուն, նրա առողջության նկատմամբ հսկողություն իրականացնող բժիշկը կամ աշխատանքի պետական տեսուչը պահանջում են աշխատանքային պայմանագրի լուծում:

2. Գործատուի սնանկ ճանաչվելու դեպքում, ինչպես նաեւ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ եւ 7-րդ կետերով եւ 124-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված դեպքերում թույլատրվում է աշխատանքային պայմանագիրը լուծել առանց աշխատողին ծանուցելու:

#### **Հոդված 124. Աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորումը՝ կապված զինվորական ծառայության անցնելու հետ**

1. Ժամկետային զինվորական ծառայության զորակոչվելու դեպքում ոչ ուշ, քան համապատասխան ծանուցագրում նշված ժամկետից երեք օր առաջ, գործատուն ծառայության ամբողջ ժամանակահատվածով դադարեցնում է աշխատանքային հարաբերությունները աշխատողի հետ եւ լուծում է աշխատանքային պայմանագիրը:

Ժամկետային զինվորական ծառայությունից զորացրվելուց հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, աշխատողը կարող է դիմել գործատուին աշխատանքային հարաբերությունները վերականգնելու եւ նոր աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար: Եթե նշված ժամկետներում աշխատողը դիմում է գործատուին, ապա գործատուն պարտավոր է երեք օրվա ընթացքում կնքել նոր աշխատանքային պայմանագիր, որի պայմանները աշխատողի համար չեն կարող լինել նվազ բարենպաստ, քան նախորդ պայմանագրի պայմաններն էին:

2. Զինվորական հաշվառման պարտականություններ կատարելու, զորակոչային տեղամասերի կցագրվելու եւ վարժական հավաքների կանչվելու ընթացքում աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են օրենքով սահմանված կարգով:

#### **Հոդված 125. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը գործատուի սնանկության դեպքում**

Գործատուի սնանկ ճանաչվելու դեպքում աշխատողների աշխատանքային պայմանագրերը կարող են լուծվել սույն օրենսգրքով եւ օրենքով սահմանված կարգով:

#### **Հոդված 126. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու սահմանափակումները կազմակերպությունը վերակազմակերպելիս**

Կազմակերպության վերակազմակերպումը, ինչպես նաեւ դրա նկատմամբ պարտավորական կամ այլ իրավունքներ ունեցող անձանց փոփոխությունը հիմք չէ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար:

#### **Հոդված 127. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը աշխատողի մահվան դեպքում**

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



### **Հոդված 128. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի մահվան դեպքում**

Գործատուի մահը հիմք չէ աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողը, աշխատանքային պայմանագրին համապատասխան, գործատուին մատուցում էր անձնական ծառայություններ: Այդ դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծում են գործատուի ժառանգները կամ աշխատանքի պետական տեսուչը: Աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է գործատուի մահվան օրվանից:

### **Հոդված 129. Արձակման նպաստը**

Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-3 կետերով նախատեսված հիմքերով, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 116-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին պարբերությամբ նախատեսված դեպքի, աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում գործատուն աշխատողին վճարում է արձակման նպաստ նրա մեկ ամսվա միջին աշխատավարձի չափով, իսկ 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ եւ 9-րդ կետերով, 3-րդ մասի 1-ին պարբերությամբ եւ 124-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված դեպքերում՝ երկու շաբաթվա աշխատավարձի չափով, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը: Կոլեկտիվ պայմանագրով կարող է նախատեսվել արձակման նպաստի վճարում՝ ավելի երկար ժամանակահատվածով:

### **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:
2. Գործատուն վերջնահաշվարկի օրը պարտավոր է աշխատողին վճարել աշխատավարձը եւ դրան հավասարեցված այլ վճարումներ, սահմանված կարգով լրացնել աշխատողի աշխատանքային գրքույկն ու հանձնել նրան:
3. Աշխատողի ցանկությամբ գործատուն պարտավոր է նրան տրամադրել տեղեկանք աշխատանքային գործառույթների (պարտականությունների), աշխատավարձի, վճարված հարկերի ու պետական սոցիալական ապահովագրության վճարումների չափի եւ աշխատանքի գնահատականի վերաբերյալ:

## **ԳԼՈՒԽ 16.**

### **ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԱՆՁՆԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ**

### **Հոդված 131. Աշխատողի անձնական տվյալների հասկացությունը եւ այդ տվյալների մշակումը**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

***Հոդված 133. Աշխատողների անձնական տվյալների պահպանությունը եւ օգտագործումը***

Աշխատողների անձնական տվյալների պահպանության եւ օգտագործման կարգը սահմանում է գործատուն՝ սույն օրենսգրքի պահանջներին համապատասխան:

***Հոդված 134. Աշխատողի անձնական տվյալների փոխանցումը***

Աշխատողի անձնական տվյալները փոխանցելիս գործատուն պարտավոր է պահպանել հետեւյալ պահանջները.

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

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

3) աշխատողի անձնական տվյալներն ստացող անձանց նախազգուշացնել եւ պահանջել հավաստում, որ այդ տվյալները կարող են օգտագործվել միայն այն նպատակներով, որոնց համար աշխատողները տեղեկացված են: Աշխատողների անձնական տվյալներն ստացող անձինք պարտավոր են պահպանել գաղտնիությունը: Այս դրույթը չի տարածվում օրենքով սահմանված կարգով աշխատողների անձնական տվյալների փոխանցման վրա.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿԸ**

**Հոդված 137. Աշխատաժամանակի հասկացությունը**

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

**Հոդված 138. Աշխատաժամանակի կառուցվածքը**

1. Աշխատաժամանակը ներառում է՝

1) փաստացի աշխատած ժամանակահատվածը, հերթապահությունը աշխատավայրում կամ տանը.

2) գործուղման ժամանակահատվածը.

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

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

5) պարտադիր բժշկական զննության ժամանակահատվածը.

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

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

8) պարապուրդի ժամանակահատվածը.

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

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

1) գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի համաձայնությամբ աշխատանքի չներկայանալու ժամանակահատվածը.

2) պետական, հասարակական կամ քաղաքացիական պարտականությունների կատարման, զինվորական հաշվառման պարտականություններ կատարելու, զորակոչային տեղամասերին կցագրվելու, վարժական հավաքներին մասնակցելու եւ ժամկետային զինվորական ծառայության ժամանակահատվածները.

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 նախատեսված դեպքերի:

3. Աշխատաժամանակի առավելագույն տեւողությունը՝

1) ներառյալ՝ սույն օրենսգրքի 145-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերում գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատաժամանակը, շաբաթվա ընթացքում չի կարող անցնել 48 ժամից.

2) ներառյալ՝ կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատաժամանակը, չի կարող անցնել օրական 12 ժամից (ներառյալ՝ հանգստի եւ սնվելու համար ընդմիջումները):

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:

#### **Հոդված 140. Աշխատաժամանակի կրճատ տեւողությունը**

1. Աշխատաժամանակի կրճատ տեւողություն սահմանվում է՝

1) տասնչորսից մինչեւ տասնվեց տարեկան աշխատողների համար՝ շաբաթական 24 ժամ, տասնվեցից մինչեւ տասնութ տարեկանների համար՝ շաբաթական 36 ժամ.

2) 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: Այդ դեպքում աշխատաժամանակը սահմանվում է ոչ ավելի, քան շաբաթական 36 ժամ.

3) գիշերային ժամանակ աշխատող անձանց համար:

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 տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով.

4) հաշմանդամի պահանջով՝ բժշկական եզրակացության հիման վրա.

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

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

աշխատաժամանակի տեւողությունը եւ դրա հատկացման կարգը սահմանվում են կողմերի համաձայնությամբ եւ կարող են ներառվել աշխատանքային պայմանագրում:

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

### **Հոդված 142. Աշխատաժամանակի ռեժիմը**

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

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

3. Աշխատողները պարտավոր են աշխատել սահմանված աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցներին համապատասխան: Կազմակերպության աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցը ծանոթանալու նպատակով փակցվում է մատչելի տեղում ոչ ուշ, քան ուժի մեջ մտնելուց երկու շաբաթ առաջ: Գործատուն պարտավոր է ապահովել հերթափոխության համաչափությունը:

4. Աշխատողին երկու հերթափոխով անընդմեջ աշխատանքի ներգրավելն արգելվում է:

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

6. Աշխատողների աշխատած ժամանակահատվածի վերաբերյալ նշում է կատարվում աշխատաժամանակի հաշվարկի տեղեկագրերում, որոնց ձեւը եւ վարման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

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 չի կարող գերազանցել 6 ամիսը:

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

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 մասով, 140-րդ եւ 141-րդ հոդվածներով ու 142-րդ հոդվածի 1-ին եւ 2-րդ մասերով սահմանված աշխատաժամանակից ավելի տեւողությամբ աշխատանքն է:

Արտաժամյա աշխատանքները լինում են գործատուի պահանջով կամ կողմերի համաձայնությամբ:

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

3. Արտաժամյա աշխատանքներին չեն ներգրավվում՝

1) մինչեւ 18 տարեկան աշխատողները.

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

3) թունավոր, քաղցկեղածին կամ առողջության համար վտանգավոր գործոնների ազդեցությամբ արտադրություններում աշխատողները:

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

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

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

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

Արտաժամյա չի համարվում քաղաքական, հայեցողական կամ քաղաքացիական պաշտոն զբաղեցնող անձանց, ինչպես նաեւ քաղաքացիական, օրենքով սահմանված այլ պետական (հատուկ) ծառայությունների եւ տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների՝ բարձրագույն խմբի եւ գլխավոր խմբի առաջին ենթախմբի (դրա առկայության դեպքում) պաշտոն զբաղեցնողների եւ օրենքով նախատեսված այլ ծառայողների աշխատանքը:

#### **Հոդված 145. Արտաժամյա աշխատանքը թույլատրելու բացառիկ դեպքերը**

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

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

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

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

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

5) կատարվում են բեռնման կամ բեռնաթափման եւ դրանց հետ կապված այլ աշխատանքներ՝ առաքման եւ նշանակման կետերում բեռների կուտակումը եւ

տրանսպորտային միջոցների պարապուրդը կանխելու կամ վերացնելու, կազմակերպության պահեստներն ազատելու համար.

6) առկա է գործատուի պայմանագրային պարտավորությունների անհապաղ կատարման անհրաժեշտությունը:

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

#### **Հոդված 146. Արտաժամյա աշխատաժամանակի տեւողությունը**

1. Գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ տարվա ընթացքում՝ 120 ժամը:

Կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատաժամանակի տեւողությունը՝ հիմնական աշխատաժամանակի հետ, իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չի կարող անցնել օրական 12 ժամից (ներառյալ՝ հանգստի եւ սնվելու համար ընդմիջումները):

2. Գործատուն պարտավոր է յուրաքանչյուր աշխատողի կատարած արտաժամյա աշխատաժամանակը ստույգ հաշվառել աշխատաժամանակի հաշվառման տեղեկագրերում:

#### **Հոդված 147. Աշխատանքի տեւողությունը ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի եւ հանգստյան օրերի նախօրյակին**

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

2. Վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում հանգստյան օրերի նախօրյակին աշխատանքի տեւողությունը չի կարող 5 ժամից ավելի լինել:

#### **Հոդված 148. Աշխատանքը գիշերային ժամանակ**

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

2. Գիշերային է համարվում այն աշխատանքը, եթե կատարվող աշխատանքի աշխատանքային երեք ժամերը համընկնում են գիշերային ժամանակին: Գիշերային աշխատանքի տեւողությունը կրճատվում է մեկ ժամով:

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

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

5. Գիշերային աշխատանքի տեւողությունը չի կրճատվում չընդհատվող ռեժիմով արտադրությունում, ինչպես նաեւ այն դեպքերում, երբ աշխատանքը կատարվում է գիշերային ժամանակ՝ աշխատանքային պայմանագրին համապատասխան:

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

### **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 հոդվածով սահմանված աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) տեւողությունը, իսկ ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի եւ հանգստյան օրերին հերթապահության տեւողությունը կազմակերպությունում կամ տանը չի կարող գերազանցել օրական 8 ժամը: Հերթապահության ժամանակը կազմակերպությունում հավասարեցվում է աշխատաժամանակին, իսկ տանը՝ ոչ պակաս, քան աշխատաժամանակի կեսին:

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

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

**ՀԱՆԳՍՏԻ ԺԱՄԱՆԱԿԸ**

**Հոդված 150. Հանգստի ժամանակի հասկացությունը**

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

**Հոդված 151. Հանգստի ժամանակի տեսակները**

Հանգստի ժամանակի տեսակներն են՝

- 1) հանգստանալու եւ սնվելու համար ընդմիջումը.
- 2) աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում հանգստանալու համար լրացուցիչ եւ հատուկ ընդմիջումները.
- 3) աշխատանքային օրերի (հերթափոխերի) միջեւ ընկած անընդմեջ հանգիստը.
- 4) ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստը.
- 5) ամենամյա հանգիստը (ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի օրեր, արձակուրդ):

**Հոդված 152. Ընդմիջում հանգստի եւ սնվելու համար**

1. Աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) կեսի ավարտից հետո, սակայն ոչ ուշ, քան աշխատանքը սկսելուց 4 ժամ հետո, հանգստանալու եւ սնվելու համար աշխատողներին տրամադրվում է 2 ժամից ոչ ավելի եւ կես ժամից ոչ պակաս տեւողությամբ ընդմիջում:
2. Հանգստի եւ սնվելու համար ընդմիջումը չի ներառվում աշխատաժամանակում, եւ աշխատողն այն օգտագործում է սեփական հայեցողությամբ: Աշխատողն իրավունք ունի այդ ընդմիջման ժամանակահատվածում բացակայելու աշխատավայրից:
3. Վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի եւ հանգստյան օրերի նախօրյակին աշխատանքը կարող է իրականացվել առանց հանգստի եւ սնվելու համար ընդմիջման, եթե աշխատանքային օրվա տեւողությունը չի գերազանցում 6 ժամը:
4. Այն աշխատանքներում, որտեղ, արտադրության պայմաններից ելնելով, հանգստի եւ սնվելու համար ընդմիջում տրամադրելն անհնար է, աշխատողին աշխատանքի ընթացքում սնվելու հնարավորություն է տրամադրվում:
5. Հանգստի եւ սնվելու ընդմիջման սկիզբը եւ ավարտը սահմանվում են ներքին կարգապահական կանոններով, աշխատանքի ժամանակացույցով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով:

### **Հոդված 153. Լրացուցիչ եւ հատուկ ընդմիջումները**

1. Հաշվի առնելով աշխատանքի պայմանները՝ աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողներին կարող է տրամադրվել հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջում:
2. Մինչեւ տասնութ տարեկան աշխատողներին, որոնց աշխատաժամանակի տեւողությունը գերազանցում է 4 ժամը, աշխատաժամանակի ընթացքում պետք է տրվի հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջում՝ նվազագույնը 30 րոպե:
3. Հատուկ ընդմիջումներ պետք է տրամադրվեն, եթե աշխատանքը կատարվում է պյուս 40 աստիճանից բարձր կամ մինուս 10 աստիճանից ցածր օդի ջերմաստիճանային պայմաններում, ինչպես նաեւ ծանր ֆիզիկական կամ մտավոր եւ հուզական գերլարված բնույթ կրող կամ առողջության համար բացասական ներգործություն ունեցող վտանգավոր այլ պայմաններում:
4. Լրացուցիչ եւ հատուկ ընդմիջումները ներառվում են աշխատաժամանակում, իսկ դրանց տրամադրման կարգը սահմանվում է ներքին կարգապահական կանոններով, աշխատանքի ժամանակացույցով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով:
5. Լրացուցիչ եւ հատուկ ընդմիջումների քանակը, տեւողությունը եւ հանգստանալու տեղը նախատեսվում են կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով:

### **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 14 ժամից, իսկ տասնվեցից մինչեւ տասնութ տարեկան աշխատողների համար՝ ոչ պակաս 12 ժամից, եւ պետք է ներառի ժամը 22-ից մինչեւ 6-ը:

### **Հոդված 155. Ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստը**

1. Ընդհանուր հանգստյան օրը կիրակին է, իսկ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ շաբաթը եւ կիրակին, բացառությամբ սույն հոդվածի 2-4-րդ մասերով եւ այլ իրավական ակտերով նախատեսված դեպքերի:
2. Այն կազմակերպություններում, որտեղ, բնակչությանը սպասարկելու (քաղաքային տրանսպորտի, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման մասնագիտացված կազմակերպություններ, թատրոն, թանգարան, հանրային սնունդ եւ այլն) անհրաժեշտությամբ պայմանավորված, ընդհանուր հանգստյան օրն անհնար է դադարեցնել աշխատանքը, հանգստյան օրը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:
3. Այն կազմակերպություններում, որոնցում աշխատանքների դադարեցումը հնարավոր չէ՝ կապված արտադրության տեխնիկական պայմանների կամ բնակչության մշտական

անընդհատ սպասարկման անհրաժեշտության հետ, ինչպես նաև չընդհատվող ռեժիմով աշխատող այլ կազմակերպություններում հանգստյան օրերը հատկացվում են շաբաթվա այլ օրերին՝ աշխատանքի ժամանակացույցով յուրաքանչյուր խմբի աշխատողների համար սահմանված հերթակախությամբ: Այդ ժամանակացույցները կազմվում եւ հաստատվում են սույն օրենսգրքի 142-րդ հոդվածով սահմանված կարգով:

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

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

6. Հանգստյան օրերին աշխատողներին արգելվում է ներգրավել աշխատանքներում, բացառությամբ այն աշխատանքների, որոնց դադարեցումը արտադրության տեխնիկական պատճառներով անհնար է, կամ որոնք անհրաժեշտ են բնակչության սպասարկման, ինչպես նաև անհետաձգելի նորոգման, բեռնման կամ բեռնաթափման աշխատանքների կատարման համար:

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

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

### **Հոդված 156. Ոչ աշխատանքային՝ տոնական եւ հիշատակի օրերը**

1. Հայաստանի Հանրապետությունում ոչ աշխատանքային՝ տոնական եւ հիշատակի օրերն են՝

1) դեկտեմբերի 31-ը, հունվարի 1-ը եւ 2-ը՝ Ամանոր.

2) հուվարի 6-ը՝ Սուրբ ծնունդ եւ Հայտնություն.

3) հունվարի 28-ը՝ Բանակի օր.

4) մարտի 8-ը՝ Կանանց տոն.

5) ապրիլի 24-ը՝ Յեղասպանության զոհերի հիշատակի օր.

6) մայիսի 1-ը՝ Աշխատանքի օր.

7) մայիսի 9-ը՝ Հաղթանակի եւ խաղաղության տոն.

8) մայիսի 28-ը՝ Հանրապետության տոն.

9) հուլիսի 5-ը՝ Սահմանադրության օր.

10) սեպտեմբերի 21-ը՝ Անկախության տոն:

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

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

### **Հոդված 157. Տոնական եւ հիշատակի այլ օրեր**

Օրենքով սահմանված՝ եկեղեցական կամ ավանդական տոնական եւ հիշատակի այլ օրեր համարվում են աշխատանքային:

### **Հոդված 158. Ամենամյա արձակուրդը**

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

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

### **Հոդված 159. Ամենամյա նվազագույն արձակուրդը**

1. Ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տեւողությունը 28 օր է:

2. Ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատողների ամենամյա արձակուրդը չի կրճատվում:

### **Հոդված 160. Ամենամյա երկարացված արձակուրդը**

Երկարացված՝ մինչեւ 35 օր տեւողությամբ (բացառիկ դեպքերում՝ մինչեւ 48 օր տեւողությամբ) ամենամյա արձակուրդ տրամադրվում է աշխատանքի հատուկ պայմաններում աշխատող առանձին կատեգորիայի աշխատողների, որոնց աշխատանքը կապված է մտավոր եւ հուզական գերլարվածության կամ մասնագիտական ռիսկի հետ: Նման արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

### **Հոդված 161. Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդը**

1. Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ կարող է տրամադրվել՝



1) աշխատանքի վնասակար եւ վտանգավոր պայմաններում աշխատողներին.

2) չնորմավորված աշխատանքային օրով աշխատողներին.

3) հատուկ բնույթի աշխատանքներում աշխատողներին:

2. Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը, այդ արձակուրդի նվազագույն տեւողությունը եւ տրամադրման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

### **Հոդված 162. Ամենամյա արձակուրդի տեւողության որոշումը**

1. Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդը միացվում է ամենամյա նվազագույն արձակուրդին եւ կարող է տրամադրվել դրա հետ կամ առանձին:

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

### **Հոդված 163. Ամենամյա արձակուրդը մասերով տալը**

Աշխատողի ցանկությամբ ամենամյա արձակուրդը կարող է տրամադրվել մասերով: Արձակուրդի յուրաքանչյուր մասի տեւողությունը չի կարող պակաս լինել 14 օրից:

### **Հոդված 164. Ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու կարգը**

1. Յուրաքանչյուր աշխատանքային տարվա համար ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է տվյալ տարում:

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

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

1) կանանց հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդից առաջ կամ հետո.

2) կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված այլ դեպքերում:

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

1) մինչեւ տասնութ տարեկան աշխատողները.

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

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

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

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

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

### ***Հոդված 165. Ամենամյա արձակուրդի համար անհրաժեշտ աշխատանքային ստաժը***

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

1) փաստացի աշխատած ժամանակահատվածը.

2) այն ժամանակահատվածը, որի ընթացքում, օրենսդրությանը համապատասխան, պահպանվում են աշխատողի աշխատատեղը (պաշտոնը) եւ աշխատավարձը՝ ամբողջությամբ կամ մասամբ, բացառությամբ այն ժամանակահատվածի, երբ աշխատողը գտնվում է մինչեւ երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում.

3) աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածը.

4) վճարովի ամենամյա արձակուրդի ժամանակահատվածը.

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

6) օրինական գործադուլի ժամանակահատվածը.

7) օրենսդրությամբ սահմանված այլ ժամանակահատվածներ:

### **Հոդված 166. Ամենամյա արձակուրդից հետ կանչելը**

Ամենամյա արձակուրդից հետ կանչել թույլատրվում է միայն աշխատողի համաձայնությամբ: Ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը տրամադրվում է սույն օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 2-րդ եւ 3-րդ մասերին համապատասխան:

### **Հոդված 167. Ամենամյա արձակուրդի տեղափոխումը եւ երկարաձգումը**

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

1) գտնվում է ժամանակավոր անաշխատունակության վիճակում.

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

3) սույն օրենսգրքի 175-րդ հոդվածի 1-ին եւ 3-րդ մասերին համապատասխան՝ ազատվում է աշխատանքից պետական կամ հասարակական պարտականություններ կատարելու համար.

