

ՏԵՂԵԿԱՆՔ

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

Հոդված 5. Գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերը

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

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

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

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

4. Գործատուի ընդունած ներքին և անհատական իրավական ակտերն ուժի մեջ են մտնում այդ ակտի մասին համապատասխան անձանց պատշաճ կարգով իրազեկելու պահից, եթե այդ իրավական ակտերով այլ ժամկետ նախատեսված չէ:

~~Աշխատանքի ընդունման, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու~~

մասին անհատական իրավական ակտի մեկ օրինակը հանձնվում է աշխատողին այն ընդունելուց հետո՝ երեք օրվա ընթացքում:

4.1. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտն աշխատանքային պայմանագրերի կնքման թվային համակարգի (այսուհետև՝ թվային համակարգ) միջոցով ընդունելուց հետո՝ երեք օրվա ընթացքում ակտի օրինակն աշխատանքային պայմանագրում սահմանված ծանուցման եղանակով ուղարկվում է աշխատողին:

4.2. Եթե աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտը թվային համակարգի միջոցով չի ընդունվում, ապա ակտի մեկ օրինակը հանձնվում է աշխատողին այն ընդունելուց հետո՝ երեք օրվա ընթացքում:

4.3. Սույն օրենսգրքի 13-րդ հոդվածի 4-րդ մասով, ինչպես նաև 14-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված դեպքերում աշխատանքի ընդունման, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտի մեկ օրինակը հանձնվում է աշխատողին այն ընդունելուց հետո՝ երեք օրվա ընթացքում:

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

Հոդված 13. Աշխատանքային հարաբերությունները

1. 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:

2. Աշխատանքային հարաբերությունների ծագումը, փոփոխումը և դադարումը կարող է իրականացվել նաև թվային համակարգի միջոցով:

3. Աշխատանքային հարաբերությունների ծագումը, փոփոխումը և դադարումն իրականացվում է թվային համակարգի միջոցով, բացառությամբ սույն հոդվածի 4-րդ մասով, ինչպես նաև սույն օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված դեպքերի:

4. Եթե պետական մարմիններում առանձին պաշտոնների վերաբերյալ տեղեկությունների հրապարակման սահմանափակումներով պայմանավորված աճին վերաբերող տեղեկություններն օրենսդրությամբ սահմանված են որպես գաղտնի կամ սահմանափակ տարածման ծառայողական տեղեկություններ, ապա վերջիններիս հետ աշխատանքային հարաբերությունների ծագումը, փոփոխումը և դադարումն իրականացվում է գրավոր՝ թղթային եղանակով:

Հոդված 14. Աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմքերը և վայրը

1. Աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով: Սույն օրենսգրքի 13-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված դեպքում աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով:

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

Աշխատանքային հարաբերությունները համարվում են ծագած Հայաստանի Հանրապետությունում, եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքվել է Հայաստանի Հանրապետությունում: Աշխատանքային պայմանագիրը կնքված է համարվում Հայաստանի Հանրապետությունում նաև, եթե՝

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

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

3) հիմնարկի պետական հաշվառման վայրը Հայաստանի Հանրապետությունն է.

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

5) ֆիզիկական անձ հանդիսացող գործատուի բնակության վայրը Հայաստանի Հանրապետությունն է:

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

2. Հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց հետ աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով (եթե ոլորտային օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ): Սույն մասով սահմանված դեպքում՝ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով ծագած աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման վրա տարածվում են պայմանագրային հարաբերությունների կարգավորման սույն օրենսգրքի դրույթները:

Հոդված 17.1. Մինչև տասնութ տարեկան անձանց մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների առանձնահատկությունները

1. Մինչև տասնութ տարեկան յուրաքանչյուր անձ ունի իր տարիքային հնարավորություններին, զարգացման առանձնահատկություններին և ունակություններին համապատասխան՝ սույն օրենսգրքով և Հայաստանի Հանրապետության այլ օրենքներով չարգելված աշխատանքային գործունեություն ծավալելու իրավունք:

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

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

4. Մինչև տասնվեց տարեկան անձինք ժամանակավոր աշխատանքներում կարող են ընդգրկվել սույն օրենսգրքի 85-րդ ~~հոդվածի 1-ին և 1.2-րդ մասերին~~ հոդվածին, 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ ~~և 5-րդ կետերին~~ կետին, 91-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին կետին, 101-րդ հոդվածին, 102.2-րդ հոդվածի 5-րդ մասին, 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-4-րդ կետերին, 143-րդ հոդվածի 1.1-ին մասին, 148-րդ հոդվածի 3-րդ մասին, 149-րդ հոդվածի 4-րդ մասին, 152-րդ հոդվածի 1.1-ին մասին, 153-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, 154-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, 155-րդ հոդվածի 7-րդ մասին, 164-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 1-ին կետին, 209-րդ հոդվածի 3-րդ մասին, 240-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, 249-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 257-րդ հոդվածին համապատասխան:

5. Մինչև տասնութ տարեկան անձինք կարող են ընդգրկվել միայն այնպիսի աշխատանքներում, որոնք չեն վտանգում նրանց առողջությունը (այդ թվում՝ ֆիզիկական և մտավոր զարգացումը), բարոյականությունը, չեն սպառնում նրանց անվտանգությանը և չեն խոչընդոտում նրանց պարտադիր կրթությունը: Մասնագիտական կրթության և ուսուցման ծրագրով աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության շրջանակում գործնական աշխատանքային ուսուցում անցնող և որոշակի աշխատանք կատարող մինչև տասնութ տարեկան անձանց աշխատանքը

կազմակերպվում է սույն օրենսգրքի 148-րդ և 257-րդ հոդվածներով նախատեսված առանձնահատկությունները հաշվի առնելով:

6. Մինչև տասնութ տարեկան անձինք չեն կարող ընդգրկվել աշխատանքի հանգստյան, ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու, ինչպես նաև մասնագիտական կրթության և ուսուցման ծրագրով աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության շրջանակում աշխատանքային պայմանագրով սահմանված որոշակի աշխատանք կատարելու դեպքերի:

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

Հոդված 18.1. Աշխատանքի վայրը (աշխատավայրը)

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

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

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

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

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

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

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

2.1. Այն դեպքում, երբ սույն հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին և 2-րդ կետերով հնարավոր չէ որոշել աշխատանքի վայրը (աշխատավայրը), ապա այն սահմանվում է կողմերի համաձայնությամբ:

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

գրանցամատյանում գրառված ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու հասցեն:

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

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

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

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

2) աշխատողի անունը, ազգանունը, հայրանունը.

~~3) գործատուի անվանումը կամ ֆիզիկական անձ գործատուի անունը, ազգանունը, հայրանունը:~~

3) գործատուի հարկ վճարողի հաշվառման համարը և՝

ա. անվանումը կամ

բ. ֆիզիկական անձ գործատուի անունը, ազգանունը, հայրանունը.

3.1) աշխատանքի վայրը.

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

5) աշխատանքը սկսելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը.

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

6) պաշտոնի անվանումը և՛

ա. աշխատանքային գործառույթները, կամ

բ. հղում պաշտոնից բխող գործառույթները սահմանող փաստաթղթին, որը հանդիսանում է սույն հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված հավելված.

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

8) աշխատողներին Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով տրվող հավելումները, հավելավճարները, լրավճարները: Պետական կամ տարածքային կառավարման կամ տեղական ինքնակառավարման մարմին, պետական կամ համայնքային կազմակերպություն կամ հիմնարկ չհանդիսացող կազմակերպություններում ցանկության դեպքում, որպես այլ պայման, աշխատանքային պայմանագրում կարող է նշվել նաև Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ չնախատեսված լրավճարները.

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

10) փորձաշրջան սահմանելու դեպքում՝ փորձաշրջանի տևողությունը և պայմանները.

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

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

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

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

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

3. Կողմերի համաձայնությամբ ~~աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում կամ գրավոր~~ աշխատանքային պայմանագրում կարող են ներառվել նաև այլ պայմաններ: Այլ պայմանները կարող են լինել հավելվածի տեսքով, որը չի արտացոլվում թվային համակարգում (այդ պարագայում թվային համակարգում նշում է կատարվում, որ աշխատանքային պայմանագիրն ունի հավելված): Աշխատանքային պայմանագրի հավելվածը հանդիսանում է աշխատանքային պայմանագրի լրացուցիչ մաս, որը կողմերի համաձայնությամբ կարող է ներառել այլ պայմաններ:

Հոդված 85. Աշխատանքային պայմանագրի և աշխատանքային պայմանագրի հավելվածի կնքման կարգը

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

1.1. Աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել նաև փոստային կամ էլեկտրոնային հաղորդակցությունն ապահովող կապի միջոցով այն կողմերի միջև փոխանակելով, որը հնարավորություն է տալիս հաստատելու պայմանագրի իսկությունը և ճշգրիտ որոշելու, որ այն ելնում է աշխատանքային պայմանագրի

կողմից: Սույն մասով սահմանված դեպքերում աշխատանքային պայմանագիրն ստորագրած կողմը աշխատանքային պայմանագրի մեկ օրինակը մյուս կողմին է տրամադրում և նրա ստորագրելուց հետո այն ստանում է հետևյալ մեկ կամ մի քանի եղանակներով.