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

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

3. Տեղափոխված ամենամյա արձակուրդը, որպես կանոն, տրամադրվում է նույն աշխատանքային տարում: Աշխատողի միջնորդությամբ կամ համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը կարող է տեղափոխվել եւ միացվել հաջորդ տարվա ամենամյա արձակուրդին:

### **Հոդված 168. Չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի տրամադրումը աշխատանքից ազատվելիս**

Աշխատանքից ազատվելիս (բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ եւ 7-րդ կետերով եւ 123-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին եւ 2-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի) չօգտագործված ամենամյա արձակուրդը աշխատողի ցանկությամբ տրամադրվում է ազատման տարին, ամիսը, ամսաթիվը տեղափոխելու միջոցով: Այդ դեպքում աշխատանքից ազատման օր է համարվում ամենամյա արձակուրդի ժամկետի ավարտին հաջորդող օրը:

### **Հոդված 169. Ամենամյա արձակուրդի վճարումը**

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

2. Ամենամյա արձակուրդի համար աշխատավարձի վճարումն իրականացվում է ոչ ուշ, քան ամենամյա արձակուրդն սկսելուց երեք օր առաջ: Եթե աշխատողի համար հաշվարկված աշխատավարձը սահմանված ժամկետում չի վճարվում աշխատողից անկախ պատճառներով, ապա ամենամյա արձակուրդը տեղափոխվում է այնքան օրով, որքան օրով երկարաձգվել է աշխատավարձի վճարումը, եւ երկարաձգված ժամանակի համար վճարումը կատարվում է այնպես, ինչպես ամենամյա արձակուրդի համար:

### **Հոդված 170. Չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի համար դրամական հատուցումը**

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

2. Ամենամյա արձակուրդը չօգտագործելու համար դրամական հատուցումը վճարվում է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս՝ անկախ դրա գործողության ժամկետից: Հատուցման չափը որոշվում է տվյալ ժամանակահատվածի համար տրամադրման ենթակա ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված օրերի քանակով: Եթե աշխատողին ամենամյա արձակուրդը չի տրամադրվել մեկ տարուց ավելի ժամանակահատվածով, ապա հատուցումը վճարվում է չօգտագործված բոլոր արձակուրդների համար:

### **Հոդված 171. Նպատակային արձակուրդի տեսակները**

Նպատակային են համարվում՝

- 1) հղիության եւ ծննդաբերության արձակուրդը.
- 2) մինչեւ երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդը.
- 3) ուսումնական արձակուրդը.
- 4) պետական կամ հասարակական պարտականությունների կատարման համար տրամադրվող արձակուրդը.
- 5) չվճարվող արձակուրդը:

### **Հոդված 172. Հղիության եւ ծննդաբերության արձակուրդը**

1. Աշխատող կանանց տրամադրվում է հղիության եւ ծննդաբերության արձակուրդ՝ վճարելով լրիվ աշխատավարձը՝

1) 140 օր (70 օր՝ հղիության, 70 օր՝ ծննդաբերության)։

2) 155 օր (70 օր՝ հղիության, 85 օր՝ ծննդաբերության)՝ բարդ ծննդաբերության դեպքում։

3) 180 օր (70 օր՝ հղիության, 110 օր՝ ծննդաբերության)՝ միաժամանակ մեկից ավելի երեխաներ ունենալու դեպքում։

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

2. Նորածին որդեգրած կամ նորածնի խնամակալ նշանակված աշխատողին տրամադրվում է արձակուրդ՝ որդեգրելու կամ խնամակալ նշանակվելու օրվանից մինչեւ նորածնի 70 օրական դառնալը։

3. Սույն հոդվածի 1-ին եւ 2-րդ մասերով նախատեսված դեպքերում արձակուրդի համար վճարումն իրականացվում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով։

**Հոդված 173. Մինչեւ երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդը**

1. Երեխային փաստացի խնամող ընտանիքի մոր (խորթ մոր), հոր (խորթ հոր), տատի, պապի կամ այլ հարազատի (այդ թվում՝ երեխային խնամակալ նշանակված անձի) ցանկությամբ տրամադրվում է երեխայի խնամքի արձակուրդ մինչեւ երեխայի երեք տարեկան դառնալը։ Արձակուրդը վերցվում է ամբողջությամբ կամ մաս առ մաս։ Նման իրավունք ունեցող աշխատողը այն կարող է ստանալ արտահերթ։

2. Արձակուրդի ընթացքում պահպանվում է աշխատողի աշխատատեղը (պաշտոնը), բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին եւ 2-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի։

**Հոդված 174. Ուսումնական արձակուրդը**

1. Միջնակարգ մասնագիտական եւ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ ընդունվելու նպատակով քննություններին նախապատրաստվելու համար աշխատողներին յուրաքանչյուր քննության համար տրամադրվում է եռօրյա արձակուրդ։

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

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

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

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

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

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

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

**Հոդված 175. Պետական կամ հասարակական պարտականությունների կատարման համար աշխատանքից 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.

5) Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված այլ դեպքերում:

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված՝ պետական կամ հասարակական պարտականությունների կատարման համար աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատված աշխատողի միջին աշխատավարձը վճարում կամ հատուցում է այն կազմակերպությունը (մարմինը), որի առաջադրած պարտականությունները կատարում է աշխատողը, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ: Վճարվող միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով՝

1) միջին ժամային աշխատավարձը, եթե աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատված ժամանակահատվածը չի գերազանցում մեկ շաբաթը.

2) միջին օրական աշխատավարձը, եթե աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատված ժամանակահատվածը գերազանցում է մեկ շաբաթը:

3. Կազմակերպությունում գործող արհեստակցական միության ընտրովի աշխատողները տարվա ընթացքում ազատվում են աշխատանքից մինչեւ վեց աշխատանքային օր ժամկետով՝ արհեստակցական միության միջոցառումներին մասնակցելու կամ որպես արհեստակցական միության անդամ որակավորումը բարձրացնելու համար:

Աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատման եւ այդ օրերի համար վճարման կարգը սահմանվում է կոլեկտիվ պայմանագրով:

### **Հոդված 176. Չվճարվող արձակուրդը**

1. Աշխատողի պահանջով չվճարվող արձակուրդ տրամադրվում է՝

1) հղիության եւ ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող, ինչպես նաեւ մինչեւ մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն: Այդ արձակուրդի ընդհանուր տեւողությունը չի կարող գերազանցել երկու ամիսը.

2) հաշմանդամ աշխատողին կամ ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամող աշխատողին՝ բժշկական եզրակացությամբ սահմանված ժամկետներում, սակայն ոչ ավելի, քան 30 օր տարվա ընթացքում.

3) ամուսնության համար՝ երեք աշխատանքային օր.

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

2. Կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են սահմանվել չվճարվող արձակուրդի այլ պատճառներ:

3. Կողմերի համաձայնությամբ որոշված ժամկետով աշխատողին կարող է տրամադրվել չվճարվող արձակուրդ: Քաղաքացիական, օրենքով սահմանված այլ պետական (հատուկ) ծառայությունների եւ տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողներին կարող է մեկ տարվա ընթացքում տրամադրվել չվճարվող արձակուրդ ոչ ավելի, քան երեսուն օր:

### **Հոդված 177. Արձակուրդի լրացուցիչ արտոնությունները**

Կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կարող են սահմանվել այլ տեսակի եւ ավելի երկար տեւողությամբ արձակուրդներ, լրացուցիչ արտոնություններ՝ կապված ամենամյա արձակուրդի ընտրության ժամկետի հետ, ավելի մեծ վճարումներ ամենամյա եւ նպատակային արձակուրդի համար, քան սահմանված են սույն օրենսգրքով: Այդ արտոնությունները, բացառությամբ ամենամյա արձակուրդի ընտրության ժամկետի, չեն կարող տրամադրվել կոլեկտիվ եւ աշխատանքային այն պայմանագրերով, որոնցով կողմ են հանդիսանում պետական կամ համայնքի բյուջեից ֆինանսավորվող կազմակերպությունները, սոցիալական ապահովագրության պետական հիմնադրամը կամ պետության մասնակցությամբ հիմնադրված այլ հիմնադրամներ, Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկը:

## ԳԼՈՒԽ 19.

### ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁ

#### **Հոդված 178. Աշխատավարձը**

1. Աշխատավարձն աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցումն է:
2. Տղամարդկանց եւ կանանց միեւնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց վճարվում է նույն չափով աշխատավարձ:
3. Աշխատավարձը ներառում է հիմնական աշխատավարձը եւ գործատուի կողմից աշխատողին իր կատարած աշխատանքի դիմաց ցանկացած եղանակով տրված լրացուցիչ վարձատրությունը:
4. Աշխատողի աշխատավարձը կախված է աշխատանքի քանակից եւ որակից, կազմակերպության գործունեության արդյունքներից եւ աշխատանքի շուկայում աշխատանքի պահանջարկից:
5. Աշխատավարձի վճարումն իրականացվում է Հայաստանի Հանրապետության փողով (արժույթով)՝ Հայաստանի Հանրապետության դրամով:

#### **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:
- Աշխատավարձի վարձատրության նվազագույն չափի մեջ չեն ներառվում հավելումները, հավելավճարները, պարգևատրումները եւ խրախուսական այլ վճարումներ:
2. Կոլեկտիվ պայմանագրով կարող է սահմանվել սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված նվազագույն աշխատավարձից ավելի բարձր նվազագույն աշխատավարձի չափ:
  3. Աշխատողի ժամավճարի չափը կամ ամսական աշխատավարձը չի կարող պակաս լինել սույն հոդվածի 1-ին եւ 2-րդ մասերով սահմանված չափերից:

#### **Հոդված 180. Աշխատանքի վարձատրության կազմակերպումը**

1. Աշխատանքի վարձատրության նվազագույն պայմանները, չափը, մասնագիտական եւ պաշտոնական, տարիֆային եւ որակավորման պահանջները, աշխատանքի նորմաները, աշխատանքների եւ աշխատողների տարիֆավորումը սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ:



2. Ժամավճարային եւ ամսական դրույքաչափը, աշխատանքի վարձատրության այլ ձեւեր, չափն ու պայմանները, աշխատանքի նորմաները սահմանվում են կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով:

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 181. Պաշտոնատար անձանց եւ ծառայողների աշխատանքի վարձատրությունը**

Քաղաքական, հայեցողական կամ քաղաքացիական պաշտոն զբաղեցնող անձանց, ինչպես նաեւ քաղաքացիական, օրենքով սահմանված այլ պետական (հատուկ) ծառայությունների եւ տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների, պետական պաշտոնատար այլ անձանց, ինչպես նաեւ Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների աշխատանքի վարձատրության կարգն ու պայմանները սահմանվում են օրենքով:

**Հոդված 182. Աշխատավարձի ինդեքսավորումը**

Աշխատավարձի ինդեքսավորումը կատարվում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

**Հոդված 183. Աշխատանքի վարձատրությունը աշխատանքի նորմալ պայմաններից շեղումների դեպքում**

1. Սույն օրենսգրքի 244-րդ հոդվածի 5-րդ կետով սահմանված աշխատանքի նորմալ պայմաններից շեղումների դեպքում աշխատանքի վարձատրվությունը կատարվում է ավելի բարձր տարիֆային դրույքով, քան նորմալ պայմաններում կատարված աշխատանքի համար: Վճարման չափը որոշվում է կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով:

2. Աշխատանքի պայմանների դասակարգումը եւ առողջության համար վնասակար գործոնների թույլատրելի նվազագույն մակարդակն ու քանակը սահմանվում են օրենքներով եւ այլ իրավական ակտերով:

**Հոդված 184. Արտաժամյա աշխատանքի եւ գիշերային աշխատանքի վարձատրությունը**

Արտաժամյա աշխատանքի եւ գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար սահմանվում է հավելում՝ ժամային դրույքաչափի մեկուկես անգամից ոչ պակաս չափով:

Կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար վճարվում է ոչ պակաս, քան աշխատողի համար սահմանված ժամային դրույքաչափը:

**Հոդված 185. Աշխատանքի վճարումը ոչ աշխատանքային՝ տոնական եւ հիշատակի ու հանգստյան օրերին**

1. Հանգստյան եւ սույն օրենսգրքի 156-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված օրերին կատարված աշխատանքը, եթե դա նախատեսված չէ աշխատանքի ժամանակացույցով, վճարվում է ժամային (օրական) դրույքաչափի կամ գործավարձի կրկնակի չափից ոչ պակաս չափով, կամ աշխատողի ցանկությամբ նրան մեկ ամսվա ընթացքում տրամադրվում է այլ հանգստյան օր, կամ այդ օրը ավելացվում է ամենամյա արձակուրդին:

2. Աշխատանքի ժամանակացույցով հանգստյան օրը կատարված աշխատանքը վճարվում է ժամային (օրական) դրույքաչափի կամ գործավարձի կրկնակի չափով:

### **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 երկու երրորդի չափով, սակայն ոչ պակաս, քան օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն ժամային դրույքաչափը:

2. Եթե ոչ աշխատողի մեղքով առաջացած պարապուրդի ընթացքում աշխատողն իր համաձայնությամբ ժամանակավորապես փոխադրվում է ավելի ցածր աշխատավարձով, սակայն իր մասնագիտությանը, որակավորմանը համապատասխանող եւ առողջական վիճակին վնաս չպատճառող մեկ այլ աշխատանքի, ապա յուրաքանչյուր ժամի համար աշխատողին վճարվում է պարապուրդի ամսվան նախորդող նրա ժամային դրույքաչափով:

3. Եթե աշխատողը հրաժարվում է առաջարկված ժամանակավոր աշխատանքից, որը համապատասխանում է նրա մասնագիտությանը եւ որակավորմանը, եւ որը նա կարող էր կատարել առանց իր առողջությանը վնաս պատճառելու, ապա պարապուրդի յուրաքանչյուր ժամի համար նրան վճարվում է սահմանված նվազագույն ժամային դրույքաչափի երեսուն տոկոսից ոչ պակաս:

4. Պարապուրդի ժամանակ գործատուի պահանջով աշխատավայրում գտնվելու համար աշխատողին վճարվում է սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված չափով աշխատավարձ:

5. Կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կարող են նախատեսվել դեպքեր, երբ աշխատողը կարող է պարապուրդի ժամանակ ընդհանրապես չներկայանալ աշխատանքի:

6. Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառներով առաջացած, ինչպես նաեւ աշխատողի մեղքով առաջացած պարապուրդի համար չի վճարվում:

### **Հոդված 187. Ոչ լրիվ աշխատաժամանակի վարձատրությունը**

Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում, ինչպես նաեւ գործատուի եւ աշխատողի համաձայնությամբ ոչ լրիվ աշխատաժամանակի (ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ շաբաթ) կիրառման դեպքերում աշխատանքը վարձատրվում է

աշխատած փաստացի ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան:

**Հոդված 188. Աշխատանքի վարձատրությունը աշխատանքի ծավալի ավելացման դեպքում**

1. Եթե սահմանված նորմաների համեմատությամբ ավելանում է աշխատողի աշխատանքի ծավալը, ապա նրա աշխատանքը վարձատրվում է կատարված աշխատանքի ծավալին համապատասխան:

2. Աշխատանքի վարձատրության որոշակի չափերը սահմանվում են կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով:

**Հոդված 189. Աշխատանքի վարձատրությունը աշխատաժամանակի կրճատ փոփոխության դեպքում**

Կրճատ տեղադրությամբ աշխատաժամանակով աշխատողների աշխատանքի վարձատրության պայմանները սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ:

**Հոդված 190. Աշխատանքի վարձատրությունը խոտան արտադրանքի դեպքում**

1. Ոչ աշխատողի մեղքով խոտան արտադրանքի դեպքում աշխատողի աշխատանքը վարձատրվում է պիտանի արտադրանքի համար նախատեսված վարձատրության չափով:

2. Գործատուի մեղքով արտադրանքի խոտանի կամ վերամշակվող նյութի թաքնված թերության, ինչպես նաև արտադրանքի ընդունումից հետո նկատված խոտան արտադրանքի համար աշխատողի աշխատանքը վարձատրվում է պիտանի արտադրանքի համար նախատեսված վարձատրության չափով:

3. Աշխատողի մեղքով խոտան արտադրանքի դեպքում աշխատանքը վարձատրվում է նվազեցված չափով՝ կախված արտադրանքի պիտանիության աստիճանից:

**Հոդված 191. Աշխատանքի վարձատրությունը աշխատանքային նորմաները չկատարելու դեպքում**

1. Եթե աշխատողը ոչ իր մեղքով չի կատարում աշխատանքային նորմաները, ապա աշխատանքի վարձատրությունը կատարվում է փաստացի կատարված աշխատանքի համար: Այս դեպքում ամսական աշխատավարձը չի կարող պակաս լինել նրա միջին ամսական աշխատավարձի երկու երրորդից, որը չի կարող պակաս լինել սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձից:

2. Աշխատողի մեղքով աշխատանքի նորմաները չկատարվելու դեպքում աշխատանքը վարձատրվում է փաստացի կատարված աշխատանքին համապատասխան:

**Հոդված 192. Աշխատավարձի վճարման ժամկետները, վայրը եւ կարգը**

1. Աշխատավարձը յուրաքանչյուր ամիս հաշվարկվում է աշխատանքային օրերին վճարվում է աշխատողին ամսական առնվազն մեկ անգամ՝ մինչև հաջորդ ամսվա 15-ը:

Գործատուն կարող է ամսական աշխատավարձ վճարել մեկ անգամից ավելի պարբերականությամբ:

2. Աշխատավարձի վճարումը պարտավորագրերով եւ արժեթղթերով արգելվում է, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի:

Աշխատավարձը կարող է վճարվել բանկային վկայագրով, չեկերով կամ աշխատողի նշած բանկային հաշվին դրամական փոխանցումով:

### **Հոդված 193. Հաշվարկային թերթիկները**

1. Գործատուն բոլոր աշխատողներին աշխատավարձը վճարելիս պետք է ներկայացնի հաշվարկային թերթիկներ:

2. Հաշվարկային թերթիկում նշվում են հաշվարկված, աշխատողին վճարված եւ պահված գումարները:

### **Հոդված 194. Աշխատանքի վարձատրության նոր պայմանների մասին ծանուցումը**

Սույն օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված դեպքում աշխատանքի վարձատրության նոր պայմաններ սահմանելիս գործատուն այդ մասին գրավոր ձեւով պետք է ծանուցի աշխատողին ոչ ուշ, քան մեկ ամիս առաջ՝ մինչև նոր պայմանների ուժի մեջ մտնելը:

### **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 (լրավճարներ, հավելավճարներ, պարգեատրումներ 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 լրիվ ամիսների ընթացքում տվյալ գործատուի կողմից աշխատողին վճարված ամենամսյա աշխատավարձի (ներառյալ՝ լրավճարների, հավելավճարների եւ պարգեատրումների) ընդհանուր գումարը տասներկուսի բաժանելու միջոցով: Հաշվառման ենթակա տասներկու լրիվ ամիսներում չպետք է ներառվեն այն ամիսները, որոնց ընթացքում աշխատողը գտնվել է ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ, ամենամսյա հերթական արձակուրդում, հղիության եւ ծննդաբերության, չվճարվող կամ երեխային խնամելու համար արձակուրդում: Եթե որեւէ պատճառով տասներկու ամիսները լրիվ չեն ձեւավորվում, ապա աշխատողի միջին աշխատավարձի չափը հաշվարկվում է հնարավոր մյուս բոլոր միմյանց նախորդող լրիվ

ամիսների եւ դրանց համար աշխատողին վճարված աշխատավարձի (ներառյալ՝ լրավճարների, հավելավճարների եւ պարգեատրումների) ընդհանուր գումարը լրիվ ամիսների թվի վրա բաժանելու միջոցով:

Միջին ամսական աշխատավարձը որոշելիս հաշվի չեն առնվում այն պարգեատրումները, որոնք տվյալ գործատուի տնտեսական կամ այլ գործունեության տարեկան արդյունքների հիման վրա այլ գործատուներ տվել են տվյալ գործատուի մոտ աշխատող անձանց:

3. Միջին օրական աշխատավարձի չափը որոշվում է՝ միջին ամսական աշխատավարձը բաժանելով 30,4-ի (մեկ ամսվա միջին օրերի թիվը):

4. Հնգօրյա աշխատանքային շաբաթի դեպքում միջին ժամային աշխատավարձը որոշվում է՝ միջին ամսական աշխատավարձը բաժանելով 21.7-ի եւ մեկ օրվա աշխատանքային ժամերի քանակի արտադրյալի վրա:

Վեցօրյա աշխատանքային շաբաթի դեպքում միջին ժամային աշխատավարձը որոշվում է՝ միջին ամսական աշխատավարձը բաժանելով 26.1-ի եւ մեկ օրվա աշխատանքային ժամերի քանակի արտադրյալի վրա:

### ***Հոդված 196. Աշխատողների պահանջների բավարարումը գործատուի սնանկության դեպքում***

Գործատուի սնանկության դեպքում աշխատողների աշխատավարձի եւ դրան հավասարեցված այլ վճարումների վճարման հետ կապված պահանջները բավարարվում են օրենքով սահմանված կարգով:

### ***Հոդված 197. Աշխատավարձի վճարումը աշխատողի մահվան դեպքում***

Աշխատողի մահվան դեպքում նրան հասանելիք աշխատավարձը եւ դրան հավասարեցված այլ վճարումներ վճարվում են մահացածի ընտանիքի անդամին՝ մահվան վկայականը եւ ընտանիքի անդամ լինելու փաստը հավաստող անհրաժեշտ այլ փաստաթղթեր անձի մահվանից հետո՝ վեց ամսվա ընթացքում, ներկայացնելու դեպքում: Վճարումները կատարվում են նշված փաստաթղթերը ներկայացնելուց հետո՝ աշխատանքային երեք օրվա ընթացքում: Սահմանված ժամկետում չստացված աշխատավարձը եւ դրան հավասարեցված այլ վճարումներ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով ենթակա են ժառանգման:

### ***Հոդված 198. Աշխատավարձի եւ աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված այլ վճարումների ժամկետանց վճարումը***

1. Եթե գործատուի մեղքով աշխատավարձը եւ դրան հավասարեցված այլ վճարումներ կատարվում են սահմանված ժամկետների խախտումով, ապա գործատուն աշխատողին օրենքով սահմանված չափերով եւ կարգով վճարում է տուժանք:

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

**Հոդված 199. Աշխատավարձի եւ աշխատանքի այլ պայմանների վերաբերյալ տվյալները**

Աշխատողի աշխատավարձի եւ աշխատանքի այլ պայմանների վերաբերյալ տվյալները տրամադրվում կամ հրապարակվում են միայն Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում կամ աշխատողի համաձայնությամբ:

**ԳԼՈՒԽ 20.**

**ԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐ ԵՎ ՀԱՏՈՒՑՈՒՄՆԵՐ**

**Հոդված 200. Ուսումնական արձակուրդի վարձարության պայմանները**

1. Հանրակրթական, միջնակարգ-մասնագիտական կամ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունում սովորող աշխատողին ուսումնական արձակուրդի հանար վճարում է գործատուն՝ յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողի միջին օրական աշխատավարձից ոչ պակաս չափով, եթե գործատուն աշխատողին գործուղել է սովորելու:

2. Ընդունելության քննություններ հանձնող կամ անձնական նախաձեռնությամբ սովորող աշխատողների ուսումնական արձակուրդի վճարման հարցը կարող է կարգավորվել կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ:

**Հոդված 201. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին ծանուցում ստացած աշխատողների մասնագիտական ուսուցումը**

Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 3-րդ եւ 4-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին ծանուցում ստացած աշխատողները կարող են ուղարկվել աշխատանքի՝ շուկայի պահանջներին համապատասխանող մասնագիտություն սովորելու կամ որակավորումը բարձրացնելու: Նրանց մասնագիտական ուսուցման կամ որակավորումը բարձրացնելու կարգը սահմանվում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ:

**Հոդված 202. Աշխատանքի վարձարությունը աշխատողի առողջական վիճակի պարճառով այլ աշխատանքի փոխադրվելու դեպքում**

1. Եթե կատարվող աշխատանքի պատճառով աշխատողի առողջական վիճակը վատթարացել է (չի կարող իրականացնել նախկին աշխատանքը վնասվածքի, մասնագիտական հիվանդության, առողջության վնասման այլ պատճառներով) եւ նրան, իր մասնագիտությանը, որակավորմանը եւ առողջական վիճակին համապատասխան, այլ աշխատանքի փոխադրել հնարավոր չէ՝ տվյալ կազմակերպությունում համապատասխան աշխատանք չլինելու պատճառով, ապա նրան օրենսդրությամբ սահմանված չափով վճարվում է նպաստ մինչեւ նրա աշխատունակության մասին պետական բժշկասոցիալական փորձաքննական հանձնաժողովից եզրակացություն ստանալը: Եթե աշխատողը աշխատանքում դժբախտ դեպքերից եւ մասնագիտական հիվանդություններից ապահովագրված չի եղել, ապա աշխատունակությունը կորցնելու աստիճանը որոշելուց հետո գործատուն նրան վճարում է վնասի հատուցում:

2. Եթե աշխատողը սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված դեպքերում փոխադրվում է նվազ վարձատրվող աշխատանքի, ապա նրան վճարվում է կատարված աշխատանքի համար եւ վճարվում է հատուցում՝ նրա նախկին միջին ամսականի եւ կատարված աշխատանքի համար վճարվող աշխատավարձերի չափերի տարբերությունը, մինչեւ նրա աշխատունակության մասին բժշկասոցիալական փորձաքննական հանձնաժողովից եզրակացություն ստանալը:

### ***Հոդված 203. Լրացուցիչ եւ հատուկ ընդմիջումների վճարումը***

Լրացուցիչ եւ հատուկ ընդմիջումների համար գործատուն վճարում է աշխատողի միջին աշխատավարձը, որի հաշվարկման համար հիմք է ընդունվում միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

### ***Հոդված 204. Առողջության ստուգման համար երաշխիքները***

Այն աշխատողին, որի առողջության ստուգումը, իր աշխատանքի բնույթով պայմանավորված, պարտադիր է, առողջության ստուգման համար ծախսվող ժամանակի համար վճարվում է միջին աշխատավարձը, որի հաշվարկման համար հիմք է ընդունվում միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

### ***Հոդված 205. Աշխատանքի առանձին պայմաններով կամ բնույթով պայմանավորված հատուցումը***

Այն աշխատողներին, որոնց աշխատանքը կատարվում է դաշտային պայմաններում կամ կրում է տեղափոխման (տեղաշարժման) բնույթ, հատուցվում են նրանց կատարած լրացուցիչ ծախսերը՝ աշխատանքի պայմաններով կամ բնույթով պայմանավորված:

Այդ հատուցումների նվազագույն չափը եւ կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը: Պետական կամ համայնքի բյուջեների միջոցներից հատուցումների դեպքում Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը սահմանում է նաեւ հատուցման առավելագույն չափը:

### ***Հոդված 206. Վճարումը աշխատանքը կատարելուց հրաժարվելու դեպքում***

Այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը հիմնավորված պատճառաբանությամբ հրաժարվել է աշխատանք կատարելուց՝ կապված անվտանգության ապահովման եւ առողջության համար վտանգի առկայության, աշխատանքի անվտանգ կատարման ուսուցում չանցնելու, անհատական ու կոլեկտիվ պաշտպանության միջոցների բացակայության հետ, աշխատողին վճարվում է նրա միջին աշխատավարձը, որի հաշվարկման համար հիմք է ընդունվում միջին ժամային աշխատավարձի չափը: Եթե աշխատողը հրաժարվում է աշխատանք կատարելուց ոչ հիմնավոր պատճառներով, ապա չաշխատած ժամանակահատվածը չի վճարվում, իսկ գործատուին պատճառած վնասը Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով ենթակա է հատուցման:

### **Հոդված 207. Երաշխիքները դոնորներին**

Արյան կամ դրա բաղադրիչների հանձնման օրը դոնորն ազատվում է աշխատանքից: 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:

### **Հոդված 208. Աշխատողին պարկանոց գործիքների, աշխատանքային հագուստի մաշվածության դիմաց հատուցումը**

1. Գործատուն երաշխավորում է աշխատանքի համար անհրաժեշտ գործիքների, սարքավորումների, հատուկ հագուստի եւ անհատական ու կոլեկտիվ պաշտպանության այլ միջոցների անվճար տրամադրումը աշխատողին:

2. Եթե աշխատանքում օգտագործվում է սույն հոդվածի 1-ին մասում նշված՝ աշխատողին պատկանող միջոցները, ապա գործատուն պարտավոր է հատուցել աշխատողին այդ միջոցների մաշվածության համար: Հատուցման կարգն ու պայմանները սահմանվում են գործատուի եւ աշխատողի փոխադարձ համաձայնությամբ կամ աշխատանքային պայմանագրով:

### **Հոդված 209. Երաշխիքները եւ հատուցումները ծառայողական գործուղումների դեպքում**

1. Ծառայողական գործուղման մեկնած աշխատողներին երաշխավորվում է նրանց աշխատատեղի (պաշտոնի) եւ աշխատավարձի պահպանումը գործուղման ամբողջ ժամանակահատվածում, ինչպես նաեւ նրանց վճարվում է օրապահիկ, եւ հատուցվում են գործուղման հետ կապված ծախսերը:

2. Այդ վճարումների նվազագույն չափը եւ կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը: Պետական կամ համայնքի բյուջեների միջոցներից հատկացվող գործուղման ծախսերի վճարման դեպքում Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը սահմանում է նաեւ հատուցման առավելագույն չափը:

3. Մինչեւ տասնութ տարեկան աշխատողին արգելվում է ուղարկել ծառայողական գործուղման: Հղի կանայք եւ մինչեւ մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են ծառայողական գործուղման ուղարկվել միայն իրենց համաձայնությամբ:

### **Հոդված 210. Երաշխիքները եւ հատուցումները աշխատանքի այլ վայր փոխադրվելու կամ այլ վայրում աշխատանքի ընդունվելու դեպքերում**

1. Եթե աշխատողը փոխադրվում է աշխատանքի այլ վայր կամ աշխատանքի է ընդունվում այլ վայրում (բացառությամբ անձնական ցանկությամբ աշխատանքի ընդունման եւ փոխադրման դեպքերի), ապա նրան վճարվում են՝

1) իր եւ իր ընտանիքի անդամների տեղափոխման հետ կապված ծախսերը.

2) անհրաժեշտ գույքի տեղափոխման ծախսերը.



3) ճանապարհին գտնվելու ժամանակահատվածի օրապահիկը.

4) տեղափոխման համար նախապատրաստվելու եւ նոր վայրում տեղավորվելու ժամանակահատվածի համար՝ միջին ժամային աշխատավարձը, սակայն ոչ ավելի, քան վեց օրվա (ներառյալ՝ ճանապարհին գտնվելու ժամանակը):

2. Կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կարող է սահմանվել նաեւ փոխադրման հետ կապված այլ ծախսերի վճարում (միանվագ նպաստների ձեւով եւ այլն) :

3. Եթե աշխատողը փոխադրվում է աշխատանքի այլ վայր կամ աշխատանքի է ընդունվում այլ վայրում անձնական ցանկությամբ, ապա սույն հոդվածի 1-ին մասում նշված վճարումները կարող են սահմանվել կողմերի համաձայնությամբ:

### **Հոդված 211. Վճարված հատուցումների վերադարձման դեպքերը**

1. Աշխատողը պարտավոր է գործատուին վերադարձնել աշխատանքի այլ վայր փոխադրվելու կամ այլ վայրում աշխատանքի ընդունվելու համար գործատուից ստացած հատուցումները, եթե՝

1) առանց հարգելի պատճառի չի ներկայանում աշխատանքի կամ հրաժարվում է սկսել աշխատանքը.

2) առանց հարգելի պատճառի լուծում է որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը մինչեւ դրա գործողության ժամկետը լրանալը.

3) առանց հարգելի պատճառի լուծում է անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը մինչեւ մեկ աշխատանքային տարին լրանալը.

4) իրականացնում է այնպիսի գործողություններ, որոնք, սույն օրենսգրքին համապատասխան, հանդիսանում են պայմանագրի լուծման հիմք:

2. Հարգելի պատճառով աշխատանքի չներկայացած կամ աշխատանքը սկսելուց հրաժարված աշխատողը պարտավոր է վերադարձնել գործատուից ստացած միջոցները, բացառությամբ կատարված ճանապարհածախսի:

### **Հոդված 212. Դրամական պահանջների բավարարումը**

1. Աշխատանքային հարաբերությունների հետեւանքով ծագած դրամական պահանջները, կապված աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասի հետ, հատուցում է գործատուն՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պահանջների բավարարման համար Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կարող են օգտագործվել Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ստեղծած հատուկ հիմնադրամի միջոցները:

### **Հոդված 213. Աշխատավարձից պահումներ կատարելու հիմքերը**

1. Աշխատավարձից պահումները կարող են կատարվել օրենքով սահմանված կարգով եւ դեպքերում:

2. Գործատուին ունեցած աշխատողի պարտքերը մարելու համար աշխատավարձից պահվում կամ գանձվում են՝

1) աշխատավարձի հաշվին աշխատողին տրված կանխավճարը.

2) հաշվարկային մեխանիկական սխալների հետեւանքով կատարված ավել վճարումները.

3) ծառայողական գործուղման կամ աշխատանքի այլ վայր փոխադրվելու կամ այլ վայրում աշխատանքի ընդունվելու կամ առանձին գործողությունների կատարման համար աշխատողին տրված կանխավճարի չճախսված եւ ժամանակին չվերադարձված գումարը.

4) աշխատողի մեղքով գործատուին պատճառված վնասի հատուցման գումարը:

Սույն մասում նշված դեպքերում, եթե աշխատողի պարտքը չի գերազանցում նրա մեկ ամսվա միջին աշխատավարձը, ապա գործատուն իրավունք ունի կատարելու պահումներ, եթե կանխավճարի վերադարձման համար սահմանված ժամկետը լրանալու, հաշվարկային մեխանիկական սխալների հետեւանքով կատարված ավել վճարումը կատարելու, կանխավճարի չճախսված եւ ժամանակին չվերադարձված գումարը վերադարձնելու եւ աշխատողի հասցրած վնասը հայտնաբերվելու օրվանից ոչ ուշ, քան մեկ ամսվա ընթացքում, պահումներ կատարելու մասին հրապարակել 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 գանձումներ չեն կատարվում, եթե աշխատողը աշխատանքից ազատվում է ոչ իր մեղքով:

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

### **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:

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԿԱՐԳԱՊԱՀՈՒԹՅՈՒՆԸ**

**Հոդված 215. Աշխատանքային կարգապահության ապահովումը**

1. Աշխատանքի վայրում աշխատանքային կարգապահությունն ապահովվում է արտադրողական աշխատանքի համար կազմակերպչական եւ տնտեսական նորմալ պայմաններ ստեղծելու, ինչպես նաեւ արդյունավետ աշխատանքը խրախուսելու միջոցով:
2. Աշխատանքային կարգապահությունը խախտող աշխատողների նկատմամբ կարող են կիրառվել կարգապահական ներգործության միջոցներ:

**Հոդված 216. Աշխատողի պարտականությունները**

Աշխատողը պարտավոր է բարեխղճորեն կատարել աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունները, պահպանել կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքային կարգապահությունը, կատարել աշխատանքի սահմանված նորմաները, պահպանել աշխատանքի պաշտպանության եւ անվտանգության ապահովման պահանջները, բարեխղճորեն վերաբերվել գործատուի եւ այլ աշխատողների գույքին, ինչպես նաեւ մարդկանց կյանքին ու առողջությանը, գործատուի գույքի պաշտպանությանն սպառնացող վտանգի ծագման մասին անմիջապես տեղեկացնել գործատուին:

**Հոդված 217. Գործատուի պարտականությունները**

Գործատուն պարտավոր է՝

- 1) աշխատողին ապահովել պայմանագրով պայմանավորված աշխատանքով եւ կազմակերպել նրա աշխատանքը.
- 2) նախատեսված ժամկետում եւ սահմանված չափով վճարել աշխատողի աշխատավարձը.
- 3) սահմանված կարգով աշխատողին տրամադրել վճարվող եւ չվճարվող արձակուրդը.
- 4) ապահովել անվտանգ աշխատանքային պայմաններ.
- 5) աշխատանքի ընդունելու ժամանակ, ինչպես նաեւ աշխատելու ընթացքում աշխատողին ծանոթացնել կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատանքի պաշտպանության եւ հակահրդեհային անվտանգության ապահովման պահանջներին.
- 6) կատարել օրենքով, այլ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ եւ աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված այլ պարտականություններ:

**Հոդված 218. Աշխատանքային կարգապահությունը եւ կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները**

1. Աշխատանքային կարգապահությունն աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ եւ աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված վարքագծի կանոններն են, որոնց պարտավոր են ենթարկվել բոլոր աշխատողները:

2. Կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները (գործատուի ներքին իրավական ակտը) կանոնակարգում են աշխատողների՝ աշխատանքի ընդունման եւ ազատման կարգը, աշխատանքային պայմանագրի կողմերի հիմնական իրավունքները, պարտականությունները եւ պատասխանատվությունը, աշխատանքի ռեժիմը, հանգստի ժամանակը, աշխատողների նկատմամբ կիրառվող խրախուսանքի եւ կարգապահական պատասխանատվության միջոցները, ինչպես նաեւ աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող այլ հարցեր:

**Հոդված 219. Գործադուրի կողմից կիրառվող խրախուսանքները**

1. Աշխատանքային պարտականությունները բարեխիղճ կատարելու համար գործատուն կարող է խրախուսել աշխատողներին: Աշխատողի նկատմամբ կարող են կիրառվել խրախուսանքի հետեւյալ տեսակները.

- 1) շնորհակալության հայտարարում.
- 2) միանվագ դրամական պարգեւատրում.
- 3) հուշանվերով պարգեւատրում.
- 4) լրացուցիչ վճարովի արձակուրդի տրամադրում.
- 5) կարգապահական տույժի հանում:

2. Կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններով կարող են սահմանվել խրախուսանքի այլ տեսակներ:

3. Օրենքով նախատեսված դեպքերում եւ կարգով աշխատողները կարող են ներկայացվել պետական պարգեւների:

**Հոդված 220. Աշխատանքային կարգապահության խախտումը**

Աշխատանքային կարգապահության խախտում է համարվում աշխատողի մեղքով աշխատանքային պարտականությունները չկատարելը կամ ոչ պատշաճ կատարելը:

**Հոդված 221. Աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտումը**

1. Աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտում է համարվում այն խախտումը, որի հետեանքով կոպտորեն խախտվում են աշխատանքային օրենսդրության եւ աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթները, կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները:

2. Աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտում կարող է համարվել՝

1) քաղաքացիների սահմանադրական իրավունքները ոտնահարող գործողություններ կատարելը.

2) պետական, ծառայողական, առետրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիքներ հրապարակելը կամ դրանց մասին մրցակից կազմակերպությանը հայտնելը.

3) իր եւ այլոց համար անօրինական եկամուտներ ստանալու կամ այլ անձնական դրդապատճառներով պաշտոնեական դիրքը օգտագործելը, ինչպես նաեւ կամայականություն դրսեւորելը.

4) կանանց եւ տղամարդկանց հավասար իրավունքները խախտելը կամ սեռական հետապնդումները աշխատակիցների, ենթակաների կամ շահառուների նկատմամբ.

5) ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելը.

6) անհարգելի պատճառներով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատանքի չներկայանալը.

7) պարտադիր բժշկական զննությունից հրաժարվելը:

### **Հոդված 222. Կարգապահական պատասխանատվության հիմքերը**

Կարգապահական պատասխանատվության կարող է ենթարկվել միայն աշխատանքային կարգապահությունը խախտած աշխատողը:

### **Հոդված 223. Կարգապահական տույժերը**

1. Աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու համար կարող են կիրառվել հետեւյալ կարգապահական տույժերը.

1) նկատողություն.

2) խիստ նկատողություն.

3) սույն օրենսգրքի 121-րդ եւ 122-րդ հոդվածների հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծում:

2. Առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար օրենքով կարող են սահմանվել նաեւ կարգապահական այլ տույժեր:

3. Օրենքով չնախատեսված կարգապահական տույժերի կիրառումն արգելվում է:

**Հոդված 224. Կարգապահական տույժի ընդհանրությունը**

Կարգապահական տույժի կիրառման դեպքում պետք է հաշվի առնվեն խախտման ծանրությունը եւ դրա հետեւանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները եւ աշխատողի՝ նախկինում կատարած աշխատանքը:

**Հոդված 225. Աշխատանքային կարգապահության մեկ խախտման համար մի քանի կարգապահական տույժերի կիրառման արգելքը**

Աշխատանքային կարգապահության յուրաքանչյուր խախտման համար կարող է նշանակվել մեկ կարգապահական տույժ:

**Հոդված 226. Կարգապահական տույժի կիրառման կարգը**

Մինչեւ կարգապահական տույժի կիրառումը գործատուն պետք է աշխատողից պահանջի խախտման մասին գրավոր բացատրություն: Եթե գործատուի սահմանած ողջամիտ ժամկետում աշխատողն առանց հարգելի պատճառների չի ներկայացնում բացատրություն, ապա կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել առանց բացատրության:

**Հոդված 227. Կարգապահական տույժի կիրառման ժամկետը**

1. Կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել խախտումը հայտնաբերելուց հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, չհաշված աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով բացակայության, գործուղման կամ արձակուրդի մեջ գտնվելու ժամանակահատվածները:

2. Կարգապահական տույժը չի կարող կիրառվել, եթե խախտումը կատարելու օրվանից անցել է վեց ամիս: Եթե խախտումը հայտնաբերվում է աուդիտի, ֆինանսատնտեսական գործունեության, գումարային կամ այլ արժեքների ստուգման (գույքագրման) ընթացքում, ապա կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել, եթե խախտումը կատարելու օրվանից անցել է ոչ ավելի, քան մեկ տարի:

**Հոդված 228. Կարգապահական տույժի բողոքարկումը**

Կարգապահական տույժը կարող է բողոքարկվել դատական կարգով:

**Հոդված 229. Կարգապահական տույժի գործողության ժամկետը**

Եթե կարգապահական տույժի ենթարկվելու օրվանից հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում, աշխատողը չի ենթարկվել նոր կարգապահական տույժի, ապա դա համարվում է մարված:

### **Հոդված 230. Կարգապահական տույժի հանումը**

Կարգապահական տույժը կարող է հանվել մինչև մեկ տարին լրանալը, եթե աշխատողը թույլ չի տվել նոր կարգապահական խախտում եւ բարեխղճորեն կատարում է իր աշխատանքային պարտականությունները:

## **ԳԼՈՒԽ 22.**

### **ՆՅՈՒԹԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ**

#### **Հոդված 231. Նյութական պատասխանատվության առաջացման հիմքերը**

Նյութական պատասխանատվությունն առաջանում է այն դեպքում, երբ աշխատանքային պայմանագրի կողմը (գործատուն կամ աշխատողը), չկատարելով կամ ոչ պատշաճ կատարելով իր պարտականությունները, վնաս է պատճառում մյուս կողմին:

Վնաս պատճառելու հետեւանքով ծագած պարտավորությունները կարգավորվում են Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքով, եթե սույն օրենսգրքով այլ բան նախատեսված չէ:

#### **Հոդված 232. Նյութական պատասխանատվության առաջացման պայմանները**

Նյութական պատասխանատվություն առաջանում է հետեւյալ բոլոր պայմանների առկայության դեպքում.

- 1) պատճառված է վնաս.
- 2) վնասը պատճառվել է անօրինական գործունեության հետեւանքով.
- 3) առկա է պատճառական կապ անօրինական գործունեության եւ վնասի առաջացման միջեւ.
- 4) առկա է խախտողի մեղքը.
- 5) խախտում թույլ տված եւ տուժած կողմերն իրավունքների խախտման պահին եղել են աշխատանքային հարաբերությունների մեջ.
- 6) վնասի առաջացումը կապված է աշխատանքային գործունեության հետ:

#### **Հոդված 233. Տուժողի մեղքը հաշվի առնելը**

Եթե վնասն առաջացել է խեղում ստացած կամ մահացած աշխատողի մեղքով՝ նրա կոպիտ անզգուշության հետեւանքով, ապա, հաշվի առնելով մեղավորության աստիճանը, վնասի հատուցումը նվազում է, կամ վնասի հատուցման պահանջը մերժվում է:

### **Հողված 234. Գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքերը**

Գործատուի նյութական պատասխանատվությունն առաջանում է, եթե՝

1) աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերից եւ մասնագիտական հիվանդություններից չսպասվագրված աշխատողը հիվանդացել է մասնագիտական հիվանդությամբ, ստացել է խեղում կամ մահացել է.

2) վնասն առաջացել է աշխատողի գույքի կորստի, ոչնչացման կամ օգտագործման համար ոչ պիտանի դառնալու հետեւանքով.

3) թույլ են տրվել աշխատողի կամ այլ անձանց գույքային իրավունքների այլ խախտումներ:

Գործատուն հատուցում է իր պատճառած վնասը Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքով սահմանված կարգով:

### **Հողված 235. Վնասի հատուցումը կազմակերպության վերակազմակերպման դեպքում**

Վնասը հատուցելու պարտավորություն ունեցող կազմակերպության վերակազմակերպման դեպքում վնասի հատուցման պարտավորությունը փոխանցվում է իրավահաջորդության կարգով՝ փոխանցման ակտին կամ բաժանիչ հաշվեկշռին համապատասխան:

### **Հողված 236. Վնասի հատուցումը կազմակերպության լուծարման դեպքում**

Կազմակերպության լուծարման դեպքում աշխատողին պատճառված վնասը Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքով եւ այլ օրենքներով սահմանված կարգով ենթակա է հատուցման:

### **Հողված 237. Աշխատողի նյութական պատասխանատվության դեպքերը**

Աշխատողը պարտավոր է հատուցել գործատուին պատճառած նյութական վնասը, որն առաջացել է՝

1) գործատուի գույքը փչացնելու կամ կորցնելու հետեւանքով.

2) նյութերի գերաժախս թույլ տալու հետեւանքով.

3) աշխատողի կողմից աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս այլ անձանց պատճառված վնասը գործատուի կողմից հատուցելու դեպքերում.

4) գործատուին պատկանող գույքը փչացնելու պատճառով կատարված ծախսերից.

5) նյութական արժեքների ոչ պատշաճ պահպանության հետեւանքով.

6) անորակ արտադրանքի թողարկումը կանխելու համար դիտավորյալ կերպով միջոցառումներ չձեռնարկելու, նյութական կամ դրամական արժեքները հափշտակելու հետեւանքով:



### **Հոդված 238. Աշխատողի նյութական պատասխանատվության սահմանները**

Աշխատողը պարտավոր է հատուցել գործատուին պատճառած վնասը լրիվ ծավալով, բայց ոչ ավելի նրա երեք ամսվա միջին աշխատավարձի չափից, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 239-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերի:

### **Հոդված 239. Աշխատողների կողմից լրիվ ծավալով վնասի հատուցման դեպքերը**

Աշխատողը պարտավոր է հատուցել գործատուին պատճառած վնասը լրիվ ծավալով, եթե՝

- 1) վնասը պատճառվել է դիտավորությամբ.
- 2) վնասը պատճառվել է աշխատողի հանցավոր գործունեության հետեւանքով.
- 3) աշխատողի հետ կնքվել էր լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիր.
- 4) վնասը պատճառվել է աշխատանքի համար նրան տրված անհրաժեշտ գործիքների, սարքավորումների, հատուկ հագուստի եւ անհատական ու կոլեկտիվ պաշտպանության այլ միջոցների, ինչպես նաեւ նյութերի, կիսաֆաբրիկատների կամ արտադրանքի կորստի հետեւանքով.
- 5) վնասը պատճառվել է այնպիսի եղանակով կամ այնպիսի գույքի, որի դեպքում օրենքով սահմանված է լիակատար գույքային պատասխանատվություն.
- 6) վնասը պատճառվել է ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ:

### **Հոդված 240. Լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիրը**

1. Լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիր կարող է կնքվել այն աշխատողների հետ, որոնց աշխատանքն անմիջականորեն կապված է նյութական արժեքների պահպանության, ընդունման, դուրսգրման, առուվաճառքի, տեղափոխման կամ օգտագործման հետ: Լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիրը կնքվում է գրավոր: Պայմանագրում նշվում են նյութական այն արժեքները, որոնց համար աշխատողը ստանձնում է լիակատար նյութական պատասխանատվություն, ինչպես նաեւ գործատուի պարտավորությունները՝ վնասների կանխումը ապահովող պայմանների վերաբերյալ:
2. Լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիր չի կարող կնքվել մինչեւ տասնութ տարեկան աշխատողների հետ:

### **Հոդված 241. Հատուցման ենթակա վնասի չափի որոշումը**

1. Հատուցման ենթակա վնասը ներառում է իրական վնասը եւ բաց թողնված օգուտը:

2. Վնասներն են իրավունքը խախտված անձի այն ծախսերը, որ նա կատարել է կամ պետք է կատարի խախտված իրավունքը վերականգնելու համար՝ նրա գույքի կորուստը կամ վնասվածքը (իրական վնաս), ինչպես նաև չստացված եկամուտները, որոնք այդ անձը կստանար քաղաքացիական շրջանառության սովորական պայմաններում, եթե նրա իրավունքը չխախտվեր (բաց թողնված օգուտ):

3. Աշխատողի (ծառայողական, պաշտոնեական կամ այլ աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս, տրանսպորտային միջոցները վարելիս եւ այլն) պատճառած վնասը հատուցած գործատուն հետադարձ պահանջի (ռեգրեսի) իրավունք ունի այդ աշխատողի նկատմամբ՝ իր վճարած հատուցման չափով, եթե օրենքով այլ չափ նախատեսված չէ:

### **ԳԼՈՒԽ 23.**

#### **ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅՈՒՆԸ**

##### ***Հոդված 242. Աշխատողների անվտանգությունը եւ առողջությունը***

Աշխատողների անվտանգությունը եւ առողջությունը աշխատանքային գործունեության ընթացքում աշխատողների կյանքի եւ առողջության պահպանման համակարգն է, որը ներառում է իրավական, սոցիալ-տնտեսական, կազմակերպական-տեխնիկական, սանիտարահիգիենիկ, բուժկանխարգելիչ, վերականգնողական եւ այլ միջոցառումներ:

##### ***Հոդված 243. Աշխատողների անվտանգ աշխատանքի իրավունքը***

1. Աշխատանքի ժամանակ յուրաքանչյուր աշխատողի համար պետք է ստեղծվեն օրենքով սահմանված՝ պատշաճ, անվտանգ եւ առողջության համար անվնաս պայմաններ:

2. Աշխատողների առողջության եւ անվտանգության պահպանությունը պարտավոր է ապահովել գործատուն: Հաշվի առնելով կազմակերպության մեծությունը, աշխատողների համար արտադրության վտանգավորության աստիճանը՝ գործատուն կազմակերպությունում ներգրավում է աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության պահպանման որակավորված ծառայություն կամ այդ գործառույթն իրականացնում է անձամբ:

##### ***Հոդված 244. Աշխատանքի նորմալ պայմանների ապահովումը***

Գործատուն պարտավոր է ապահովել աշխատանքի նորմալ պայմաններ, որպեսզի աշխատողները կարողանան կատարել աշխատանքի նորմաները: Այդպիսի պայմաններ են՝

- 1) մեխանիզմների, սարքավորումների եւ աշխատանքի այլ միջոցների սարքին վիճակը.
- 2) տեխնիկական փաստաթղթերով ժամանակին ապահովելը.
- 3) աշխատանքի կատարման համար անհրաժեշտ նյութերի եւ գործիքների պատշաճ որակը եւ դրանք ժամանակին տրամադրելը.

4) արտադրությունն ապահովելը էլեկտրաէներգիայով, գազով եւ էներգիայի այլ տեսակներով.

5) առողջության համար աշխատանքի անվտանգ եւ անվնաս պայմանները (անվտանգության տեխնիկայի նորմերի եւ կանոնների պահպանումը, պատշաճ լուսավորությունը, ջեռուցումը, օդափոխությունը, սահմանված նվազագույն նորմաներից ցածր աղմուկը, ճառագայթումը, վիբրացիան եւ աշխատողի առողջության համար բացասական ներգործություն ունեցող վտանգավոր այլ գործոններ).

6) այլ պայմաններ, որոնք անհրաժեշտ են որոշակի աշխատանքներ կատարելու համար:

#### **Հոդված 245. Աշխատավայրի կահավորումը**

1. Յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատավայրը եւ շրջապատող միջավայրը պետք է լինեն անվտանգ, հարմար եւ առողջության համար անվնաս, կահավորված՝ աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան:

2. Նոր եւ վերակառուցված օբյեկտները (համալիրները, ձեռնարկությունները, գործարանները, արտադրամասերը եւ այլն) շահագործման են հանձնվում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով:

#### **Հոդված 246. Աշխատանքի միջոցները**

1. Աշխատանքում թույլատրվում է օգտագործել միայն տեխնիկապես սարքին վիճակում գտնվող աշխատանքի միջոցներ, որոնք համապատասխանում են աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին:

2. Աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության պահպանության նվազագույն պահանջները աշխատանքի միջոցների նկատմամբ սահմանվում են համապատասխան նորմատիվ իրավական ակտերով:

3. Անվտանգության եւ առողջության պահպանության պարտադիր պահանջները աշխատանքի տարբեր միջոցների արտադրության նկատմամբ եւ դրանց համապատասխանելիության գնահատման ընթացակարգերը սահմանվում են տեխնիկական կանոնակարգերով (ստանդարտներով) եւ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով:

4. Աշխատանքի որոշակի միջոցի օգտագործման վերաբերյալ անվտանգության ապահովման պահանջները սահմանվում են աշխատանքի միջոցի ուղեկցող փաստաթղթերով: Այդ փաստաթղթերը պարտավոր է տրամադրել աշխատանքի միջոցներ արտադրողը տրամադրվող միջոցների հետ միաժամանակ:

5. Վտանգավոր սարքավորումների 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, որտեղ արտադրական գործընթացի ժամանակ օգտագործվում, արտադրվում, տեղափոխվում կամ պահպանվում են մարդկանց առողջության համար վտանգավոր քիմիական նյութեր, գործատուներն աշխատողների առողջության, շրջակա միջավայրի պահպանության ապահովման համար սահմանում եւ ձեռնարկում են համապատասխան միջոցներ:

2. Վտանգավոր քիմիական նյութերի փաթեթավորումը ենթակա է պիտակավորման՝ վնասակարության կամ վտանգավորության մասին նախազգուշացնող նշանով:

3. Աշխատողները պետք է անցնեն վտանգավոր որոշակի քիմիական նյութերի հետ անվտանգ վարվելու ուսուցում եւ հրահանգավորում: Աշխատավայրերում պետք է տեղադրված լինեն կոլեկտիվ պաշտպանության միջոցներ, վտանգավոր քիմիական նյութերի քանակի հաշվառման համար հատուկ համակարգեր, աշխատողներին վտանգի մասին նախազգուշացնող համակարգեր: Աշխատողները պետք է ապահովված լինեն անհատական պաշտպանության միջոցներով:

### **Հոդված 248. Աշխատանքի անվտանգ կատարման կազմակերպումը**

1. Աշխատանքը պետք է կազմակերպվի աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան:

2. Աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության պահպանության սկզբունքների, աշխատողների անվտանգության եւ առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի, տեխնիկական փաստաթղթերի, տեխնոլոգիական գործընթացների եւ աշխատանքի միջոցների հիման վրա գործատուն՝

1) գնահատում է աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության համար հնարավոր ռիսկը.

2) վարում է կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության վիճակի անձնագրերը: Անձնագրում նշվում են այն աշխատատեղերը, աշխատանքի միջոցները, աշխատանքի եւ հանգստի ժամերը, որոնք համապատասխանում են աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին, իսկ եթե աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության վիճակը չի համապատասխանում այդ պահանջներին, ապա նշվում է աշխատողների անվտանգությունը եւ առողջությունը բարելավելուն ուղղված միջոցառումների մասին.

3) կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության ծառայության մասին կանոնակարգերին համապատասխան՝ սահմանում է կազմակերպությունում աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության պահանջների պահպանման նկատմամբ վերահսկողության կարգը.

4) ընդունում է կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության պահպանության մասին ներքին իրավական ակտեր (աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության մասին հրահանգներ, աշխատանքի անվտանգ կատարման կանոններ եւ այլն):

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

4. Աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության պահպանության մասին իրավական ակտերի, աշխատանքների կազմակերպման եւ իրականացման կանոնների, հրահանգների պահանջները չպահպանելը համարվում է կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնների խախտում:

### **Հոդված 249. Պարտադիր բժշկական զննությունը**

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

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

2. Այն աշխատողները, ովքեր աշխատանքի վայրում կարող են ենթարկվել մասնագիտական ռիսկի գործոններին, պարտավոր են մինչեւ աշխատանքի ընդունվելը, իսկ աշխատանքի ընթացքում՝ պարբերաբար, անցնել բժշկական զննություն՝ գործատուի հաստատած ժամանակացույցին համապատասխան: Այն աշխատողները, որոնց մասնագիտական ռիսկը պայմանավորված է աշխատանքի ընթացքում վտանգավոր քաղցկեղածին 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, առետրի եւ հասարակական սննդի կազմակերպությունների, ջրային կառույցների, բուժական եւ կանխարգելիչ կազմակերպությունների, ինչպես նաեւ մանկական դաստիարակչական եւ այլ կազմակերպությունների աշխատողները:

4. Գիշերային ժամանակ կամ հերթափոխով աշխատողները պարտավոր են մինչեւ աշխատանքի ընդունվելը, իսկ աշխատանքի ընթացքում՝ պարբերաբար, անցնել բժշկական զննություն՝ գործատուի հաստատած ժամանակացույցին համապատասխան:

5. Գործատուն պարտավոր է հաստատել այն աշխատողների ցանկը, որոնք ենթակա են պարտադիր բժշկական զննության, եւ առողջությունը վերահսկող կազմակերպության հետ համաձայնեցնել բժշկական զննություն անցնելու ժամանակացույցը: Բժշկական զննություն անցնելու ժամանակացույցին աշխատողները ծանոթացվում են ստորագրությամբ:

6. Պարտադիր բժշկական զննությունը կատարվում է աշխատանքային ժամերին: Տասնութ տարեկանից բարձր աշխատողների պարտադիր բժշկական զննությունը կատարվում է գործատուի հաշվին, եթե դա նախատեսված է կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով:

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

### **Հոդված 250. Աշխատանքի ժամանակավորապես դադարեցումը**

1. Նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված կարգով աշխատանքը ժամանակավորապես դադարեցվում է, եթե՝

- 1) աշխատողը չի ծանոթացել աշխատանքի անվտանգ կատարման կանոններին.
- 2) առաջացել է աշխատանքի միջոցի անսարքություն կամ վթարային վիճակ.
- 3) աշխատանքը կատարվում է սահմանված տեխնոլոգիական կանոնակարգի խախտումներով.
- 4) աշխատողները ապահովված չեն կոլեկտիվ եւ (կամ) անհատական պաշտպանության միջոցներով.
- 5) աշխատավայրը վտանգավոր կամ վնասակար է կյանքի եւ առողջության համար:

2. Կազմակերպությունում կամ կազմակերպության ստորաբաժանումներում վտանգ առաջանալու դեպքում գործատուն պարտավոր է՝

- 1) բոլոր աշխատողներին եւ այն անձանց, որոնց կարող է վտանգ սպառնալ, հնարավորինս արագ տեղեկացնել սպառնացող վտանգի, ինչպես նաեւ աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության պահպանման համար ձեռնարկվելիք միջոցառումների եւ աշխատողների կողմից կատարվելիք գործողությունների մասին.
- 2) ձեռնարկել միջոցներ աշխատանքների դադարեցման համար եւ հրահանգել աշխատողներին՝ լքելու աշխատանքային տարածքը եւ տեղափոխվելու անվտանգ վայր.
- 3) կազմակերպել տուժողներին առաջին բուժօգնության տրամադրումը եւ աշխատողների տեղահանումը.
- 4) հնարավորինս արագ տեղեկացնել համապատասխան ներքին եւ արտաքին ծառայություններին ու մարմիններին՝ վտանգի եւ տուժած աշխատողների մասին.
- 5) մինչեւ մասնագիտացված ծառայությունների ժամանումը վտանգի վերացման համար ներգրավել կազմակերպության անվտանգության ապահովման եւ առողջության պահպանության ծառայության, ինչպես նաեւ համապատասխան ուսուցում անցած աշխատողներին:

3. Սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված դեպքերում, եթե գործատուն միջոցներ չի ձեռնարկում աշխատողներին հնարավոր վտանգից պաշտպանելու համար, ապա աշխատանքի դադարեցման պահանջով իրավունք ունեն հանդես գալու կազմակերպության անվտանգության ապահովման եւ առողջության պահպանության ծառայությունը, ինչպես նաեւ արհեստակցական միությունը: Եթե գործատուն հրաժարվում է կատարել կազմակերպության անվտանգության ապահովման եւ առողջության պահպանության ծառայության կամ արհեստակցական միության պահանջը, ապա վերջիններս այդ մասին տեղեկացնում են աշխատանքի պետական տեսչությանը: Աշխատանքի պետական տեսչը աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության վիճակի գնահատումից հետո կարող է որոշում ընդունել՝ պարտավորեցնելով գործատուին դադարեցնել աշխատանքը: Եթե գործատուն հրաժարվում է կատարել աշխատանքի պետական տեսչի պահանջները, ապա վերջինս իրավունք ունի դիմելու ոստիկանություն՝ աշխատանքի դադարեցման պահանջի կատարման եւ վտանգավոր աշխատատեղերից աշխատողների տեղահանման համար:

4. Աշխատանքի միջոցների անսարքության կամ վթարային վիճակի առաջացման մասին աշխատողները պարտավոր են անմիջապես տեղեկացնել գործատուին:

5. Յուրաքանչյուր կազմակերպություն պարտավոր է ունենալ աշխատողների տեղահանման պլան:

6. Այն կազմակերպությունները, որտեղ արտադրվում, օգտագործվում, պահպանվում են վտանգավոր նյութեր, պարտավոր են ունենալ հնարավոր վթարի մասին նախազգուշացնելու եւ հետեւանքները վերացնելու համար գործողությունների պլաններ: Այդ կազմակերպությունների ցանկը հաստատում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

7. Աշխատողների տեղահանման պլանները պետք է փակցվեն տեսանելի տեղերում: Կազմակերպության անվտանգության ապահովման եւ առողջության պահպանության ծառայությունն ու արհեստակցական միությունը պարտավոր են տեղեկացված լինել տեղահանման եւ վթարների նախազգուշացման ու վերացման պլաններին:

8. Սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված դեպքերում աշխատանքը ժամանակավորապես դադարեցվելիս պահպանվում է աշխատողի միջին աշխատավարձը, որի հաշվարկման համար հիմք է ընդունվում միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

9. Եթե բնական պայմանները խոչընդոտում են աշխատանքների անվտանգ իրականացմանը, ապա աշխատանքները պետք է դադարեցվեն: Վտանգի առաջացման դեպքում արտադրությունում դժբախտ պատահարները կանխելու համար գործատուն իրավունք ունի սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով աշխատողներին փոխադրելու աշխատանքային պայմանագրով չնախատեսված այլ աշխատանքի:

### **Հոդված 251. Կազմակերպության սանիտարահիգիենիկ սենյակները**

1. Կազմակերպությունում աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության պահպանման մասին նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված կարգին

համապատասխան՝ հանգստանալու, զգեստափոխվելու, հագուստը, կոշիկները, անհատական պաշտպանության միջոցները պահպանելու համար կահավորվում են սանիտարական եւ անձնական հիգիենայի սենյակներ կամ համապատասխան առանձնացված տեղեր՝ լվացարաններով, ցնցուղարաններով, զուգարաններով:

2. Այն կազմակերպությունում, որտեղ օգտագործվում են վտանգավոր նյութեր, սանիտարական եւ անձնական հիգիենայի սենյակները կահավորվում են նման սենյակների կահավորման համար հատուկ պահանջների պահպանմամբ: Սանիտարական եւ անձնական հիգիենայի սենյակների կահավորման պահանջները սահմանվում են աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերով՝ հաշվի առնելով աշխատանքի բնույթը, օգտագործվող նյութերը, աշխատողների քանակը:

3. Կազմակերպության բուժկետերը, սնվելու համար սենյակները կահավորվում են այդպիսի սենյակների կահավորման պահանջներին համապատասխան՝ հաշվի առնելով աշխատողների քանակը:

### ***Հոդված 252. Գործատուի պրեստավորումը***

1. Անվտանգության եւ առողջության պահպանման վերաբերյալ գործատուի գիտելիքների իմացությունը մինչեւ կազմակերպության շահագործումը եւ հետագայում՝ յուրաքանչյուր հինգ տարին մեկ անգամ, Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով ենթակա է պարտադիր ատեստավորման:

2. Աշխատողների անվտանգության ապահովման եւ առողջության ոլորտում ատեստավորման ենթակա գործատուների ցանկը, ըստ ոլորտների, սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

### ***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 արհեստակցական միությանը: Գործատուն 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 գործուղված աշխատողն անցնի աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը միայն կազմակերպությունում գոյություն ունեցող հնարավոր ռիսկի գործոնների մասին տեղեկացվելուց եւ աշխատանքի որոշակի վայրում անվտանգության հրահանգավորում անցնելուց հետո:

### **Հոդված 255. Աշխատողների ապահովումը պաշտպանության միջոցներով**

1. Աշխատողների անվտանգության եւ առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի եւ կազմակերպությունում աշխատողների անվտանգության ու առողջության վիճակի գնահատման հիման վրա գործատուն կահավորում է կոլեկտիվ պաշտպանության միջոցները, աշխատողներին անվճար տրամադրում է անհատական պաշտպանության միջոցներ:

2. Եթե կոլեկտիվ պաշտպանության միջոցները չեն ապահովում աշխատողների պաշտպանությունը ռիսկի գործոններից, ապա աշխատողներին պետք է տրամադրվեն անհատական պաշտպանության միջոցներ: Անհատական պաշտպանության միջոցները պետք է հարմարեցված լինեն աշխատանքի համար, հարմար լինեն օգտագործման համար եւ լրացուցիչ վտանգներ չստեղծեն աշխատողների անվտանգության համար: Անհատական պաշտպանության միջոցների նախագծման, արտադրության համապատասխանելիության գնահատման պահանջները սահմանվում են աշխատողների անվտանգության եւ առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերով:

### **Հոդված 256. Աշխատողների բուժօգնության կազմակերպումը**

1. Աշխատավայրում դժբախտ պատահարների կամ սուր հիվանդությունների առաջացման դեպքերում գործատուն պարտավոր է աշխատողներին ապահովել առաջին բժշկական օգնությամբ:

2. Աշխատանքի վայրում հիվանդացած կամ վնասվածքներ ստացած աշխատողի տեղափոխումն առողջապահական կազմակերպություն իր միջոցների հաշվին կազմակերպում է գործատուն:

### **Հոդված 257. Մինչեւ տասնութ տարեկան անձանց աշխատանքը**

Մինչեւ տասնութ տարեկան անձինք չեն կարող ներգրավվել կատարելու՝

- 1) ծանր աշխատանքներ.
- 2) թունավոր, քաղցկեղածին կամ առողջության համար վտանգավոր գործոնների ազդեցությամբ արտադրություններում աշխատանքներ.
- 3) աշխատանքներ, որոնց կատարման ժամանակ հնարավոր է իոնացած ռադիացիայի ազդեցությունը.
- 4) աշխատանքներ, որոնց կատարման ժամանակ առկա է դժբախտ պատահարների կամ մասնագիտական հիվանդություններով հիվանդանալու մեծ հավանականություն, ինչպես

նաեւ աշխատանքներ, որոնց անվտանգ իրականացումը պահանջում է բարձր զգոնություն կամ փորձառություն:

Սույն հոդվածում նշված ծանր եւ վնասակար համարվող աշխատանքների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

### **Հոդված 258. Մայրության պաշտպանությունը**

1. Հղի եւ մինչեւ մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց չի թույլատրվում ներգրավել մոր եւ մանկան առողջության վրա բացասական ազդեցություն ունենցող վնասակար պայմաններով եւ վտանգավոր գործոններով աշխատանքների կատարմանը: Հղի եւ մինչեւ մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց համար աշխատանքի վնասակար պայմանների եւ վտանգավոր գործոնների 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 տեսողությունը 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:

4. Եթե հղի եւ մինչեւ մեկ տարեկան երեխա խնամող կնոջն անհրաժեշտ է աշխատաժամանակի ընթացքում բժշկական հետազոտություն անցնել, ապա գործատուն պարտավոր է նրան ազատել աշխատանքից՝ պահպանելով միջին աշխատավարձը, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

5. Կրճքով կերակրող կնոջը, բացի հանգստի եւ սնվելու համար տրամադրվող ընդհանուր ընդմիջման ժամերից, նորածնին կերակրելու համար ոչ պակաս, քան յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ, տրամադրվում են լրացուցիչ ընդմիջումներ՝ կես ժամից ոչ պակաս տեսողությամբ: Կնոջ ցանկությամբ նորածնին կերակրելու համար ընդմիջումները կարելի է միավորել եւ միացնել ընդհանուր ընդմիջմանը կամ տեղափոխել աշխատանքային օրվա վերջ՝ աշխատանքային օրվա տեսողությանը համապատասխան կրճատումով: Նորածնին կերակրելու համար նախատեսված ընդմիջումների ժամանակահատվածում աշխատողը վճարվում է միջին աշխատավարձի չափով, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

### **Հոդված 259. Աշխատող հաշմանդամների անվտանգության եւ առողջության երաշխիքները**

Աշխատող հաշմանդամների անվտանգությունը եւ առողջությունը երաշխավորվում են օրենքներով:

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

1. Աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքից տուժած, մասնագիտական սուր հիվանդությամբ հիվանդացած աշխատողը (եթե ի վիճակի է), ինչպես նաեւ այն անձը, որը ականատես է եղել դժբախտ պատահարին կամ դրա հետեւանքներին, պարտավոր են անմիջապես այդ մասին հայտնել ստորաբաժանման ղեկավարին, գործատուին, կազմակերպության աշխատողների անվտանգության եւ առողջության հարցերով ծառայությանը:

2. Աշխատանքի վայրում աշխատողի մահվան դեպքում գործատուն պարտավոր է անհապաղ հայտնել դատախազությանը եւ աշխատանքի պետական տեսչությանը:

**Հոդված 261. Դժբախտ դեպքերի, մասնագիտական հիվանդությունների ծառայողական քննությունը**

1. Կազմակերպությունում մասնագիտական հիվանդությունների եւ դժբախտ դեպքերի պատճառները պարզելու նպատակով անցկացվում է ծառայողական քննություն: Մասնագիտական հիվանդությունները եւ դժբախտ դեպքերը ենթակա են պարտադիր հաշվառման գործատուի կողմից: Մասնագիտական հիվանդությունների եւ դժբախտ դեպքերի հաշվառման եւ ծառայողական քննության կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

2. Տուժողը կամ նրա ներկայացուցիչը սահմանված կարգով կարող է մասնակցել աշխատանքի ժամանակ դժբախտ դեպքի կամ մասնագիտական հիվանդության ծառայողական քննությանը, իրավունք ունի ծանոթանալու դժբախտ դեպքի կամ մասնագիտական հիվանդության ծառայողական քննության նյութերին, պարտավոր է ստանալ դժբախտ դեպքի կամ մասնագիտական հիվանդության ծառայողական քննության ակտը, իսկ ակտին համաձայն չլինելու դեպքում ծառայողական քննության արդյունքները կարող են բողոքարկել աշխատանքի գլխավոր պետական տեսուչին կամ դատական կարգով:

**Հոդված 262. Աշխատողների անվտանգության եւ առողջության պահպանման նկատմամբ իրականացվող հսկողությունն ու վերահսկողությունը**

Աշխատողների անվտանգության եւ առողջության պահպանման նկատմամբ իրենց իրավասությունների սահմաններում հսկողություն եւ վերահսկողություն են իրականացնում պետական լիազորված մարմինները:

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԵՃԵՐ**

**Հոդված 263. Աշխատանքային վեճի հասկացությունը**

Աշխատանքային վեճը աշխատողի եւ գործատուի միջեւ տարաձայնությունն է, որն առաջանում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, ներքին իրավական ակտերով, աշխատանքային կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված իրավունքների եւ պարտականությունների կատարման ժամանակ:

**Հոդված 264. Աշխատանքային վեճեր քննող մարմինը**

1. Աշխատանքային վեճերը ենթակա են քննության դատական կարգով՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կարգով:
2. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերը լուծվում են սույն օրենսգրքի 11-րդ գլխով սահմանված կարգով:

**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 հրամանը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից հետո՝ մեկ 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 կարող են վերականգնվել: 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, բացառությամբ սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքերի: Միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը համապատասխան օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով:

2. Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական կամ այլ 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 աշխատողին վճարելու հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչեւ դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը: Այս դեպքում դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

**Հոդված 266. Աշխատանքային վեճերով դատական ծախսերը**

Աշխատանքային վեճերով դատական ծախսերը կատարվում են օրենքով սահմանված կարգով:

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՆԱԽԱԳԱՀ՝**

**Ռ. ՔՈՉԱՐՅԱՆ**

14.12.2004

ՀՕ-124