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

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

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

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

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

1.4. Աշխատանքային պայմանագրերը կարող են կնքվել աշխատանքային պայմանագրերի կնքման թվային համակարգի միջոցով: Տվյալ դեպքում

աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է՝ կողմերի, իսկ մինչև տասնվեց տարեկան աշխատողների հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրերի դեպքում՝ ծնողներից կամ խնամատար ծնողներից կամ որդեգրողներից մեկի կամ խնամակալի ստորագրությամբ մեկ էլեկտրոնային պայմանագիր կազմելու միջոցով: Աշխատանքային պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում թվային համակարգի միջոցով այն գործատուի և աշխատողի կողմից ստորագրելու օրը, եթե այդ պայմանագրով ավելի ուշ ժամկետ սահմանված չէ:

1.5. Աշխատանքային պայմանագրի հավելվածը կնքվում է երկու օրինակից՝ կողմերի, իսկ մինչև տասնվեց տարեկան աշխատողների հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրերի դեպքում՝ ծնողներից կամ խնամատար ծնողներից կամ որդեգրողներից մեկի կամ խնամակալի ստորագրությամբ մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով, որի մեկ օրինակը հավելվածը կնքելուց հետո՝ եռօրյա ժամկետում, գործատուն հանձնում է աշխատողին, իսկ մինչև տասնվեց տարեկան անձի մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների ծագման դեպքում՝ ծնողներից կամ խնամատար ծնողներից կամ որդեգրողներից մեկին կամ խնամակալին:

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

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

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

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

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

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

Հոդված 85. Աշխատանքային պայմանագրի և աշխատանքային պայմանագրի հավելվածի կնքման կարգը

~~1. Գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է երկու օրինակից՝ կողմերի, իսկ մինչև տասնվեց տարեկան աշխատողների հետ կնքվող~~

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

1. Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է թվային համակարգի միջոցով, բացառությամբ սույն հոդվածի 1.6-րդ մասով նախատեսված դեպքի: Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է՝ կողմերի, իսկ մինչև տասնվեց տարեկան աշխատողների հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրերի դեպքում՝ ծնողներից կամ խնամատար ծնողներից կամ որդեգրողներից մեկի կամ խնամակալի ստորագրությամբ մեկ էլեկտրոնային պայմանագիր կազմելու միջոցով: Աշխատանքային պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում թվային համակարգի միջոցով այն գործատուի և աշխատողի կողմից ստորագրելու օրը, եթե այդ պայմանագրով ավելի ուշ ժամկետ սահմանված չէ:

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

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

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

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

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

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

1.4. Աշխատանքային պայմանագրերը կարող են կնքվել աշխատանքային պայմանագրերի կնքման թվային համակարգի միջոցով: Տվյալ դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է՝ կողմերի, իսկ մինչև տասնվեց տարեկան աշխատողների հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրերի դեպքում՝ ծնողներից կամ խնամատար ծնողներից կամ որդեգրողներից մեկի կամ խնամակալի ստորագրությամբ մեկ էլեկտրոնային պայմանագիր կազմելու միջոցով: Աշխատանքային պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում թվային համակարգի միջոցով այն գործատուի և աշխատողի կողմից ստորագրելու օրը, եթե այդ պայմանագրով ավելի ուշ ժամկետ սահմանված չէ:

1.5. Աշխատանքային պայմանագրի հավելվածը կնքվում է երկու օրինակից՝ կողմերի, իսկ մինչև տասնվեց տարեկան աշխատողների հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրերի դեպքում՝ ծնողներից կամ խնամատար ծնողներից կամ որդեգրողներից մեկի կամ խնամակալի ստորագրությամբ մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով, որի մեկ օրինակը հավելվածը կնքելուց հետո՝ եռօրյա ժամկետում, գործատուն հանձնում է աշխատողին, իսկ մինչև տասնվեց տարեկան անձի մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների ծագման դեպքում՝ ծնողներից կամ խնամատար ծնողներից կամ որդեգրողներից մեկին կամ խնամակալին:

1.6. Աշխատանքային պայմանագրի հավելվածը կարող է կնքվել նաև փոստային կամ էլեկտրոնային հաղորդակցությունն ապահովող կապի միջոցով՝ այն կողմերի միջև փոխանակելով, որը հնարավորություն է տալիս հաստատելու աշխատանքային պայմանագրի հավելվածի իսկությունը և ճշգրիտ որոշելու, որ այն էլնում է աշխատանքային պայմանագրի կողմից: Սույն մասով սահմանված դեպքերում աշխատանքային պայմանագրի հավելվածն ստորագրած կողմը աշխատանքային պայմանագրի հավելվածի մեկ օրինակը մյուս կողմին է տրամադրում և նրա ստորագրելուց հետո այն ստանում է հետևյալ մեկ կամ մի քանի եղանակներով.

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

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

3) աշխատանքային պայմանագրի հավելվածի ստորագրված և էլեկտրոնային պատկերատպված (սկանավորված) օրինակը կամ աշխատանքային պայմանագրի

հավելվածի էլեկտրոնային թվային ստորագրությամբ օրինակն էլեկտրոնային հաղորդակցությունն ապահովող կապի միջոցով (այդ թվում՝ «Ինտերնետով հրապարակային և անհատական ծանուցման մասին» օրենքով սահմանված պաշտոնական էլեկտրոնային փոստով) ուղարկելու միջոցով:

1.7. Սույն օրենսգրքի 13-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված դեպքում գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է երկու օրինակից՝ կողմերի ստորագրությամբ մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով, որի մեկ օրինակը աշխատանքային պայմանագիրը կնքելուց հետո՝ եռօրյա ժամկետում, գործատուն հանձնում է աշխատողին:

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

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

Հոդված 89. Աշխատանքի ընդունման ժամանակ պահանջվող փաստաթղթերը

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

1) անձը հաստատող փաստաթուղթ.

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

հանրային ծառայության համարանիշ չունենալու մասին տեղեկանք, բացառությամբ եթե աշխատանքի ընդունվողը հանդիսանում է Հայաստանի Հանրապետությունում կացության կարգավիճակ չունեցող օտարերկրյա քաղաքացի կամ քաղաքացիություն չունեցող անձ և փաստացի չի գտնվելու Հայաստանի Հանրապետությունում.

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

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

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

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

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

1.2. Անհրաժեշտության դեպքում գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ աշխատողը կարող է ներկայացնել անհատական

(անձնավորված) հաշվառման համակարգի տեղեկատվական բազայում առկա տվյալները ներառող տեղեկանք իր նախկին աշխատանքային գործունեության վերաբերյալ:

1Ձ3Ձ Սույն օրենսգրքի 101.1-ին հոդվածով նախատեսված պայմանագրի դեպքում սույն հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսված փաստաթղթերի փոխարեն հիմք է ընդունվում համապատասխան մասնագիտական ուսումնական հաստատության և գործատուի միջև կնքված աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման կազմակերպման վերաբերյալ համագործակցության պայմանագիրը:

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 99. Համատեղությամբ աշխատանքը

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

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

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

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

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

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

Հոդված 102. Անօրինական աշխատանքը

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

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

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

Գ Լ ՈՒ Խ 13.1

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻ ԿՆՔՄԱՆ ԹՎԱՅԻՆ

ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ

Հոդված 102.1. Աշխատանքային պայմանագրերի կնքման թվային համակարգը և համակարգի կիրառման հիմնական սկզբունքները

1. Աշխատանքային պայմանագրերի կնքման թվային համակարգը տվյալների ամբողջություն է, որի նպատակն է՝

1) ապահովել աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտի, ինչպես նաև դրանցում փոփոխությունների վերաբերյալ տվյալների մուտքագրմամբ կնքումը (ընդունումը) և օգտագործումը, ինչպես նաև մուտքագրումից հետո այդ տվյալների տպելու հնարավորությունը:

2) աջակցել աշխատանքային օրենսդրության պահանջների պահպանման նկատմամբ պետական վերահսկողության իրականացմանը:

2. Թվային համակարգի կիրառման հիմնական սկզբունքներն են՝

1) աշխատանքային օրենսդրության պահանջների պահպանման նկատմամբ վերահսկողության արդյունավետության ապահովումը:

2) թվային համակարգից սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով օգտվելու իրավասություն ունեցող աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի համար՝ թվային համակարգում առկա տվյալների ցանկացած պահի հասանելիությունը:

Հոդված 102.2. Թվային համակարգի կառավարումը, տվյալներին հասանելիությունը, տեխնիկական պահանջները և կառավարման կարգը

1. Թվային համակարգի կառավարումն իրականացնող լիազոր մարմինը սահմանվում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից:

2. Տեսչական մարմնին տրվում է թվային համակարգի տվյալներին հասանելիություն օրենքով սահմանված կարգով վերահսկողական գործառույթների իրականացման ժամանակ այն ծավալով, որն անհրաժեշտ է՝ աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների նկատմամբ օրենսդրությամբ վերապահված լիազորությունների շրջանակում իրականացվող վերահսկողության համար:

3. Հայաստանի Հանրապետության պետական եկամուտների կոմիտեի համապատասխան ստորաբաժանումներին տրվում է թվային համակարգի տվյալներին հասանելիություն այն ծավալով, որն անհրաժեշտ է աշխատողի աշխատանքի ընդունումն օրենսդրությամբ սահմանված կարգով ձևակերպելու կամ աշխատողի համար գրանցման հայտ ներկայացնելու ճշտության ստուգումներ, ինչպես նաև աշխատողի համար հաշվարկված և վճարված եկամուտների, հաշվարկված (վճարված) եկամտային հարկի, սոցիալական և պարտադիր այլ վճարների համապատասխանության նկատմամբ հարկային հսկողություն իրականացնելու համար՝ օրենսդրությամբ վերապահված լիազորությունների շրջանակում:

4. Հայաստանի Հանրապետության ներքին գործերի նախարարության Միգրացիայի և քաղաքացիության ծառայությանը թվային համակարգի օտարերկրյա աշխատողի տվյալներին հասանելիություն տրվում է այն ծավալով, որն անհրաժեշտ է օտարերկրյա աշխատողի ներգրավման <https://workpermit.am> միասնական էլեկտրոնային հարթակի միջոցով ներկայացված դիմումների հիման վրա հարուցված վարչական վարույթի ընթացքն ապահովելու համար:

5. Թվային համակարգում գործատուին և աշխատողին տրվում է էլեկտրոնային տվյալներին հասանելիության պատուհան (անձնական էջ): Մինչև տասնվեց տարեկան անձի մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների ծագման դեպքում՝ էլեկտրոնային տվյալներին հասանելիությունը տրվում է աշխատանքային պայմանագիրը կնքող ծնողին կամ խնամատար ծնողին կամ որդեգրողին կամ խնամակալին:

6. Թվային համակարգին ներկայացվող տեխնիկական պահանջները, թվային համակարգի տվյալներին հասանելիություն տրամադրելու և թվային համակարգով աշխատանքային պայմանագրերի կնքման կարգերը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Հոդված 109. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը

1. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է՝

1) կողմերի համաձայնությամբ.

2) աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում.

3) աշխատողի նախաձեռնությամբ.

4) գործատուի նախաձեռնությամբ.

5) աշխատողի պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայության զորակոչվելու դեպքում.

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

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

8) եթե աշխատողը մինչև տասնվեց տարեկան է, և ծնողներից կամ խնամատար ծնողներից կամ որդեգրողներից մեկը կամ հոգաբարձուն կամ խնամակալը (նրանց բացակայության դեպքում՝ մինչև տասնվեց տարեկան անձի բնակության վայրի խնամակալության և հոգաբարձության մարմինը), նրա առողջության նկատմամբ հսկողություն իրականացնող բժիշկը կամ տեսչական մարմինը պահանջում է աշխատանքային պայմանագրի լուծում.

9) աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքում.

10) (կետն ուժը կորցրել է 03.05.23 ՀՕ-160-Ն)

11) աշխատողի մահվան դեպքում.

12) աշխատանքի ընդունվելիս սույն օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-54-րդ կետերի համաձայն՝ ներկայացված տեղեկատվությունը կեղծ լինելու դեպքում.

12.1) աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ սահմանված փորձաշրջանի արդյունքներով.

12.2) օրենքի ուժով՝

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

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

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

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

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

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

3. Աշխատողի վերջին աշխատանքային օր է համարվում՝

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

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

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

4) սույն մասի 1-3-րդ կետերով չնախատեսված այլ դեպքերում՝ սույն օրենսգրքի պահանջներին համապատասխան՝ որպես աշխատանքային հարաբերությունների դադարման ժամկետ հանդիսացող և աշխատողին աշխատանքից ազատելու մասին գործատուի անհատական իրավական ակտում նշված օրը, եթե այլ բան սահմանված չէ սույն օրենսգրքով կամ Հայաստանի Հանրապետության այլ օրենքներով:

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

Հոդված 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 և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով նախատեսված դեպքերի:

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

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

5. Տարբեր գործատուների կամ նույն գործատուի մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատողի ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը (ներառյալ՝ հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումները) չի կարող անցնել օրական 12 ժամից: Սույն մասով սահմանված պահանջի կատարման պարտականությունը տարբեր գործատուների մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատելու դեպքում կրում է աշխատողը, ~~բացառությամբ այն դեպքի, երբ գործատուն աշխատողի կողմից գրավոր տեղեկացվել է աշխատողի համատեղությամբ աշխատելու վերաբերյալ:~~

Հոդված 164. Ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու կարգը

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

տրամադրելու մասին աշխատողի կողմից գործատուին ներկայացված դիմումի հիման վրա գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով, բացառությամբ սույն հոդվածի 10-րդ մասով սահմանված դեպքի: Աշխատանքային տարին սկսվում է աշխատողի աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով նախատեսված օրն աշխատանքի անցնելու օրվանից և ավարտվում է հաջորդ օրացուցային տարվա համապատասխան ամսին և ամսաթվին:

2. Աշխատանքի առաջին տարվա համար ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է տվյալ գործատուի մոտ անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո, բացառությամբ համատեղությամբ աշխատողների, որոնց ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է սույն օրենսգրքի 99-րդ հոդվածի 6-րդ մասով սահմանված պահանջներին համապատասխան, ինչպես նաև սույն օրենսգրքով սահմանված այլ դեպքերի: Կողմերի համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդը կարող է տրամադրվել նաև մինչև աշխատողի՝ տվյալ գործատուի մոտ անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը: Երկրորդ և յուրաքանչյուր հաջորդ աշխատանքային տարվա համար ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է աշխատանքային տարվա ցանկացած ժամանակ՝ ամենամյա արձակուրդի տրամադրման հերթականությանը համապատասխան: Հերթականության կարգը սահմանվում է կոլեկտիվ պայմանագրով, իսկ նման պայմանագրի բացակայության դեպքում՝ կողմերի համաձայնությամբ:

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

1) կանանց հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդից առաջ կամ հետո.

2) կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված այլ դեպքերում:

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

1) մինչև տասնութ տարեկան աշխատողները.

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

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

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

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

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

9. Աշխատավայրում բռնության կամ սեռական ոտնձգության ենթարկված աշխատողին իր ցանկությամբ տրամադրվում է ամենամյա արձակուրդ՝ անկախ աշխատանքի կատարման ժամանակահատվածից:

10. Եթե աշխատողը երկուսուկես աշխատանքային տարի անընդմեջ խուսափում է կամ հրաժարվում է իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի օգտագործումից՝ չներկայացնելով ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմում, և այդ դիմումը չներկայացնելը պայմանավորված չէ աշխատողի՝ մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող

արձակուրդում գտնվելու կամ սույն օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 3-րդ, 4-րդ կետերով սահմանված որևէ հանգամանքով, ապա տվյալ աշխատողին ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու ժամանակահատվածը որոշում է գործատուն՝ հաշվի առնելով սույն հոդվածի 4-րդ, 6-րդ, 8-րդ մասերով սահմանված պահանջները, իսկ ամենամյա արձակուրդը կամ դրա մի մասը տրամադրելու մասին գործատուի անհատական իրավական ակտն ընդունվում է առանց աշխատողի՝ ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմումի առկայության:

Հոդված 195. Միջին աշխատավարձը

1. Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված դեպքերում աշխատողներին երաշխավորվում է միջին աշխատավարձ: Սույն օրենսգրքով նախատեսված միջին աշխատավարձի չափը որոշելու բոլոր դեպքերի համար սահմանվում է հաշվարկման միասնական կարգ: Միջին աշխատավարձի հաշվարկման համար հաշվի են առնվում աշխատանքի վարձատրության բոլոր տեսակները (հիմնական աշխատավարձ, լրացուցիչ աշխատավարձ՝ հավելումներ, հավելավճարներ, լրավճարներ, պարգևատրումներ), որոնք կիրառվում են տվյալ կազմակերպությունում՝ անկախ վճարման աղբյուրից:

2. Աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձի չափը որոշվում է այդպիսի պահանջ առաջանալու ամսվան նախորդող վերջին տասներկու ամիսների ընթացքում տվյալ գործատուի կողմից տվյալ աշխատանքային պայմանագրի շրջանակներում աշխատողի համար հաշվարկված աշխատանքի վարձատրության բոլոր տեսակների (հիմնական աշխատավարձ, լրացուցիչ աշխատավարձ՝ հավելումներ, հավելավճարներ, լրավճարներ, պարգևատրումներ) ընդհանուր գումարը տասներկուսի բաժանելու միջոցով:

Հաշվառման ենթակա տասներկու ամիսներում չպետք է ներառվեն այն ամիսները, որոնց ընթացքում աշխատողը եղել է ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ և (կամ) արձակուրդում և (կամ) ոչ իր մեղքով պարապուրդում կամ հարկադիր պարապուրդում, ինչպես նաև զինվորական հաշվառման պարտականություններ կատարելու, վարժական հավաքների, զինվորական վարժանքների, զորավարժությունների մասնակցելու, զորահավաքային զինվորական ծառայություն իրականացնելու կամ որպես զինվորական ծառայության մեջ չգտնվող անձ (կամավորական)՝ կամավորական հիմունքներով Հայաստանի Հանրապետության, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կամ պաշտպանության ոլորտում պետական լիազոր մարմնի հետ ուղղակի փոխօգնության պայմանագրերի հիման վրա այլ երկրների պաշտպանության մարտական գործողություններին մասնակցելու ամիսները: Հաշվառման ենթակա տասներկու ամիսներում չպետք է ներառվի նաև աշխատանքի ընդունման ամիսը:

Եթե սույն մասի երկրորդ պարբերությունում նշված պատճառներից որևէ մեկով տասներկու ամիսները չեն ձևավորվում կամ միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելու պահանջն առաջացել է մինչև աշխատողի առաջին աշխատանքային տարին լրանալը, ապա աշխատողի միջին աշխատավարձի չափը հաշվարկվում է՝ տվյալ ժամանակահատվածում մյուս բոլոր ամիսների ընթացքում աշխատողի համար հաշվարկված աշխատանքի վարձատրության բոլոր տեսակների (բացառությամբ պարգևատրման գումարների) ընդհանուր գումարն այդ ամիսների թվի վրա բաժանելու միջոցով, իսկ պարգևատրման գումարները միջին աշխատավարձի մեջ հաշվի են առնվում 1/12-ի չափով:

Այն դեպքում, երբ միջին ամսական աշխատավարձի հաշվարկման պահանջ առաջանալու ամսվան նախորդող տասներկու ամիսներում աշխատողը չի ունեցել փաստացի հաշվարկված աշխատավարձ, կամ տասներկու ամիսներում առկա են սույն մասի երկրորդ պարբերությունում թվարկված դեպքերը, միջին

աշխատավարձի փոխարեն հաշվարկման համար հիմք է ընդունվում աշխատողի համար օրենսդրությամբ սահմանված պաշտոնային դրույքաչափը կամ աշխատանքային պայմանագրով ~~կամ աշխատանքի ընդունման մասին իրավական ակտով~~ սահմանված ամսական աշխատավարձը: Եթե սահմանված է ժամային դրույքաչափ, ապա հաշվարկների համար հիմք է ընդունվում ժամային դրույքաչափը:

Եթե միջին աշխատավարձի հաշվարկման ժամանակ սույն մասի երկրորդ պարբերությունով սահմանված կարգով հաշվարկից հանված ամիսներում աշխատողի համար հաշվարկվել են պարգևատրումներ, ապա պարգևատրման գումարը միջին աշխատավարձի մեջ հաշվի է առնվում սույն մասի երրորդ պարբերությունով սահմանված կարգով:

3. Հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում միջին օրական աշխատավարձի չափը որոշվում է՝ միջին ամսական աշխատավարձը բաժանելով 21-ի: Վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում միջին օրական աշխատավարձի չափը որոշվում է՝ միջին ամսական աշխատավարձը բաժանելով 25-ի:

Մեկ ամսից պակաս աշխատած աշխատողների միջին օրական աշխատավարձը որոշվում է՝ աշխատած օրերի համար հաշվարկված աշխատանքի վարձատրության բոլոր տեսակների (հիմնական աշխատավարձ, լրացուցիչ աշխատավարձ՝ հավելումներ, հավելավճարներ, լրավճարներ, պարգևատրումներ և այլն) ընդհանուր գումարը աշխատած օրերի թվի վրա բաժանելու միջոցով:

4. Միջին ժամային աշխատավարձի չափը որոշվում է միջին ամսական աշխատավարձի և միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելու համար հաշվառված ամիսների արտադրյալը բաժանելով միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելու համար հաշվառված ամիսների ընթացքում տվյալ աշխատողի փաստացի աշխատած ժամերի քանակին:

Մեկ ամսից պակաս աշխատած աշխատողների միջին ժամային աշխատավարձը որոշվում է՝ աշխատած օրերի համար հաշվարկված աշխատանքի

վարձատրության բոլոր տեսակների (հիմնական աշխատավարձ, լրացուցիչ աշխատավարձ՝ հավելումներ, հավելավճարներ, լրավճարներ, պարգևատրումներ և այլն) ընդհանուր գումարը Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով կամ աշխատանքային պայմանագրով կամ գործատուի իրավական ակտով տվյալ աշխատողի համար սահմանված աշխատանքային ժամերի թվի վրա բաժանելու միջոցով:

Այն դեպքում, երբ միջին ամսական աշխատավարձի հաշվարկման պահանջ առաջանալու ամսվան նախորդող տասներկու ամիսներում աշխատողը չի ունեցել փաստացի հաշվարկված աշխատավարձ, կամ տասներկու ամիսներում առկա են սույն հոդվածի 2-րդ մասի երկրորդ պարբերությունում թվարկված դեպքերը, միջին ժամային աշխատավարձը որոշվում է աշխատողի համար օրենսդրությամբ սահմանված պաշտոնային դրույքաչափը կամ աշխատանքային պայմանագրով ~~կամ աշխատանքի ընդունման մասին իրավական ակտով~~ սահմանված ամսական աշխատավարձը Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով կամ աշխատանքային պայմանագրով կամ գործատուի իրավական ակտով տվյալ աշխատողի համար հաշվարկը կատարելու ամսվա համար սահմանված աշխատանքային ժամերի թվի վրա բաժանելու միջոցով:

5. (մասն ուժը կորցրել է 12.11.12 [ՀՕ-220-Ն](#))

6. (մասն ուժը կորցրել է 12.11.12 [ՀՕ-220-Ն](#))

7. Այն դեպքում, եթե սույն հոդվածով սահմանված կարգով հաշվարկված միջին ամսական կամ միջին ժամային աշխատավարձերը համապատասխանաբար ցածր են տվյալ պահին գործող նվազագույն ամսական աշխատավարձից կամ ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափից, ապա միջին ամսական կամ միջին ժամային աշխատավարձերի փոխարեն համապատասխանաբար հիմք է ընդունվում տվյալ պահին գործող նվազագույն ամսական աշխատավարձը կամ ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափը:

Հոդված 216. Աշխատողի պարտականությունները

Աշխատողը պարտավոր է բարեխղճորեն կատարել աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունները, պահպանել կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքային կարգապահությունը, կատարել աշխատանքի սահմանված նորմաները, պահպանել աշխատանքի պաշտպանության և անվտանգության ապահովման պահանջները, արտակարգ դրության կամ կարանտինի ընթացքում գործող՝ Հայաստանի Հանրապետությունում վարակիչ հիվանդությունների տարածման կանխարգելմանն ուղղված սանիտարահամաճարակային անվտանգության կանոնները, բարեխղճորեն վերաբերվել գործատուի և այլ աշխատողների գույքին, ինչպես նաև մարդկանց կյանքին ու առողջությանը, գործատուի գույքի պաշտպանությանն սպառնացող վտանգի ծագման մասին անմիջապես տեղեկացնել գործատուին, իրականացնել Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, աշխատանքային պայմանագրով ~~(կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով)~~, պաշտոնի անձնագրով, գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերով իրեն վերապահված գործառույթները: