

Հավելված
ՀՀ կառավարության 2013 թ.
նոյեմբերի 14-ի նիստի N 47
արձանագրային որոշման



**ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԽԱՐՏԻԱ
/ՎԵՐԱՆԱՅՎԱԾ/**

Հայաստանի Հանրապետության զեկույց

Հոդվածներ 2, 4, 5, 6, 22, 28

Հաշվետու ժամանակահատված 2009-2012 թթ.

Հողված 2. Աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքը

Նպատակ հետապնդելով ապահովել աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ իրականացումը՝ Կողմերը պարտավորվում են.

1. սահմանել օրական և շաբաթական ողջամիտ աշխատանքային ժամեր՝ աշխատանքային շաբաթն աստիճանաբար կրճատելով այնքան, որքան թույլ է տալիս արտադրողականության բարձրացումը և այլ համապատասխան գործոնները,
2. նախատեսել վճարովի ոչ աշխատանքային օրեր,
3. սահմանել առնվազն չորս շաբաթյա վճարովի տարեկան արձակուրդ,
4. վերացնել իրենց բնույթով վտանգավոր կամ անառողջ մասնագիտությունների հետ կապված վտանգները, և բոլոր այն դեպքերում, երբ դեռևս հնարավոր չէ վերացնել կամ նվազեցնել այդ վտանգները՝ նախատեսել աշխատանքային ժամերի կրճատում կամ լրացուցիչ վճարովի արձակուրդ այն աշխատողների համար, ովքեր աշխատում են նշված մասնագիտություններով,
5. ապահովել շաբաթական հանգստի ժամանակաշրջան, որը պետք է հնարավորինս համընկնի տվյալ երկրի կամ տարածաշրջանի ավանդույթի կամ սովորության համաձայն ընդունված հանգստի օրվա հետ,
6. ապահովել այն, որ աշխատողները հնարավորինս վաղ ժամկետներում, սակայն ամեն դեպքում ոչ ուշ, քան աշխատանքի ընդունվելուց երկու ամիս հետո, գրավոր տեղեկացվեն աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերությունների կարևոր կետերի մասին,
7. ապահովել այն, որ գիշերային աշխատանք կատարող աշխատողները օգտվեն այն միջոցառումներից, որոնցում հաշվի է առնվում աշխատանքի հատուկ բնույթը:

Հողված 2Տ6-ի հավելված

Կողմերը կարող են նախատեսել, որ այս դրույթը չի տարածվում.

- ա. այն աշխատողների վրա, որոնց պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերությունների ընդհանուր տևողությունը չի գերազանցում մեկ ամիսը և/կամ որոնց աշխատանքային շաբաթը չի գերազանցում ութ ժամը,
- բ. այն դեպքերի վրա, երբ պայմանագիրը կամ աշխատանքային հարաբերությունը ոչ կանոնավոր և/կամ հատուկ բնույթ է կրում, պայմանով, որ սույն դրույթի չկիրառումը հիմնավորվում է օբյեկտիվ պատճառներով:

Հոդված 2§1

1) Խնդրում ենք տալ ընդհանուր իրավական դաշտի նկարագրությունը: Խնդրում ենք նշել իրականացված որևէ բարեփոխումների բնույթը, պատճառները և շրջանակները:

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը (այսուհետ՝ Օրենք) մշակվել և 2010 թվականի հունիսի 24-ին ընդունվել է հաշվի առնելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը գործողության մեջ դնելուց հետո իրավակիրառական պրակտիկայում ի հայտ եկած առանձին խնդիրների կարգավորման անհրաժեշտությունը: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունները և լրացումները նպատակ են հետապնդում նաև պարզեցնել ու հստակեցնել աշխատանքային հարաբերությունների ծագման, դրանց կարգավորման մեխանիզմները և դրանք համապատասխանեցնել ՀՀ Սահմանադրությամբ, միջազգային պայմանագրերով՝ ԱՄԿ-ի կոնվեցիաներով և Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայով ամրագրված առանձին դրույթների պահանջներին:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2010 թվականի հունիսի 24-ի փոփոխություններով և լրացումներով պայմանավորված՝ փոփոխություններ են կատարվել նաև ՀՀ կառավարության մի շարք որոշումներում, մասնավորապես՝

- Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի «Ամենամյա երկարացված արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը սահմանելու մասին» N 1599-Ն որոշում.

- Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի «Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը, այդ արձակուրդի նվազագույն տևողությունը և տրամադրման կարգը սահմանելու մասին» N 1384-Ն որոշում.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, որ աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը չի կարող անցնել շաբաթական 40 ժամից:

Իսկ նույն հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող անցնել ութ աշխատանքային ժամից, բացառությամբ սույն օրենսգրքով, օրենքով, այլ իրավական ակտերով և կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված դեպքերի:

Էական փոփոխություն է կրել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 3-րդ մասը: Ի տարբերություն մինչև 2010 թվականի օգոստոսի 7-ի խմբագրության՝ «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>>, 2010 թվականի օգոստոսի 7-ից ուժի մեջ մտած և ներկայումս գործող ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ «Աշխատաժամանակի առավելագույն տեւողությունը, ներառյալ՝ արտաժամյա աշխատանքը, չի կարող անցնել օրական 12 ժամից (հանգստի և սնվելու համար՝ ընդմիջումը ներառյալ), իսկ շաբաթվա ընթացքում՝ 48 ժամից>>:

Այսինքն, նշված փոփոխությամբ օրենսդրությունը բացառում է կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքի ներգրավումը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 144-րդ հոդվածում կատարված փոփոխության արդյունքում ուժը կորցրած է ճանաչվել կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու վերաբերյալ դրույթը:

2010 թվականի հունիսի 24-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով 146-րդ հոդվածի 1-ին մասը փոփոխվել է, համաձայն որի գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքն իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ տարվա ընթացքում՝ 180 ժամը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 147-րդ հոդվածի 1-ին մասը լրացվել է այն դրույթով, որ ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերի նախօրյակին աշխատանքային օրվա տևողությունը կրճատվում է մեկ ժամով, բացառությամբ կրճատ և ոչ լրիվ աշխատանքային ժամանակի պայմաններով աշխատող աշխատողների:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 148-րդ հոդվածի համաձայն՝

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

2. Գիշերային է համարվում գիշերային ժամանակի ընթացքում կատարված աշխատանքը:

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

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

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

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասը սահմանում է, որ «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>>: Այսինքն, աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսելով 24-ժամյա աշխատանքային օր սահմանելու հնարավորություն, միաժամանակ օրենսգրքով սահմանափակվում է աշխատաժամանակի միջին տևողությունը շաբաթվա ընթացքում, որը չի կարող անցնել 48 ժամից:

Վերևում նշված իրավանորմի կիրառման ապահովման նպատակով ՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի N 1223-Ն որոշմամբ հաստատվել է օրական 24 ժամ աշխատանքների ցանկը, որում ընդգրկվել են հետևյալ աշխատանքները.

1. Հպակային ցանցի և քարշային ենթակայանների հերթապահ էլեկտրամեխանիկների, էլեկտրամոնտյորների, ավտոմատրիսի մեքենավարների, մեքենավարների օգնականների աշխատանքներ,
2. Կապի հերթափոխային ճարտարագետների՝ բարձր և ցածր հաճախականության ընտրողական կապի, օպտիկամանրաթելային հեռախոսային կայանների հերթապահ էլեկտրամեխանիկների, հեռախոսակապի տեղեկատու հերթափոխային օպերատորների աշխատանքներ,
3. Գծանցի հերթապահների, պահակների աշխատանքներ,
4. Լոկոմոտիվային բրիգադներին սպասարկող հերթապահ բուժքույրերի աշխատանքներ,
5. Հանգստյան տան հերթապահների աշխատանքներ,
6. Պահակների աշխատանքներ,
7. Հերթապահ ռադիոէլեկտրամեխանիկների աշխատանքներ,
8. Ուղևորատար գնացքների ուղեկցորդների, մոնտյորների, էլեկտրիկների, մեխանիկների և բրիգադավարների, գնացքների պետերի աշխատանքներ,
9. Զոկի հրամանատարների, ավագ հրաձիգների, հրաձիգների աշխատանքներ,
10. Երթակարգավարների աշխատանքներ,
11. Պատասխանատու հերթապահ օպերատորների աշխատանքներ,
12. Փոխանակող օպերատորների աշխատանքներ,
13. Գծային տեղամասի աշխատողների աշխատանքներ,
14. Հեռահաղորդակցման կայանների հերթափոխային աշխատողների աշխատանքներ,
15. Երևանի ռադիոհեռուստահաղորդիչ կենտրոնի, մարզային տարածաշրջանային արտադրամասերի հեռուստակայանների հերթափոխային անձնակազմի աշխատանքներ,
16. Ռադիոմոնիթորինգի վարչության ռադիոհսկման մասնագետների աշխատանքներ,
17. Էլեկտրաէներգետիկական համակարգի անցագրային բյուրոյի հերթապահների աշխատանքներ,
18. Գազատրանսպորտային և գազաբաշխիչ համակարգի կարգավորման և օպերատորական ծառայություններ,

19. Գազաճնշակայանների ագրեգատների կարգավորման և սպասարկման աշխատանքներ,
20. Գազի վթարային վերանորոգման ծառայություններ,
21. Կարգավարների աշխատանքներ,
22. Ենթակայանների հերթապահ անձնակազմի աշխատանքներ,
23. Պահպանության տեսուչների /պահակային ծառայության/ աշխատանքներ,
24. ՀԷԿ-ի հերթափոխային աշխատանքներ,
25. Հիդրոագրեգատների հերթապահ մեքենավարների աշխատանքներ,
26. Հիդրոշինությունների շարժիչավարների աշխատանքներ,
27. Հիվանդանոցային բուժօգնություն իրականացնող անձնակազմի աշխատանքներ,
28. Շտապ և անհետաձգելի բուժօգնություն իրականացնող անձնակազմի աշխատանքներ,
29. Պետական արգելոցների ուղեփակոցի տեսուչ-պահակների աշխատանքներ,
30. «Հվարթնոց» ավիաօդերևութաբանական կենտրոնի մասնագետների կողմից կատարվող աշխատանքներ.
31. Հայաստանի Հանրապետության բնապահպանության նախարարության «Հայաստանի հիդրոօդերևութաբանության և մոնիթորինգի պետական ծառայություն» ՊՈԱԿ-ի /«Հայպետհիդրոմետ»/ օդերևութաբանական, ակտինոմետրիական /ճառագայթաչափական/, օզոնաչափական դիտարկումներ իրականացնող մասնագետների կողմից կատարվող աշխատանքներ,
32. Հիդրոօդերևութաբանական կանխատեսումներ կազմող մասնագետների կողմից կատարվող աշխատանքներ,
33. Հիդրոօդերևութաբանական տվյալների փոխանակման ստորաբաժանումների մասնագետների կողմից կատարվող աշխատանքներ,
34. Հոգաբարձության /խնամակալության/, բնակչության սոցիալական պաշտպանության կազմակերպությունների /մանկատների/, առողջապահության և կրթության բնագավառների հնոցապանի աշխատանքներ,
35. Անասնապահի աշխատանք,
36. Հեռուստառադիոընկերությունների հերթափոխային աշխատողների աշխատանքներ:

«Հ աշխատանքային օրենսգրքի 149-րդ հոդվածի համաձայն՝

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

տնտեսությունը 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 տնտեսությամբ հերթապահության համար առաջիկա ամսվա ընթացքում պետք է տրամադրվի այդ նույն տնտեսությամբ 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:

Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածը սահմանում է.

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:

Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի համաձայն աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներից է 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:

Հետևաբար, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված աշխատաժամանակի ռեժիմը, դրանց կիրարկման ապահովման նպատակով ընդունված ՀՀ կառավարության որոշումները, սահմանափակումները, իրավունքներն ու պարտականությունները.

ա/ տարածվում են Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող բոլոր աշխատողների վրա,

բ/ պարտադիր են Հայաստանի Հանրապետության տարածքում գտնվող բոլոր գործատուների համար, անկախ նրանց կազմակերպա-իրավական և սեփականության ձևից:

գ/ տարածվում են իրավական ակտով նշված բոլոր կատեգորիայի անձանց վրա 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.

2) *Խնդրում ենք նշել միջոցառումները (վարչական մեխանիզմներ, ծրագրեր, գործողությունների պլաններ, նախագծեր և այլն)՝ ուղղված իրավական դաշտի իրականացմանը:*

«Աշխատանքային օրենսգրքի /հոդվածի 34/ համաձայն՝ 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:

«Աշխատանքի պետական տեսչության խնդիրները, լիազորությունները, աշխատանքի գլխավոր պետական տեսուչի, աշխատանքի պետական տեսուչների իրավունքներն ու պարտականությունները սահմանվում են «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» «Օրենքով:

«Կառավարության 2012 թվականի նոյեմբերի 22-ի N 1486-Ն որոշմամբ հաստատվել է «Աշխատանքի պետական տեսչության ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների մեթոդաբանությունը, ռիսկային չափորոշիչները և ստուգաթերթում ընդգրկվող հարցերը: Նշված հարցաշարում ընդգրկված են «Աշխատանքային օրենսգրքի աշխատաժամանակը կարգավորող բոլոր հոդվածների, «Կառավարության որոշումների պահանջների կիրարկման ապահովման վերաբերյալ հարցերը, ստուգումներում ընդգրկված են այն գործատուները, որոնց մոտ առկա են ռիսկային գործոններ, այդ թվում արտաժամյա աշխատանք, արտաժամյա աշխատանքի համար օրենքով սահմանված կարգով պակաս վճարումներ, կամ չվճարման դեպքեր և այլն:

«Աշխատանքի պետական տեսչության կողմից իրականացվող ստուգումների ժամանակացույցը յուրաքանչյուր տարվա դեկտեմբերի 1-ին հաստատվում է «Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի կողմից և տեղադրվում է տեսչության էլեկտրոնային կայքում:

«Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջների կիրարկման ապահովման նպատակով հաստատված ժամանակացույցին համապատասխան գործատուների, արհմիությունների, կազմակերպությունների և աշխատողների համար կազմակերպվում են սեմինարներ, տրամադրվում խորհրդատվություն, մեթոդական օգնություն:

3) *Խնդրում ենք փրամադրել համապատասխան թվեր, վիճակագրություն*

կամ փաստացի տեղեկատվություն:

2009 թվականի ընթացքում ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությանն են դիմել 349 քաղաքացի, որոնցից՝ 84-ը արտաժամյա, գիշերային աշխատանքներում ընդգրկվելու և ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով և չափով հավելումներ չհաշվարկելու և չվճարելու հարցերով:

Նշված դիմումների հիման վրա իրականացված վարչական վարույթի հիման վրա վերականգնվել և աշխատողներին է վճարվել է 32 մլն. դրամ աշխատավարձ:

2010 թվականի ընթացքում ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունը ստացել է 480 դիմում, որոնցից 178-ը վերաբերել է աշխատավարձի՝ այդ թվում արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու, օրենսդրությամբ սահմանված հավելումներ չհաշվարկելու և չվճարելու հարցերին: Ստացված դիմումների հիման վրա իրականացված վարչական վարույթի արդյունքում վերականգնվել և աշխատողներին է վճարվել 112 500 000 դրամ աշխատավարձ:

2011 թվականի ընթացքում ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունը ստացել է 523 դիմում, որոնցից 169-ը վերաբերել են աշխատավարձի՝ այդ թվում արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու, օրենսդրությամբ սահմանված հավելումներ չհաշվարկելու և չվճարելու հարցերին: Ստացված դիմումների հիման վրա իրականացված վարչական վարույթի արդյունքում վերականգնվել և աշխատողներին է վճարվել 178 146 977 դրամ աշխատավարձ:

2012 թվականի ընթացքում ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունը ստացել է 543 դիմում, որոնցից 86-ը վերաբերել է աշխատավարձի՝ այդ թվում արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու, օրենսդրությամբ սահմանված հավելումներ չհաշվարկելու և չվճարելու հարցերին: Ստացված դիմումների հիման վրա իրականացված վարչական վարույթի արդյունքում վերականգնվել և աշխատողներին է վճարվել 49 520 734 դրամ աշխատավարձ:

Հոդված 2§2

1) *Խնդրում ենք տալ ընդհանուր իրավական դաշտի նկարագրությունը: Խնդրում ենք նշել իրականացված որևէ բարեփոխումների բնույթը, պատճառները և շրջանակները:*

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին»» 2010 թվականի հունիսի 24-ի ՀՀ օրենքով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 156-րդ հոդվածի 1-ին մասում կատարված փոփոխությամբ սահմանվել է, որ Հայաստանի Հանրապետությունում ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերը սահմանվում են օրենքով: Հայաստանի Հանրապետությունում ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերը արդեն իսկ սահմանված են «Հայաստանի Հանրապետության տոների և հիշատակի օրերի մասին»» ՀՀ օրենքով: «Հայաստանի Հանրապետության տոների և հիշատակի օրերի մասին»» ՀՀ օրենքով վճարովի ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերը 16-ն են:

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2010 թվականի հունիսի 24-ի փոփոխությունների արդյունքում խմբագրվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 185-րդ հոդվածը, որի համաձայն.

«Հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքը, եթե այն նախատեսված չէ աշխատանքի ժամանակացույցով, կողմերի համաձայնությամբ վարձատրվում է ժամային (օրական) դրույքաչափի կամ գործավարձի առնվազն կրկնակի չափով, կամ աշխատողին մեկ ամսվա ընթացքում տրամադրվում է վճարովի այլ հանգստյան օր, կամ այդ օրը ավելացվում է ամենամյա արձակուրդին:

Աշխատանքի ժամանակացույցով օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքը վարձատրվում է ժամային (օրական) դրույքաչափի կամ գործավարձի առնվազն կրկնակի չափով»:

Հանգստյան և ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքի վարձատրությունը բաղկացած է հիմնական աշխատավարձից և առնվազն դրան հավասար լրացուցիչ վարձատրությունից՝ հավելումից:

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 184-րդ հոդվածի համաձայն՝ արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի, վճարվում է հավելում՝ ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից ոչ պակաս չափով:

Հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքի համար (եթե այն նախատեսված չէ աշխատանքի ժամանակացույցով) նախատեսված հավելյալ վարձատրությունը և արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար նախատեսված հավելյալ վարձատրությունը (հավելումները) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված տարբեր երաշխիքներ են: Հետևաբար, գործնականում, եթե հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքն աշխատողի համար հանդիսանում է նաև արտաժամյա աշխատանք, ապա այդ աշխատանքի դիմաց գործատուն աշխատողին վճարում է թե արտաժամյա աշխատանքի և թե հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարվող աշխատանքի համար օրենսդրությամբ նախատեսված հավելյալ վարձատրությունը:

Օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին, ինչպես նաև հանգստյան օրերին կատարված աշխատանքի վարձատրությունը գործատուն 192-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ վճարում է մինչև տվյալ ամսվան հաջորդող ամսվա 15-ը:

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2010 թվականի հունիսի 24-ի փոփոխություններով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի համաձայն՝ եթե գործատուի մեղքով աշխատավարձի վճարումը կատարվում է սույն օրենսգրքով, կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ սահմանված ժամկետների խախտումով, ապա

գործադրուն աշխատավարձի վճարման կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարում է տուժանք՝ վճարման ենթակա աշխատավարձի 0,15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան վճարման ենթակա գումարի չափը:

Հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական եւ հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքի դեպքում գործատուի կողմից սահմանված կարգով և չափով աշխատավարձը չվճարելու համար Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 169.8-րդ հոդվածը նախատեսում է պատասխանատվություն խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ չվճարված աշխատավարձի ¼-ի չափով տուգանք:

Կատարված փոփոխությունները փարածվում են գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող բոլոր աշխատողների վրա, անկախ այն հանգամանքից, թե աշխատանքային պայմանագրով աշխատանքի վարձատրության ինչպիսի ձև է սահմանված, ամսական աշխատավարձ, ժամավարձային թե գործավարձային աշխատավարձ:

2) Խնդրում ենք նշել միջոցառումները (վարչական մեխանիզմներ, ծրագրեր, գործողությունների պլաններ, նախագծեր և այլն)՝ ուղղված իրավական դաշտի իրականացմանը:

2011 թվականի օգոստոսի 6-ից ուժի մեջ է մտել «Հայաստանի Հանրապետություն ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը, որի համաձայն.

- տեսչական ստուգումները կարող են լինել ռիսկայնության վրա հիմնված ստուգումներ,
- ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների մեթոդաբանությունը և ռիսկային չափորոշիչները, ստուգաթերթերի հարցերը հաստատում է ՀՀ կառավարությունը,
- օրենքը պարտավորեցնում է յուրաքանչյուր ստուգման արդյունքների հիման վրա գործատուին տալ արձանագրված խախտումները վերացնելու պարտադիր կատարման հանձնարարական, որի չկատարումը հիմք է տվյալ գործատուի մոտ նոր ստուգում իրականացնելուն:

ՀՀ կառավարության 2012 թվականի նոյեմբերի 22-ի թիվ 1486-Ն որոշմամբ հաստատվել է ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչության ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների մեթոդաբանությունը, ռիսկային չափորոշիչները և ստուգաթերթի հարցերը: Սույն որոշումն ուժի մեջ է մտել 2012 թվականի դեկտեմբերի 15-ից: Մինչև 2012 թվականի դեկտեմբերի 15-ը ՀՀ կառավարության 2009 թվականի մայիսի 29-ի թիվ 579-Ա որոշմամբ բացի հարկային մարմիններից, տեսչություններին, այդ թվում ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությանն արգելվում էր ստուգում իրականացնել այն տնտեսավարող սուբյեկտների մոտ, որոնց տարեկան դրամաշրջանառությունը կազմում էր մինչև 70 մլն դրամ: Այդպիսի տնտեսավարող սուբյեկտների մոտ ստուգումները կարող էին իրականացվել միայն աշխատողի գրավոր դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ վարչապետի թույլտվությամբ, ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կարգով, տնտեսավարող սուբյեկտի ղեկավարի գրավոր դիմումի հիման վրա: Նշված պատճառով

շուրջ 30 000 գործադուրներ դուրս են մնացել վերահսկողական ոլորտից: Կատարված փոփոխությունների արդյունքում առավել արդյունավետ մեխանիզմներ են կիրառվում աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողություն իրականացնելու նպատակով, որի արդյունքում կրթարժանա նաև վարչարարության արդյունավետությունը:

3) Խնդրում ենք տրամադրել համապատասխան թվեր, վիճակագրություն կամ, անհրաժեշտության դեպքում, այլ համապատասխան տեղեկատվություն:

Նախորդ 2Տ1 հոդվածում նշված կետի վերաբերյալ ներկայացվել են տեսչությունում ստացված դիմում-բողոքները՝ աշխատավարձ չվճարելու վերաբերյալ: Նկատի ունենալով, որ նշված դիմումներում առկա են եղել նաև օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքի վարձատրությանը վերաբերող դիմումներ և ստացված դիմումները չեն տարանջատվել ըստ վարձատրության ձևերի՝ հիմնական աշխատավարձ, հավելում, հավելավճար, ուստի նույն տվյալները նշված կետում չեն արտացոլվում:

2009 թվականի ընթացքում տեսչության կողմից իրականացվել է 775 ստուգում, նշանակվել է 166 873 130 դրամ վարչական տուգանք, 2010 թվականի ընթացքում՝ 640 ստուգում, որոնց արդյունքում նշանակվել է 150 221 000 դրամ վարչական տուգանք, 2011 թվականի ընթացքում՝ 698 ստուգում, որոնց արդյունքում նշանակվել է 195 087 441 դրամ վարչական տուգանք, 2012 թվականի ընթացքում՝ 395 ստուգում, որոնց արդյունքում նշանակվել է 58 311 336 դրամ վարչական տուգանք:

2011 թվականի ընթացքում ՀՀ վարչապետի գրավոր թույլտվությամբ իրականացվել է ուսումնասիրություն տարեկան մինչև 70 մլն դրամաշրջանառություն ունեցող 122 անտեսավարող սուբյեկտների մոտ՝ տաքսի ծառայություններում և հանգստի և ժամանցի օբյեկտներում: Ուսումնասիրություններով արձանագրվել է հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքի արդյունքում չվճարված 51,5 մլն դրամ աշխատավարձ, որը տեսչության վարչարարության արդյունքում վճարվել է աշխատողներին:

Հոդված 2Տ3

1) Խնդրում ենք տալ ընդհանուր իրավական դաշտի նկարագրությունը: Խնդրում ենք նշել իրականացված որևէ բարեփոխումների բնույթը, պատճառները և շրջանակները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2010 թվականի հունիսի 24-ի փոփոխություններով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 159-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տևողությունը հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում 20 աշխատանքային օր է, իսկ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 24 աշխատանքային օր: 159-րդ հոդվածը լրացվել է 3-րդ մասով հետևյալ բովանդակությամբ.

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

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 163-րդ հոդվածի համաձայն՝ կողմերի համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդը կարող է տրամադրվել մասերով: Ամենամյա արձակուրդը մասերով տրամադրելու դեպքում ամենամյա արձակուրդի մասերից մեկը պետք է կազմի առնվազն 10 աշխատանքային օր՝ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթի դեպքում, և առնվազն 12 աշխատանքային օր՝ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթի դեպքում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն /160 հոդված/ երկարացված՝ 25 աշխատանքային օր տևողությամբ՝ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում, և 30 աշխատանքային օր՝ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում, (բացառիկ դեպքերում՝ 35 աշխատանքային օր՝ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում, և 42 աշխատանքային օր՝ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում) ամենամյա արձակուրդ տրամադրվում է աշխատանքի հատուկ պայմաններում աշխատող առանձին կատեգորիայի աշխատողների, որոնց աշխատանքը կապված է մտավոր և հուզական գերլարվածության կամ մասնագիտական ռիսկի հետ: Նման արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը սահմանված է ՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի «Ամենամյա երկարացված արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը սահմանելու մասին» N 1599-Ն որոշմամբ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 3-րդ մասում կատարված փոփոխության համաձայն՝ տեղափոխված ամենամյա արձակուրդը, որպես կանոն, տրամադրվում է նույն աշխատանքային տարում, բայց ոչ ուշ, քան 18 ամսվա ընթացքում սկսած այն աշխատանքային տարվա վերջից, որի համար աշխատողին չի հատկացվել կամ մասնակի է հատկացվել ամենամյա արձակուրդը: Աշխատողի միջնորդությամբ կամ համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը կարող է տեղափոխվել և միացվել հաջորդ տարվա ամենամյա արձակուրդին:

2) Խնդրում ենք նշել միջոցառումները (վարչական մեխանիզմներ, ծրագրեր, գործողությունների պլաններ, նախագծեր և այլն)՝ ուղղված իրավական դաշտի իրականացմանը:

ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված ամենամյա վճարովի արձակուրդի տրամադրման, դրանց ժամկետների, ամենամյա արձակուրդի դեպքում միջին ամսական աշխատավարձի հաշվարկման և վճարման նկատմամբ օրենսգրքի 34-րդ

հողվածի և «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն՝ պետական հսկողությունը իրականացնում է ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունը:

Նշված նորմերի խախտումները առաջացնում են վարչական պատասխանատվություն՝ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 41-րդ հոդվածով, որի համաձայն աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները խախտելն առաջացնում է նախազգուշացում՝ խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ:

Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները խախտելը, որը կատարվել է վարչական փոյժի միջոցներ կիրառելուց հետո մեկ տարվա ընթացքում, առաջացնում է տուգանքի նշանակում գործատուի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկի չափով:

Օրենսդրությամբ սահմանված ժամկետներում աշխատողին ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու դեպքում միջին աշխատավարձ չվճարելու կամ ուշ վճարելու դեպքում նախատեսվում է վարչական պատասխանատվություն՝ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 169.8-րդ հոդվածով, որը նախատեսում է պատասխանատվություն խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ չվճարված աշխատավարձի ¼-ի չափով, իսկ սույն խախտումը մեկ տարվա ընթացքում կրկնվելու դեպքում՝ ½-ի չափով:

3) Խնդրում ենք տրամադրել համապատասխան թվեր, վիճակագրություն կամ, անհրաժեշտության դեպքում, այլ համապատասխան տեղեկատվություն:

2009 թվականին ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունը աշխատողներից ստացել է չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի դիմաց աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում միջին աշխատավարձ չվճարելու 24 դիմում, 2010 թվականին՝ 51 դիմում, 2011 թվականին՝ 61 դիմում, 2012 թվականին՝ 237 դիմում:

Դիմումների հիման վրա իրականացված վարույթի արդյունքում բավարարվել են դիմումով ներկայացված պահանջները և բոլոր դիմումատուներին գործատուները վճարել են չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի դիմաց դրամական հատուցումներ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմքով:

Հոդված 2Տ4

1) Խնդրում ենք տալ ընդհանուր իրավական դաշտի նկարագրությունը: Խնդրում ենք նշել իրականացված որևէ բարեփոխումների բնույթը, պատճառները և շրջանակները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2010 թվականի հունիսի 24-ի փոփոխություններով փոփոխվել է նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 249-րդ հոդվածի 6-րդ մասը, որի

համաձայն պարտադիր բժշկական զննումը կատարվում է աշխատանքային ժամերին՝ գործատուի միջոցների հաշվին:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի /253 հոդված/ համաձայն՝ գործատուն պարտավոր է աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերի քննարկմանը մասնակից դարձնել աշխատողների ներկայացուցիչներին:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 3-րդ 4-րդ մասերը լրացվել և փոփոխվել են, ըստ որի վտանգավոր գործոնների վերացման հնարավորություն չունենալու դեպքում գործատուն միջոցներ է ձեռնարկում բարելավելու աշխատանքային պայմանները, որպեսզի հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանայք չենթարկվեն նման գործոնների ազդեցությանը: Եթե աշխատանքային պայմանների փոփոխությամբ նման ազդեցությունը հնարավոր չէ վերացնել, ապա գործատուն պարտավոր է կնոջը (նրա համաձայնությամբ) փոխադրել այլ աշխատանքի նույն կազմակերպությունում: Այդպիսի հնարավորության բացակայության դեպքում կնոջը տրամադրվում է վճարովի արձակուրդ մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի հարկացումը:

Եթե հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կնոջն անհրաժեշտ է աշխատաժամանակի ընթացքում բժշկական հետազոտություն անցնել, ապա գործատուն պարտավոր է նրան ազատել աշխատանքային պարտականությունների կատարումից՝ պահպանելով միջին աշխատավարձը, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

Փոփոխվել է նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 260-րդ հոդվածը, ըստ որի աշխատանքի վայրում աշխատողի մահվան դեպքում գործատուն պարտավոր է անհապաղ հայտնել ապահովագրողին, Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանությանը և աշխատանքի պետական տեսչությանը:

Իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 261-րդ հոդվածի 2-րդ մասով տրուվողը կամ նրա ներկայացուցիչը սահմանված կարգով կարող է մասնակցել աշխատանքի ժամանակ դժբախտ դեպքի կամ մասնագիտական հիվանդության ծառայողական քննությանը, իրավունք ունի ծանոթանալու դժբախտ դեպքի կամ մասնագիտական հիվանդության ծառայողական քննության նյութերին, ստանալ դժբախտ դեպքի կամ մասնագիտական հիվանդության ծառայողական քննության ակտը, իսկ ակտին համաձայն չլինելու դեպքում ծառայողական քննության արդյունքները կարող են բողոքարկել վարչական և (կամ) դատական կարգով:

Օրենսգրքի 183-րդ հոդվածը սահմանում է.

1. Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքները կատարելու համար աշխատողին վճարվում է հավելում:

2. Ծանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների, պաշտոնների և ցուցանիշների ցուցակով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար աշխատողին վճարվում է հավելում նրա տարիֆային աշխատավարձի ոչ պակաս, քան 30 տոկոսի չափով, իսկ առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների,

մասնագիտությունների, պաշտոնների և ցուցանիշների ցուցակով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար՝ ոչ պակաս, քան 50 փոկոսի չափով:

Առողջության համար վնասակար և առանձնապես վնասակար աշխատանքների և մասնագիտությունների ցանկը հաստատվել է ՀՀ կառավարության 01.12.2010թ-ի N 1698-Ն որոշմամբ:

Օրենսդրությամբ սահմանված առանձին կատեգորիայի աշխատանքների համար վնասակար և առանձնապես վնասակար աշխատանքների դեպքում հավելումներ չհաշվարկել և չվճարելը առաջացնում է պարասխանաբանություն ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի 169/8-րդ հոդվածով:

2) Խնդրում ենք նշել միջոցառումները (վարչական մեխանիզմներ, ծրագրեր, գործողությունների պլաններ, նախագծեր և այլն)՝ ուղղված իրավական դաշտի իրականացմանը:

2009 թ. - 58 դժբախտ դեպք, փութածների թվաքանակը՝ 65, նրանցից մահացածները՝ 13,

2010 թ. - 59 դժբախտ դեպք, փութածների թվաքանակը՝ 59, նրանցից մահացածները՝ 8,

2011 թ. - 65 դժբախտ դեպք, փութածների թվաքանակը՝ 67, նրանցից մահացածները՝ 6,

2012 թ. - 42 դժբախտ դեպք, փութածների թվաքանակը՝ 44, նրանցից մահացածները՝ 4:

Դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների բոլոր դեպքերը ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչության կողմից վերցվել են հսկողության տակ, ընթացքում պահանջվել և հաշվառվել են ՀՀ կառավարության 2006թ. Մարտի 23-ի «Դժբախտ դեպքի ծառայողական քննության մասին» N 458-Ն որոշմամբ սահմանված կարգով իրականացված ծառայողական քննության նյութերը:

Դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների ծառայողական քննության արդյունքները վերլուծվել են ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունում: Դժբախտ դեպքերի կանխարգելման նպատակով դրանց պարճառների վերաբերյալ վերլուծական տեղեկատվություն է ուղարկվել նույն ոլորտում գործունեություն ծավալող գործատուներին:

3) Խնդրում ենք տրամադրել համապատասխան թվեր, վիճակագրություն կամ, անհրաժեշտության դեպքում, այլ համապատասխան տեղեկատվություն:

2009 թվականի ընթացքում ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչության կողմից կատարված ուսումնասիրությունների արդյունքում արձանագրվել է, որ թվով 211 աշխատողի չի վճարվել առողջության համար վնասակար աշխատանքների համար՝ ընդհանուր գումարով 103 մլն դրամ:

2010-2012 թվականի ընթացքում կատարված ստուգումների արդյունքում արձանագրվել են ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով և չափով հավելում չհաշվարկելու և չվճարելու խախտումներ, որոնք գնահատվել են որպես չհաշվարկված և չվճարված աշխատավարձեր և դրանց արդյունքում կիրառվել են վարչական տույժեր: ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով և չափով առողջության համար վնասակար աշխատանքների համար հավելում չհաշվարկելու և չվճարելու համար նախատեսվում է վարչական պատասխանատվություն Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 169.8-րդ հոդվածով:

Հոդված 2Տ5

1) Խնդրում ենք տալ ընդհանուր իրավական դաշտի նկարագրությունը: Խնդրում ենք նշել իրականացված որևէ բարեփոխումների բնույթը, պատճառները և շրջանակները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն /155-րդ հոդված/ ընդհանուր հանգստյան օրը կիրակին է, իսկ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ շաբաթը և կիրակին:

2010 թվականի հունիսի 24-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով /ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հոդված 155/ այն կազմակերպություններում, որտեղ, բնակչությանը սպասարկելու (քաղաքային տրանսպորտի, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման մասնագիտացված կազմակերպություններ, թատրոն, թանգարան, հանրային սնունդ և այլն) անհրաժեշտությամբ պայմանավորված, ընդհանուր հանգստյան օրն անհնար է դադարեցնել աշխատանքը, հանգստյան օրը սահմանում է գործատուն:

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

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

Ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստը չպետք է պակաս լինի 35 ժամից: Վերը նշված դեպքերում տրամադրվող երկու հանգստյան օրերը պետք է հաջորդեն իրար:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով հստակ սահմանված են ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգստի ժամանակահատվածները:

2) Խնդրում ենք նշել միջոցառումները (վարչական մեխանիզմներ,

ծրագրեր, գործողությունների պլաններ, նախագծեր և այլն՝ ուղղված իրավական դաշտի իրականացմանը:

«Վաշխատանքի պետական տեսչության կողմից 2009-2012թթ. ընթացքում իրականացված ստուգումների հանձնարարագրերում, որպես առանձին ստուգվող հարց մշտապես նշվել է «հանգստի ժամանակ» հարցը, որի ներքո ստուգվել են աշխատողին տրամադրվող շաբաթական հանգստի տևողությունները, դրանց համապատասխանությունը «Վաշխատանքային օրենսգրքի 155-րդ հոդվածի պահանջներին:

«Վաշխատանքի 2012 թվականի նոյեմբերի 22-ի թիվ 1486-Ն որոշմամբ հաստատված «Վաշխատանքի պետական տեսչության կողմից իրականացվող ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների ստուգաթերթերը նախատեսված են ուսումնասիրելու հանգստի իրավունքի ապահովման վերաբերյալ հարցերը:

Ստուգումների ընթացքում ստուգվում են կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները, գործատուի ընդունած ներքին և անհատական իրավական ակտերը:

3) Խնդրում ենք տրամադրել համապատասխան թվեր, վիճակագրություն կամ, անհրաժեշտության դեպքում, այլ համապատասխան տեղեկատվություն, մասնավորապես, նշեք, թե ինչ հանգամանքներում է կատարվում շաբաթական հանգստի ժամանակաշրջանի հետաձգումը:

Հանգստյան օր տրամադրելու կամ շաբաթվա ընթացքում 35 ժամից պակաս հանգստյան օր տրամադրելու դեպքեր չեն արձանագրվել: Նման խախտումներ արձանագրվել են միայն տաքսի ծառայությունների և հանգստի ու ժամանցի ոլորտում: 122 գործարուների մոտ ստուգմամբ արձանագրվել են ամենշաբաթյա հանգստի ռեժիմի խախտումներ, որոնց արդյունքում կատարված աշխատանքները գնահատվել են թե որպես արտաժամյա, թե հանգստյան օրերին աշխատանք, հաշվարկվել է ընդհանուր գումարով 51,5 մլն «Վ դրամ չհաշվարկված չվճարված աշխատավարձ: Համապատասխան վարչական միջոցներով այդ աշխատավարձերը հետագայում վճարվել են:

2010-2011 թվականներին իրականացված ստուգումների ընթացքում արձանագրվել է հանգստյան օրերին կատարված աշխատանք, որի արդյունքում խախտվել է 1700 աշխատողի աշխատանքային իրավունք: Ստուգումների արդյունքում տեսչության կողմից հաշվարկվել է հանգստյան օրերին կատարված աշխատանքի համար աշխատավարձ՝ ընդհանուր գումարով 78 մլն «Վ դրամի չափով: Թվով 5 գործատուի ներկայացուցիչներ ենթարկվել են վարչական տուգանքի «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» «Վ օրենսգրքի 169/8-րդ հոդվածով չվճարված աշխատավարձի համար՝ ընդհանուր գումարով 15 600 000 «Վ դրամ:

Հոդված 2ՏԵ

1) Խնդրում ենք տալ ընդհանուր իրավական դաշտի նկարագրությունը: Խնդրում ենք նշել իրականացված որևէ բարեփոխումների բնույթը, պատճառները և շրջանակները:

«Աշխատանքային օրենսգրքի 2010 թվականի հունիսի 24-ի փոփոխությունների արդյունքում «Աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ՝ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով:

Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով ծագած աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման վրա տարածվում են նաև պայմանագրային հարաբերությունների կարգավորման «Աշխատանքային օրենսգրքի դրույթները:

2010 թվականի հունիսի 24-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» «Աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածը և շարադրվել հետևյալ բովանդակությամբ

1. Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում նշվում են՝
 - 1) անհատական իրավական ակտն ընդունելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը, վայրը.
 - 2) աշխատողի անունը, ազգանունը, նրա ցանկությամբ՝ նաև հայրանունը.
 - 3) կազմակերպության անվանումը կամ ֆիզիկական անձ գործատուի անունը, ազգանունը, նրա ցանկությամբ՝ նաև հայրանունը.
 - 4) կառուցվածքային ստորաբաժանումը (դրա առկայության դեպքում).
 - 5) աշխատանքը սկսելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը.
 - 6) պաշտոնի անվանումը և (կամ) աշխատանքային գործառույթները.
 - 7) աշխատավարձի չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը.
 - 8) աշխատողներին սահմանված կարգով տրվող հավելումները, հավելավճարները, լրավճարները և այլն.
 - 9) աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը (անհրաժեշտության դեպքում).
 - 10) կողմերի համաձայնությամբ՝ փորձաշրջանի տևողությունը.
 - 11) աշխատաժամանակը՝ ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքային ռեժիմ սահմանելու դեպքում.
 - 12) իրավական ակտի ընդունման հիմքը (անձի դիմումը, աշխատողին մեկ այլ գործատուի մոտ տեղափոխելու վերաբերյալ համաձայնությունը, գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը և այլն)՝ առկայության դեպքում.
 - 13) իրավական ակտը ստորագրող անձի պաշտոնը, անունը, ազգանունը:

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 2-11-րդ կետերը, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանագիրը կնքելու փարին, ամիսը, ամսաթիվը, վայրը նշվում են գրավոր աշխատանքային պայմանագրում:

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

Այսպիսով՝ միևնույն պահանջները պարտադիր են թե՛ աշխատանքի ընդունելու մասին անհատական իրավական ակտի, թե՛ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու դեպքում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասը սահմանում է, որ աշխատանքի ընդունելու մասին անհատական իրավական ակտի մեկ օրինակը հանձնվում է աշխատողին, այն ընդունելուց հետո՝ երեք օրվա ընթացքում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով /հոդված 159/ կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կամ գործադրուի իրավական ակտով կարող են սահմանվել ավելի երկար տևողությամբ արձակուրդներ, բացառությամբ պետական և համայնքային բյուջեից ֆինանսավորվող կազմակերպությունների, Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի:

2) Խնդրում ենք նշել միջոցառումները (վարչական մեխանիզմներ, ծրագրեր, գործողությունների պլաններ, նախագծեր և այլն)՝ ուղղված իրավական դաշտի իրականացմանը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի պահանջների վերահսկման նպատակով ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչության ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների ստուգաթերթի հիման վրա, այն գործադրումները, ովքեր չեն սպասվում նշված նորմի պահանջը, չեն ներառում նշված պայմանները, աշխատողին չեն տրամադրում աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունվելու մասին անհատական իրավական ակտի մեկ օրինակը, համարվում են բարձր ռիսկայնություն ունեցող գործադրումներ, որոնց մոտ յուրաքանչյուր փարի իրականացվելու է ստուգում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի պահանջների խախտումով կազմված աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա աշխատող պահելու դեպքում նախատեսված է վարչական պատասխանատվություն «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» ՀՀ օրենսգրքի 169.5-րդ հոդվածով և նշանակվում է տուգանք 50 000 ՀՀ դրամի չափով յուրաքանչյուր խախտման դեպքի համար:

Հոդված 4. Արդարացի վարձատրման իրավունքը

Նպատակ հետապնդելով ապահովել արդար վարձատրության իրավունքի արդյունավետ իրականացումը՝ Կողմերը պարտավորվում են.

1. ճանաչել արդար վարձատրություն ստանալու աշխատողների իրավունքը, որը կապահովի աշխատողների և նրանց ընտանիքների պատշաճ կենսամակարդակը,
2. ճանաչել աշխատողների արտաժամյա աշխատանքի դիմաց ավելի բարձր դրույքով աշխատավարձ ստանալու իրավունքը, որը հատուկ դեպքերում ենթակա է բացառությունների,
3. ճանաչել հավասար արժեքի աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրություն ստանալու կանանց ու տղամարդկանց իրավունքը,
4. ճանաչել աշխատանքային հարաբերությունների վաղաժամկետ դադարեցման մասին ծանուցման ողջամիտ ժամկետի իրավունքը,
5. թույլատրել պահումներ աշխատավարձից միայն այն պայմաններում և այն չափով, որ նախատեսվում են ազգային օրենքներում կամ կանոնակարգերում կամ սահմանվում են հավաքական համաձայնագրերում կամ միջնորդ դատարանի որոշումներում:

Այս իրավունքի իրականացումը պետք է ապահովվի ազատորեն կնքված հավաքական պայմանագրերով, աշխատավարձերի սահմանման օրենսդրական մեխանիզմներով կամ ազգային պայմաններին համապատասխանող այլ միջոցներով:

Հոդված 4§4-ի հավելված

Սույն դրույթը պետք է ըմբռնվի որպես որևէ լուրջ խախտման համար անմիջապես աշխատանքից ազատման արգելում:

Հոդված 4§5-ի հավելված

Կողմերը կարող են ստանձնել սույն պարբերությամբ պահանջվող պարտավորությունն այն դեպքում, եթե օրենքով, հավաքական պայմանագրերով կամ միջնորդ դատարանի որոշումներով արգելվում է աշխատողների գերակշռող մեծամասնությունից աշխատավարձի այնպիսի պահումների կատարումը, որի արդյունքում այդ աշխատողները տուժում են, բացառությամբ այն անձանց, որոնց վրա չի տարածվում նման արգելանքը:

Հոդված 4§2

1) *Խնդրում ենք փալ ընդհանուր իրավական դաշտի նկարագրությունը: Խնդրում ենք նշել իրականացված որևէ բարեփոխումների բնույթը, պատճառները և շրջանակները:*

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» 2010թ. հունիսի 24-ի ՀՕ-117-Ն օրենքով (ուժի մեջ է մտել

2010թ. օգոստոսի 7-ից) փոփոխություն է կատարվել 184-րդ հոդվածում և սահմանվել է, որ արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի, վճարվում է հավելում՝ ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից ոչ պակաս չափով:

Արտաժամյա աշխատանքը թույլատրվում է հետևյալ բացառիկ դեպքերում (ՀՀ ԱՕ 145-րդ հոդված), եթե՝

1) կատարվում է պետության պաշտպանության, ինչպես նաև փարերային 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 կուրակումը և տրանսպորտային միջոցների պարապուրդը կանխելու կամ վերացնելու, կազմակերպության պահեստներն ազատելու համար.

6) առկա է գործատուի պայմանագրային պարտավորությունների անհապաղ կատարման անհրաժեշտությունը:

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

Արտաժամյա աշխատանքներին չեն ներգրավվում՝

1) մինչև 18 տարեկան աշխատողները.

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

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

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

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:

Արտաժամյա չի համարվում կազմակերպության ղեկավար պաշտոնատար անձանց՝ սահմանված աշխատաժամանակը գերազանցող աշխատանքը: Այդ պաշտոնների ցանկը սահմանվում է ներքին կարգապահական կանոններով: Այս դրույթի համաձայն կազմակերպության ղեկավար պաշտոնատար անձանց աշխատանքը աշխատաժամանակի ցանկացած ժամաքանակի դեպքում վարձատրվում է հիմնական աշխատավարձի չափով:

Հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ փոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքի համար (եթե այն նախատեսված չէ աշխատանքի ժամանակացույցով) նախատեսված հավելյալ վարձատրությունը և արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար նախատեսված հավելյալ վարձատրությունը (հավելումները) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված փարբեր երաշխիքներ են: Հեղափոխություն, գործնականում, եթե հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ փոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքը աշխատողի համար հանդիսանում է նաև արտաժամյա աշխատանք, ապա այդ աշխատանքի դիմաց գործատուն աշխատողին վճարում է թե արտաժամյա աշխատանքի և թե հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ փոնական և հիշատակի օրերին կատարվող աշխատանքի համար օրենսդրությամբ նախատեսված հավելյալ վարձատրությունը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 185-րդ հոդվածով սահմանված է, որ արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու դեպքում ավելի բարձր դրույքաչափով (կրկնակի չափով) վարձատրելու փոխարեն կողմերի համաձայնությամբ աշխատողին կարող է տրամադրվել վճարովի այլ հանգստյան օր կամ այդ օրը ավելացվում է ամենամյա արձակուրդին: Արտաժամյա աշխատանքի փոխարեն տրամադրվող հանգստի ժամանակը Աշխատանքային օրենսգրքի 185-րդ հոդվածի համաձայն պետք է համապատասխանի աշխատած ժամանակի տևողությանը:

2) Խնդրում ենք տրամադրել համապատասխան թվեր, վիճակագրության /անհրաժեշտության դեպքում մոտավոր հաշվարկներ/ կամ ցանկացած այլ համապատասխան տեղեկատվություն:

2009 թվականին աշխատանքի տեսչությունն աշխատողներից ստացել է օրենսդրությամբ սահմանված ժամկետներում աշխատավարձի, այդ թվում արտաժամյա աշխատանքի դեպքում հավելում չվճարելու մասին 84 դիմում, որոնց արդյունքում աշխատողին վճարվել է 32 մլն դրամ աշխատավարձ:

2010 թվականին տեսչությունը ստացել է օրենսդրությամբ սահմանված ժամկետներում աշխատավարձի չվճարելու վերաբերյալ 127 դիմում, որոնց վարույթի արդյունքում վճարվել է 112 500 000 դրամ աշխատավարձ:

2011 թվականին տեսչությունը ստացել է օրենսդրությամբ սահմանված ժամկետներում աշխատավարձի չվճարելու վերաբերյալ 169 դիմում, որոնց վարչական վարույթի արդյունքում վճարվել է 112 500 000 դրամ աշխատավարձ:

Հոդված 4§3

1) Խնդրում ենք նշել միջոցառումները /վարչական մեխանիզմներ, ծրագրեր, գործողությունների պլաններ, նախագծեր և այլն/ ուղղված իրավական դաշտի իրականացմանը:

«Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենքով տեսչության լիզորություններից է համարվում է կանանց համար օրենքով սահմանված երաշխիքների ապահովման նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը, իսկ նշված հարցը ընդգրկված է տեսչության ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների հարցաշարում:

2) Խնդրում ենք տրամադրել մանրամասն վիճակագրական տվյալներ կամ ցանկացած այլ համապատասխան տեղեկատվություն միևնույն գործատուի մոտ աշխատող տղամարդկան և կանանց աշխատանքների միջև տարբերությունների մասին ըստ տնտեսական ոլորտների և որակավորման մակարդակի կամ ցանկացած այլ գործոնի:

Ստորև ներկայացվում է տնտեսական գործունեության տարբեր ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց միջին աշխատավարձի վերաբերյալ տվյալներ:

2009-2012 թթ. ընթացքում տեսչության կողմից իրականացվող ստուգումների արդյունքում նման տիպի խախտումներ միևնույն գործատուի մոտ չեն արձանագրվել, իսկ տարբեր գործատուների մոտ տղամարդկանց և կանանց վճարվող աշխատավարձերի չափի վերաբերյալ տեսչությունը վիճակագրական տվյալներ չունի:

	Ընդամենը, դրամ Total, AMD	այդ թվում including:			
		Կ/Վ	Տ/Մ	Կ/Տ, % Վ/Մ, %	
2011					
Հանքագործական արդյունաբերություն և բազահանքերի շահագործում	237 672	123 948	258 226	48.0	Mining and quarrying
Մշակող արդյունաբերություն	101 546	72 105	116 774	61.7	Manufacturing
Էլեկտրականության, գազի, գոլորշու և լավորակ օդի մատակարարում	152 193	123 971	158 328	78.3	Electricity, gas, steam and air conditioning supply
Ջրամատակարարում, կոյուղի, թափոնների կառավարում և վերամշակում	110 994	91 822	118 299	77.6	Water supply; sewerage, waste management and remediation activities
Շինարարություն	137 673	108 857	140 976	77.2	Construction
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգում	78 754	65 719	87 708	74.9	Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles
Փոխադրումներ և պահեստային տնտեսություն	103 353	80 688	111 321	72.5	Transportation and storage
Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում	66 846	65 655	68 134	96.4	Accommodation and food service activities
Տեղեկատվություն և կապ	227 936	195 211	249 541	78.2	Information and communication
Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն	283 200	220 978	356 253	62.0	Financial and insurance activities
Անշարժ գույքի հետ կապված գործունեություն	72 170	62 277	78 167	79.7	Real estate activities
Մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեություն	117 864	92 240	140 105	65.8	Professional, scientific and technical activities
Վարչարարական և օժանդակ գործունեություն	93 387	70 204	106 042	66.2	Administrative and support service activities
Պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովություն	121 515	99 115	139 976	70.8	Public administration and defence; compulsory social security
Կրթություն	77 778	73 527	90 493	81.3	Education
Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում	84 344	76 765	118 272	64.9	Human health and social work activities
Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ	62 676	56 782	71 050	79.9	Arts, entertainment and recreation
Սպասարկման այլ ծառայություններ	68 923	58 528	81 502	71.8	Other service activities
Ընդամենը	108 092	84 992	131 293	64.7	Total

Աղբյուրը՝ աշխատանքի վիճակագրություն, ՀՀ ԱՎԾ
Source: Labour Statistics, NSS of RA

**Միջին ամսական զույգ եկամուտն ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների,
2010-2011թթ.**

Average monthly net income by types of economic activity, 2010-2011

	Ընդամենը, դրամ Total, AMD	այդ թվում including:			
		Կ/W	S/M	Կ/Տ, % W/M, %	
2010					
Գյուղատնտեսություն, անտառային տնտեսություն և ձկնորսություն	42 508	25 263	57 953	43.6	Agriculture, forestry and fishing
Հանքագործական արդյունաբերություն և բացահանքերի շահագործում	108 443	67 518	113 312	59.6	Mining and quarrying
Մշակող արդյունաբերություն	80 549	52 620	94 291	55.8	Manufacturing
Էլեկտրականության, գազի, զոլորշու և լավորակ օդի մատակարարում	91 916	82 321	93 473	88.1	Electricity, gas, steam and air conditioning supply
Ջրամատակարարում, կոյուղի, թափոնների կառավարում և վերամշակում	72 432	48 790	77 744	62.8	Water supply; sewerage, waste management and remediation activities
Շինարարություն	92 320	99 885	92 221	108.3	Construction
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգում	86 339	63 400	100 439	63.1	Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles
Փոխադրումներ և պահեստային տնտեսություն	82 710	65 757	84 505	77.8	Transportation and storage
Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում	88 884	58 651	120 128	48.8	Accommodation and food service activities
Տեղեկատվություն և կապ	103 198	84 030	115 445	72.8	Information and communication
Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն	115 365	98 137	131 799	74.5	Financial and insurance activities
Անշարժ գույքի հետ կապված գործունեություն	68 189	59 267	75 694	78.3	Real estate activities
Մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեություն	88 751	70 918	109 060	65.0	Professional, scientific and technical activities
Վարչարարական և օժանդակ գործունեություն	67 800	49 533	81 216	61.0	Administrative and support service activities
Պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովություն	101 344	68 733	112 358	61.2	Public administration and defence; compulsory social security
Կրթություն	60 964	58 198	71 166	81.8	Education
Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում	58 647	52 483	80 753	65.0	Human health and social work activities
Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ	80 292	62 432	102 942	60.6	Arts, entertainment and recreation
Սպասարկման այլ ծառայություններ	69 656	56 000	80 478	69.6	Other service activities
SS գործունեություն որպես գործատու, SS-ում չտարբերակված ապրանքների և ծառայությունների արտադրություն սեփական սպառման համար	64 191	72 458	56 294	128.7	Activities of households as employers; undifferentiated goods and services-producing activities of households for own use

	Ընդամենը, դրամ Total, AMD	այդ թվում including:			
		Կ/W	S/M	Կ/ S, % W/ M, %	
2010					
Օտարերկրյա կազմակերպությունների գործունեություն	98 507	57 125	110 962	51.5	Activities of extraterritorial organisations and bodies
Սպասարկման այլ ծառայություններ	65 709	57 839	74 088	78.1	Other service activities
Ընդամենը	72 425	50 752	87 569	58.0	Total
2011					
Գյուղատնտեսություն, անտառային տնտեսություն և ձկնորսություն	56 554	41 769	71 585	58.3	Agriculture, forestry and fishing
Հանքագործական արդյունաբերություն և բացահանքերի շահագործում	115 598	83 817	119 196	70.3	Mining and quarrying
Մշակող արդյունաբերություն	88 286	65 577	99 818	65.7	Manufacturing
Էլեկտրականության, գազի, գոլորշու և լավորակ օդի մատակարարում	92 426	87 222	93 443	93.3	Electricity, gas, steam and air conditioning supply
Ջրամատակարարում, կոյուղի, թափոնների կառավարում և վերամշակում	49 243	45 164	50 839	88.8	Water supply; sewerage, waste management and remediation activities
Շինարարություն	97 848	75 832	98 328	77.1	Construction
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգում	87 716	67 841	103 388	65.6	Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles
Փոխադրումներ և պահեստային տնտեսություն	88 820	71 818	91 791	78.2	Transportation and storage
Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում	71 444	63 319	80 937	78.2	Accommodation and food service activities
Տեղեկատվություն և կապ	106 584	84 650	118 887	71.2	Information and communication
Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն	122 523	10 6471	138 403	76.9	Financial and insurance activities
Անշարժ գույքի հետ կապված գործունեություն	104 525	70 858	118 261	59.9	Real estate activities

	Ընդամենը, դրամ Total, AMD	այդ թվում including:			
		Կ/W	S/M	Կ/ S, % W/ M, %	
Մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեություն	106 671	89 237	119 925	74.4	Professional, scientific and technical activities
Վարչարարական և օժանդակ գործունեություն	83 646	85 043	83 059	102.4	Administrative and support service activities
Պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովություն	100 696	75 725	111 230	68.1	Public administration and defence; compulsory social security
Կրթություն	62 649	57 931	83 247	69.6	Education
Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում	65 777	58 802	97 699	60.2	Human health and social work activities
Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ	71 057	64 224	80 159	80.1	Arts, entertainment and recreation

	Ընդամենը, դրամ Total, AMD	այդ թվում including:			
		Կ/W	S/M	Կ/ S, % W/ M, %	
Սպասարկման այլ ծառայություններ	69 239	49 907	85 045	58.7	Other service activities
SS գործունեություն որպես գործատու, SS-ում չտարբերակված ապրանքների և ծառայությունների արտադրություն սեփական սպառման համար	70 792	72 842	65 534	111.2	Activities of households as employers; undifferentiated goods and services-producing activities of households for own use
Օտարերկրյա կազմակերպությունների գործունեություն	166 744	153 280	172423	88.9	Activities of extraterritorial organisations and bodies
Սպասարկման այլ ծառայություններ					Other service activities
Ընդամենը	78 408	59 061	93 936	62.9	Total

Հոդված 4§4

1) Խնդրում ենք նշել միջոցառումները /վարչական մեխանիզմներ, ծրագրեր, գործողությունների պլաններ, նախագծեր և այլն/ ուղղված իրավական դաշտի իրականացմանը:

«Ձ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածով սահմանված են աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետևյալ հիմքերը.

- 1) կողմերի համաձայնությամբ.
- 2) պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում.
- 3) աշխատողի նախաձեռնությամբ.
- 4) գործատուի նախաձեռնությամբ.
- 5) աշխատողի պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայության զորակոչվելու դեպքում.
- 6) դատարանի՝ օրինական ուժի մեջ մտած դատավճռի առկայության դեպքում, որին համապատասխան՝ աշխատողը ենթարկվել է այնպիսի պատասխանատվության, որը հնարավորություն չի տալիս շարունակելու աշխատանքը.
- 7) եթե օրենսդրությամբ սահմանված կարգով աշխատողը զրկվել է որոշակի աշխատանքներ կատարելու իրավունքներից.
- 8) եթե աշխատողը մինչև տասնվեց տարեկան է, և ծնողներից մեկը, որդեգրողը կամ հոգաբարձուն, նրա առողջության նկատմամբ հսկողություն իրականացնող բժիշկը կամ աշխատանքի պետական տեսուչը պահանջում է աշխատանքային պայմանագրի լուծում.
- 9) աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքում.
- 10) ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում.
- 11) աշխատողի մահվան դեպքում.

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

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

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում սահմանված են գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմքերը, որոնք են.

1) կազմակերպության լուծարման (անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարման) դեպքում.

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

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

4) աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու դեպքում.

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

6) աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում.

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

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

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

10) պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքում.

11) աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու դեպքում, եթե աշխատանքային պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ:

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

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով սահմանված է հետևյալը.

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

Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով և 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պարտավոր է գրավոր ծանուցել իր մոտ մինչև մեկ տարի աշխատողին ոչ ուշ, քան 14 օր առաջ, մեկից մինչև հինգ տարի աշխատողին՝ 35 օր առաջ, հինգից մինչև տասը տարի աշխատողին՝ 42 օր առաջ, տասից մինչև տասնհինգ տարի աշխատողին՝ 49 օր առաջ, տասնհինգ տարուց ավելի աշխատողին՝ 60 օր առաջ:

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

Ծանուցման ժամկետները չպահպանելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել փութանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը:

2) Խնդրում ենք նշել միջոցառումները (վարչական մեխանիզմներ, ծրագրեր, գործողությունների պլաններ, նախագծեր և այլն)՝ ուղղված իրավական դաշտի իրականացմանը:

Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում նախապես տրվող ծանուցումների վերաբերյալ օրենսգրքի դրույթները վերահսկվում են տեսչության կողմից իրականացվող ստուգումների, ինչպես նաև աշխատողների դիմում-բողոքների հիման վրա իրականացվող վարչական վարույթի միջոցով: Նշված հարցը ընդգրկված է տեսչության ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների հարցաշարում:

3) Խնդրում ենք տրամադրել համապատասխան թվեր, վիճակագրություն կամ, անհրաժեշտության դեպքում, ցանկացած այլ համապատասխան տեղեկատվություն:

2009 թ-ի ընթացքում աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ տեսչություն է դիմել 261 քաղաքացի, 2010 թ-ին՝ 104, 2011 թ-ին՝ 82, 2012 թ-ին՝ 78 աշխատող:

Ծանուցման ժամկետները չպահպանելով աշխատանքից ազատելու դեպքում տեսչության կողմից իրականացված վարչարարության արդյունքում գործատուի կողմից աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն վճարվել է փութանք:

Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի համաձայն գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատվելու դեպքում աշխատողը իրավունք ունի մեկ ամսվա ընթացքում աշխատանքի վերականգնելու համար դիմել դատարան: 2009-2012 թթ. ընթացքում ՀՀ վճարեկ դատարանը մի շարք դատական ակտերով կարևորել է ծանուցման ժամկետների ապահովումը որպես աշխատողի իրավունք, միևնույն ժամանակ ՀՀ վճարեկ դատարանը նաև դատական ակտերով այն դիրքորոշումն է հայտնել, որ

գործադրուի կողմից ծանուցման ժամկետները չպահպանելու դեպքում պարտավոր է աշխատողին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա միջին աշխատավարձի չափով:

Ծանուցման ժամկետները չպահպանելու դեպքում նախատեսվում է վարչական պատասխանատվություն Վարչական իրավասխախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 41-րդ հոդվածով:

Հոդված 4§5

1) Խնդրում ենք նշել միջոցառումները /վարչական մեխանիզմներ, ծրագրեր, գործողությունների պլաններ, նախագծեր և այլն/ ուղղված իրավական դաշտի իրականացմանը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 213-րդ հոդվածում սահմանված են աշխատավարձից պահումներ կատարելու հիմքերը, որոնք են.

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

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

1) աշխատավարձի հաշվին աշխատողին տրված կանխավճարը.

2) հաշվարկային մեխանիկական սխալների հետևանքով կատարված ավել վճարումները.

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

4) աշխատողի մեղքով գործադրուին պատճառված վնասի հատուցման գումարը:

Սույն մասում նշված դեպքերում, եթե աշխատողի պարտքը չի գերազանցում նրա մեկ ամսվա միջին աշխատավարձը, ապա գործադրուն իրավունք ունի կատարելու պահումներ, եթե կանխավճարի վերադարձման համար սահմանված ժամկետը լրանալու, հաշվարկային մեխանիկական սխալների հետևանքով կատարված ավել վճարումը կատարելու, կանխավճարի չծախսված և ժամանակին չվերադարձված գումարը վերադարձնելու և աշխատողի հասցրած վնասը հայտնաբերվելու օրվանից ոչ ուշ, քան մեկ ամսվա ընթացքում, պահումներ կատարելու մասին ընդունել է համապատասխան իրավական ակտ: Գործադրուի պարտքերը մարելու համար աշխատողների աշխատավարձից պահումներ կամ գանձումներ կարող են կատարվել նաև, երբ աշխատողն ազատվում է աշխատանքից մինչև այն աշխատանքային տարվա ավարտը, որի համար նրան տրամադրվել էր արձակուրդ: Այդ դեպքում գանձվում է չաշխատած օրերի համար վճարված գումարը: Այդ օրերի համար գանձումները կատարվում են, եթե աշխատողը աշխատանքից ազատվել է սույն օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ, 7-րդ, 12-րդ, 13-րդ կետերով, 112-րդ հոդվածի 1-ին մասով, 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում:

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

Աշխատավարձը վճարելիս պահումների և գանձումների ընդհանուր չափը հաշվարկվում է օրենքով սահմանված կարգով, որը չի կարող գերազանցել աշխատողի մեկ ամսվա աշխատավարձի հիսուն տոկոսը (« աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 214):

« աշխատանքային օրենսդրությամբ որևէ բացառություն սահմանված չէ ցածր վարձատրվող նվազագույն աշխատավարձ ստացող աշխատողների համար: Հետևաբար բոլոր դեպքերում այդ պահումների չափը կարող է կազմել աշխատողի մեկ ամսվա աշխատավարձի հիսուն տոկոսը:

Հոդված 5. Կազմակերպելու իրավունքը

Նպատակ հետապնդելով ապահովել կամ խթանել աշխատողների և գործատուների տնտեսական և սոցիալական շահերը պաշտպանելու նպատակով աշխատողների և գործատուների կողմից տեղական, ազգային կամ միջազգային կազմակերպություններ ստեղծելու և այդ կազմակերպություններին անդամակցելու ազատությունը՝ Կողմերը պարտավորվում են, որ ազգային օրենսդրությունները չպետք է լինեն այնպիսին կամ կիրառվեն այնպես, որ խոչընդոտեն նշված ազատությունը: Այն, թե որքանով սույն հոդվածում նախատեսվող երաշխիքները պետք է տարածվեն ոստիկանության վրա, պետք է սահմանվի ազգային օրենքներում կամ կանոնակարգերում: Զինված ուժերի անդամների նկատմամբ սույն երաշխիքների կիրառումը նախատեսող սկզբունքը և այն, թե որքանով այն պետք է կիրառվի այս կատեգորիային պատկանող մարդկանց նկատմամբ, նույնպես սահմանվում է ազգային օրենքներում կամ կանոնակարգերում:

1) Խնդրում ենք փալ ընդհանուր իրավական դաշտի նկարագրությունը: Խնդրում ենք նշել իրականացված որևէ բարեփոխումների բնույթը, պատճառները և շրջանակները:

Այլ անձանց հետ միավորումներ, այդ թվում՝ արհեստակցական միություններ կազմելու և դրանց անդամագրվելու յուրաքանչյուր անձի սահմանադրական իրավունքն ամրագրված է 1995 թվականի հուլիսի 5-ին տեղի ունեցած համապետական հանրաքվեով ընդունված և 2005 թվականի նոյեմբերի 27-ին միջազգային իրավունքի հանրաճանաչ նորմերին համահունչ փոփոխված Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 28-րդ հոդվածով:

Սահմանադրության վերոնշյալ հոդվածով նախատեսված է նաև, որ յուրաքանչյուր քաղաքացի ունի այլ քաղաքացիների հետ կուսակցություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունք: Կուսակցություններ և արհեստակցական միություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունքներն օրենքով սահմանված կարգով կարող են սահմանափակվել զինված ուժերի, ոստիկանության, ազգային անվտանգության, դատախազության մարմինների ծառայողների, ինչպես նաև դատավորների և սահմանադրական դատարանի անդամի նկատմամբ: Մարդուն չի կարելի հարկադրել անդամագրվելու որևէ կուսակցության կամ միավորման: Միավորումների գործունեությունը կարող է կասեցվել կամ արգելվել միայն օրենքով նախատեսված դեպքերում՝ դատական կարգով:

Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքի 125-րդ հոդվածը սահմանում է իրավաբանական անձանց միությունների (արհեստակցական միավորումների) մասին հիմնական դրույթները, համաձայն որի՝

«1. Առևտրային կազմակերպությունները, իրենց ձեռնարկատիրական գործունեությունը համակարգելու, ինչպես նաև ընդհանուր գույքային շահերը ներկայացնելու և պաշտպանելու նպատակներով, կարող են ստեղծել միություններ:

Եթե մասնակիցների որոշմամբ միությանն իրավունք է վերապահվել իրականացնելու ձեռնարկատիրական գործունեություն, ապա այդպիսի միությունը, սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով, վերակազմավորվում է փնտեսական ընկերակցության կամ ընկերության, կա՛մ կարող է ձեռնարկատիրական գործունեություն իրականացնելու համար ստեղծել փնտեսական ընկերություն, կա՛մ լինել նման ընկերության մասնակից:

2. Ոչ առևտրային կազմակերպություններն իրենց գործունեությունը համակարգելու, ինչպես նաև ընդհանուր շահերը ներկայացնելու և պաշտպանելու նպատակներով կարող են ստեղծել միություններ:

3. Միության մասնակիցները պահպանում են իրենց ինքնուրույնությունը և իրավաբանական անձի իրավունքները:

4. Հիմնադիրների (մասնակիցների) կողմից միությանը հանձնված գույքը միության սեփականությունն է: Միությունն այդ գույքն օգտագործում է իր կանոնադրությամբ սահմանված նպատակներով:

5. Միությունը պարասիսանապու չէ իր մասնակիցների պարտավորությունների համար: Միության մասնակիցները կանոնադրությամբ սահմանված չափով և կարգով սուբսիդիար պարասիսանապուլություն են կրում միության պարտավորությունների համար:

6. Միության անվանումը պետք է նշում պարունակի նրա մասնակիցների գործունեության հիմնական առարկայի մասին, ինչպես նաև ներառի «միություն» բառը:

7. Միության լուծարման դեպքում նրա գույքն ուղղվում է միության կանոնադրությամբ նախատեսված նպատակներին, իսկ դրա անհնարինության դեպքում փոխանցվում է պետական բյուջե:

8. Միությունների առանձին փնտեսակների առանձնահատկություններն ու իրավական վիճակը սահմանվում են սույն օրենսգրքով և այլ օրենքներով:»:

Արհեստակցական միությունների հիմնադրման կարգը, նրանց գործունեության սկզբունքները և հարաբերությունները պետական մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, իրավաբանական և ֆիզիկական անձանց հետ, ինչպես նաև արհեստակցական միությունների և նրանց մասնակիցների (անդամների) իրավունքների ու շահերի պաշտպանության հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են 2000 թվականի դեկտեմբերի 5-ին ընդունված «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով:

Այս օրենքի 10-րդ հոդվածի համաձայն, արհեստակցական միության իրավունակությունը ծագում է նրա պետական գրանցման պահից և դադարում է նրա լուծարման ավարտի մասին իրավաբանական անձանց պետական գրանցամատյանում գրառում կատարելու պահին: Օրենքի 9.1 հոդվածով էլ նախատեսված է, որ արհեստակցական միության պետական գրանցումը, վերագրանցումը, ինչպես նաև կանոնադրության փոփոխությունների կամ նոր խմբագրությամբ կանոնադրության գրանցումը և լուծարման պետական գրանցումն իրականացվում են «Արհեստակցական միությունների մասին» և «Իրավաբանական անձանց պետական գրանցման մասին» ՀՀ

օրենքներով սահմանված կարգով: Պետական գրանցման մարմինը արհեստակցական միության գրանցման մասին դիմումն ու պահանջվող փաստաթղթերը ընդունելու մասին հաշվառման գրանցամատյանում գրառում կատարելուց հետո՝ 30 օրվա ընթացքում, պարտավոր է քննարկել դիմումը և գրանցել արհեստակցական միությունը կամ համապատասխան հիմնավորումներով մերժել արհեստակցական միության գրանցումը: Արհեստակցական միության պետական գրանցումը կարող է մերժվել օրենքով սահմանված կարգով և դեպքում:

«Իրավաբանական անձանց պետական գրանցման մասին» Հայաստանի Հանրապետության 2001 թվականի ապրիլի 3-ի ՀՕ-169 օրենքն ամբողջությամբ փոփոխվել և միջազգային չափորոշիչներին է համապատասխանեցվել 2012թ. մարտի 19-ի ՀՕ-127-Ն օրենքով:

«Իրավաբանական անձանց պետական գրանցման, իրավաբանական անձանց առանձնացված ստորաբաժանումների, հիմնարկների և անհատ ձեռնարկատերերի պետական հաշվառման մասին փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՀ նոր օրենքով ամբողջությամբ փոփոխվել է օրենքի կառուցվածքը: Օրենքով գրանցման գործընթացներն առանձնացված են, և յուրաքանչյուր գրանցում կազմված է հետևյալ սկզբունքով՝

դիմող սուբյեկտ -> անհրաժեշտ փաստաթղթեր -> գրանցման կարգ և ժամկետներ -> մերժման հիմքերը -> մերժման կարգ և ժամկետներ -> (առկայության դեպքում) հետագա գործողություններ (շրկում և այլն): Ներկայումս իրացվել է նաև էլեկտրոնային ռեգիստրի համակարգը՝

- գործակալությունը բոլոր որոշումներն ընդունում և անձանց ուղարկում է (նաև հասանալի է դարձնում համացանցում) էլ. փաստաթղթի ձևով,
- հստակեցվել է ռեգիստր էլեկտրոնային փաստաթղթեր ներկայացնելու կարգը,
- վերացվել է վկայականի գաղափարը, դա փոխարինելով գրանցամատյանից քաղվածքով (անձանցից վկայական և կանոնադրություն չեն պահանջվում, դրանք ներկայացվում են համացանցով (գաղտնաբառն ու ծածկանուններն արդեն տրամադրվել են),
- ստեղծվել է հնարավորություն (պետ տուրքի օրենքում փոփոխություն) մասնավոր անձանց՝ բանկերին, նոտարներին, հանրային ծառայություններ մատուցող կազմակերպություններին հնարավորություն տալ ստանալ գաղտնաբառ և ծածկագիր, կամ հատուկ ծրագրի միջոցով ստանալ տեղեկություններ գրանցումների մասին և հետևաբար չպահանջել վկայական և կանոնադրություն (այսօր օրենքի տառի համաձայն, յուրաքանչյուր անձի մասին տվյալ ճշտելու համար մասնավոր անձինք պետք է վճարեն 3000 ՀՀ դրամ),
- հարակից օրենքներում վերացվել է վկայական և կանոնադրություն ներկայացնելու պահանջը, տարբեր գործողություններ իրականացնելիս,
- վերացվել է փաստաթղթերը կնքելու պահանջը, և նաև ստեղծվել է հնարավորություն Գործակալության կողմից էլեկտրոնային ստորագրություն օգտագործելու համար,
- վերացվել է տարածքային ստորաբաժանման հասկացությունը՝ Գործակալության համար նախատեսելով ֆունկցիոնալ, այլ ոչ թե տարածքային բաժանում (գործող

օրենքում մի շարք դեպքերում նշված է, որ փաստաթուղթը լրացնում և կնքում է SU պետը),

- վերացվել են քարտեր լրացնելու պարտականությունը (դա փոխարինելով համակարգում տվյալներ լրացնելու պահանջով):

Վերոնշյալ Օրենքի ընդունմամբ որոշակի փոփոխություններ են կատարվել նաև «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի» մասին ՀՀ օրենքում: Ներառվել է լսումների անցկացման հնարավորությունը, միաժամանակ սահմանելով հստակ կարգավորումներ՝ բացառելու որևէ չարաշահում (օրինակ լսում չի իրականացվում, եթե գրանցման ժամկետը 5 օր է և այլն): Հստակեցվել է Գործակալության՝ փաստաթղթերը կազմելու պարտականությունը, դրա սահմանները, ձևերը և կարգը, փաստաթղթերում առկա սխալները շտկելու հնարավորությունը (եթե անձը հինգ օրվա ընթացքում ներկայացնում է շտկված փաստաթուղթ, ապա պետ փուրք կրկնակի չի վճարում):

Կատարվել են փոփոխություններ պետական փուրքի հետ կապված. առևտրային կազմակերպությունների գրանցման համար նախատեսված 17000 ՀՀ դրամը փոխարինվել է 0 դրամով: Դրա փոխարեն ավելացվել է այլ փոփոխությունների կատարման փուրքը 6000 ՀՀ դրամից դարձնելով 10000 ՀՀ դրամ, որ արդյունքում ընդհանուր առմամբ եկամուտների փոփոխություն չկա:

Կրճատվել են մի շարք գրանցումների ժամկետներ (փոփոխությունների համար նախատեսվել է 2 օր, նախկինում առկա 5 օրվա փոխարեն), ինչպես նաև իրավաբանորեն ամրագրվել է տիպային կանոնադրությունների ընտրության դեպքում անմիջապես գրանցումը: Օրենքով ամրագրվել է տեղեկանքների անմիջապես (նախկինում 5 օր է եղել) տրամադրման (նաև առցանց ստանալու) կարգ:

«Գործադրությունների միությունների մասին» 2007 թվականի փետրվարի 27-ին ընդունված ՀՀ օրենքը (ՀՕ-115-Ն) սահմանում է Հայաստանի Հանրապետությունում «Գործադրությունների միություն» ոչ առևտրային կազմակերպության կազմակերպական իրավական ձևը, գործադրությունների միությունների ստեղծման, գործունեության, վերակազմակերպման և լուծարման իրավական հիմքերը և կարգավորում է դրանց գործունեության հետ կապված հարաբերությունները: Գործադրությունների ստեղծման, պետական գրանցման, կանոնադրության հետ կապված հարաբերություններն էլ կարգավորվում են Օրենքի 2-րդ Գլխով:

Հայաստանի Հանրապետության քրեական օրենսգրքի 161-րդ հոդվածով սահմանված է, որ միավորումներ (հասարակական կամ արհեստակցական միություններ) կազմելու կամ կուսակցություններ ստեղծելու իրավունքի իրականացմանը կամ միավորման կամ կուսակցության օրինական գործունեությանը խոչընդոտելը կամ միջամտելը պարտավորում է տուգանքով՝ նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկից երեքհարյուրապատիկի չափով, կամ կալանքով՝ առավելագույնը մեկ ամիս ժամկետով: Նույն արարքը, որն առաջացրել է միավորման կամ կուսակցության իրավունքների և օրինական շահերի էական խախտում, պարտավորում է տուգանքով՝ նվազագույն աշխատավարձի երկուհարյուրապատիկից չորսհարյուրապատիկի չափով, կամ կալանքով՝ առավելագույնը երկու ամիս ժամկետով:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 14-րդ և «Գործադրությունների միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածներով ամրագրված է արհեստակցական,

ինչպես նաև գործապուհների միությունների իրավունքը մասնակցելու միջազգային կազմակերպությունների գործունեությանը կամ միավորվելու նրանց հետ: Նրանք կարող են մասնակցել (անդամակցել) նաև այլ երկրների միություններին:

«Աշխատանքային օրենսգրքի 2010 թվականի հունիսի 24-ի փոփոխություններով
«Աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ և 25-րդ հոդվածները շարադրվել են նոր խմբագրությամբ՝ համապատասխանաբար հետևյալ բովանդակություններով.

Հոդված 23.

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

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

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

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

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

Հոդված 25.

1. Աշխատողների ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն՝

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

2) սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով գործապուհից ստանալու տեղեկատվություն.

3) գործապուհին ներկայացնելու առաջարկություններ աշխատանքի կազմակերպման վերաբերյալ.

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

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

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

7) կազմակերպությունում մասնակցելու արտադրական ծրագրերի մշակմանը և դրանց կենսագործմանը.

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

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

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

2) առաջարկություններ ներկայացնելու պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններ.

3) կազմակերպելու և գլխավորելու գործադուլներ:

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

«Վ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածով որպես աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունք սահմանված է 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:

«Վ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 1) և 2) կետերի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել՝

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

2) երբևէ աշխատողների ներկայացուցիչ հանդիսանալը:

«Աշխատանքային օրենսգրքի 26-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ 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:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 26-րդ հոդվածի համաձայն՝ արհեստակցական միության գործունեության նկատմամբ վերահսկողությունն իրականացվում է օրենքով և արհեստակցական միության կանոնադրությամբ սահմանված կարգով:

Արհեստակցական միությունների կողմից «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի պահանջների պահպանման նկատմամբ վերահսկողությունն իրականացնում է Հայաստանի Հանրապետության արդարադատության նախարարությունը:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 17-րդ հոդվածի համաձայն՝ արհեստակցական միության ղեկավար մարմնի ներկայացուցիչները, աշխատանքի պայմանների ուսումնասիրման նպատակով, իրավունք ունեն Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով այցելել այն աշխատատեղերը, որտեղ աշխատում են փվյալ արհեստակցական միության մասնակիցները (անդամները):

Աշխատատեղում, աշխատանքի պայմանների հետ կապված, աշխատողի կյանքին եւ առողջությանը վրանգ սպառնացող իրադրություն ի հայտ գալու դեպքում արհեստակցական միությունն իրավունք ունի գործատուից միջնորդագրով պահանջել միջոցներ ձեռնարկել ի հայտ եկած վրանգը վերացնելու կամ մինչ այդ աշխատանքն այդ աշխատատեղում դադարեցնելու համար: Միջնորդագրերին ի պատասխան՝ գործատուն պարտավոր է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ժամկետում արհեստակցական միությանը տեղյակ պահել ձեռնարկված միջոցառումների մասին:

Ներկայացվածություն

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 16-րդ հոդվածի համաձայն՝ արհեստակցական միությունը, ի դեմս իր ղեկավար մարմնի կամ ներկայացուցչի, իրավունք ունի կոլեկտիվ պայմանագիր կնքել (վերակնքել) գործատուի, գործատուների միության հետ:

Գործատուն պարտավոր է ոչ ուշ, քան յոթնօրյա ժամկետում ապահովել կոլեկտիվ քանակցությունների վարումը իր աշխատողներին միավորող արհեստակցական միության հետ:

Կոլեկտիվ պայմանագիրը (համաձայնագիրը) կնքվում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

Գործատուի հետ կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում արհեստակցական կազմակերպությունը կարող է հանդես գալ որպես աշխատողների ներկայացուցիչ, եթե արհեստակցական կազմակերպությանը մասնակցում է

(անդամակցում է) գործադրուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողների կեսից ավելին: Այդպիսի ներկայացուցչական լիազորություններով օժտված արհեստակցական կազմակերպության կողմից գործադրուի հետ կնքված կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթները տարածվում են նաև գործադրուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած բոլոր այն աշխատողների վրա, որոնք արհեստակցական կազմակերպության մասնակից (անդամ) չեն:

Եթե կազմակերպության արհեստակցական կազմակերպությանը մասնակցում է (անդամակցում է) գործադրուի հետ աշխատանքային պայմանագրեր կնքած աշխատողների ոչ ավելին, քան կեսը, ապա կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում արհեստակցական կազմակերպությունը ներկայացնում և պաշտպանում է միայն իր անդամների շահերը:

Տվյալ գործադրուի մոտ արհեստակցական կազմակերպության բացակայության դեպքում, օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, աշխատողների շահերի պաշտպանության գործառույթները կարող են փոխանցվել համապատասխան տարածքային կամ ճյուղային արհեստակցական միությանը:

Եթե արհեստակցական կազմակերպության մասնակիցներ (անդամներ) են տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (հարակից ճյուղերում) տարբեր գործադրուների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողները, ապա այդ դեպքում արհեստակցական կազմակերպությունը կարող է կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում յուրաքանչյուր գործադրուի մոտ ներկայացնել եւ պաշտպանել աշխատողների շահերը, եթե տվյալ գործադրուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողների կեսից ավելին մասնակցում է (անդամակցում է) արհեստակցական կազմակերպությանը: Հակառակ դեպքում արհեստակցական կազմակերպությունը տվյալ գործադրուի մոտ կարող է ներկայացնել և պաշտպանել միայն իր անդամների շահերը:

Հայաստանի Հանրապետության կառավարության հետ կարող է բանակցել և համաձայնագիր կնքել արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությունը, պետական կառավարման մյուս մարմինների հետ կարող են բանակցել և համաձայնագիր կնքել արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունները:

Անհատական շրջանակ

«Աշխատանքային օրենսգրքի 2010 թվականի հունիսի 24-ի փոփոխություններով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 44-րդ հոդվածով օրենքով սահմանված պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների նկատմամբ աշխատանքային օրենսգրքի 2-րդ բաժնի՝ «Կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններ» նորմերը կիրառվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգով:

Հատուկ ծառայողների, քաղաքական, հայեցողական և քաղաքացիական պաշտոն զբաղեցնող անձանց մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ չեն կիրառվում սույն օրենսգրքի 2-րդ բաժնով սահմանված նորմերը:

<<Զինվորական ծառայություն անցնելու մասին>> ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածի համաձայն՝ զինծառայողն իրավունք չունի անդամակցել որևէ քաղաքական կուսակցության, կրոնական կամ արհեստակցական միության:

Զինծառայողները չեն կարող կազմակերպել քաղաքական կուսակցություններ և կրոնական միավորումներ:

<<Ոստիկանությունում ծառայության մասին>> ՀՀ օրենքի համաձայն /39-րդ հոդված/ ոստիկանության ծառայողն իրավունք չունի լինել որևէ կուսակցության, հասարակական-քաղաքական, հասարակական (բացառությամբ գիտական, մշակութային, մարզական, որսորդական, վետերանների և նմանօրինակ շահերի ընդհանրության հիման վրա միավորված կազմակերպությունների), այդ թվում՝ կրոնական, արհեստակցական կազմակերպության անդամ, իր ծառայողական դիրքն օգտագործել կուսակցությունների, հասարակական, այդ թվում՝ կրոնական միավորումների շահերի համար, նրանց նկատմամբ վերաբերմունք քարոզել, ինչպես նաև իր ծառայողական պարտականությունները կատարելիս այլ քաղաքական կամ կրոնական գործունեություն իրականացնել, կազմակերպել գործադուլներ կամ մասնակցել դրանց:

<<Ազգային անվտանգության մարմիններում ծառայության մասին>> ՀՀ օրենքի 43-րդ հոդվածի համաձայն՝ ազգային անվտանգության մարմինների ծառայողն իրավունք չունի լինել որևէ կուսակցության, հասարակական (բացառությամբ գիտական, մշակութային, մարզական, որսորդական և նմանօրինակ շահերի ընդհանրության հիման վրա միավորված կազմակերպությունների), այդ թվում՝ կրոնական, արհեստակցական կազմակերպության անդամ:

<<Դատախազության մասին>> ՀՀ օրենքի 43-րդ հոդվածի համաձայն՝ դատախազն իրավունք չունի անդամակցելու արհեստակցական միության, կազմակերպել գործադուլներ կամ մասնակցել դրանց:

Հոդված 6. Կոլեկտիվ գործարքների կնքման իրավունքը

Նպատակ հետապանելով ապահովել հավաքական բանակցությունների իրավունքի արդյունավետ իրականացումը՝ Կողմերը պարտավորվում են.

1. խթանել աշխատողների ու գործատուների միջև համատեղ քննարկումները,
2. խթանել բոլոր անհրաժեշտ և համապատասխան դեպքերում գործատուների կամ գործատուների կազմակերպությունների և աշխատողների կազմակերպությունների միջև կամավոր բանակցությունների մեխանիզմը, որի նպատակն է կարգավորել զբաղվածության պայմաններն ու ժամկետները հավաքական համաձայնագրերի միջոցով,
3. խթանել աշխատանքի հետ կապված վիճելի հարցերի շուրջ համաձայնության գալու և կամավոր միջնորդ դատարանի մեխանիզմի ներդրումն ու կիրառումը
4. ճանաչել շահերի բախումների դեպքում հավաքական գործողություն ձեռնարկելու աշխատողների և գործատուների իրավունքը, ներառյալ գործադուլի իրավունքը, որը ենթակա է նախապես կնքված հավաքական համաձայնագրերում նախատեսվող պարտավորությունների կատարմանը:

Հոդված 6§1

1) Խնդրում ենք տալ ընդհանուր իրավական դաշտի նկարագրությունը: Խնդրում ենք նշել իրականացված որևէ բարեփոխումների բնույթը, պատճառները և շրջանակները:

«Աշխատանքային օրենսգրքի 2010 թվականի հունիսի 24-ի փոփոխություններով փոփոխվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 41-րդ հոդվածի 4-րդ մասը, ըստ որի՝ կազմակերպության մակարդակում սոցիալական գործընկերության կողմերն են գործատուն և աշխատողների ներկայացուցիչները (նշված փոփոխությունը պայմանավորված է օրենսգրքի 23-րդ հոդվածում կատարված փոփոխությամբ):

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 43-րդ հոդվածով՝

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. Տեղեկավարության տրամադրման կարգը և պայմանները սահմանվում են կողմերի համաձայնությամբ:

Վերջին տարիներին երկրում զգալի առաջընթաց է արձանագրվել սոցիալական գործընկերության հանրապետական մակարդակում: 2009 թվականի ապրիլի 27-ին Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության, Հայաստանի Արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության (այսուհետ՝ Կողմեր) միջև կնքված Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանվել են սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման լրացուցիչ երաշխիքներ և Կողմերի համատեղ գործողությունները դրանց իրականացման համար:

Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի 5-րդ բաժնին համապատասխան՝ հանրապետական մակարդակում կոլեկտիվ բանակցությունների վարման, պայմանագրային պարտավորությունների կատարման ապահովման, պայմանագրի կիրարկումն ապահովելու նպատակով գործողությունների ծրագրի մշակման, պայմանագրի կատարման ընթացքում ծագած խնդիրների քննարկման, Կողմերին համապատասխան առաջարկների ներկայացման նպատակով Կողմերի 2009 թվականի հուլիսի 9-ի համաձայնագրով ձևավորվել և հաստատվել է Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի կազմը (յուրաքանչյուր Կողմից 5-ական ներկայացուցիչ):

Հանձնաժողովի նպատակն է՝

1. Խթանել սոցիալական գործընկերության կայացումն ու զարգացումը.
2. Ապահովել Հայաստանի Հանրապետության կառավարության, Հայաստանի Արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության միջև կնքված Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի կատարումը:

Հանձնաժողովի խնդիրներն են՝

1. Հանրապետական մակարդակում կոլեկտիվ բանակցությունների կազմակերպման և վարման ապահովումը.
2. Պայմանագրի կատարման ընթացքում ծագած խնդիրների քննարկումը և Կողմերին առաջարկների ներկայացումը.
3. Կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու ուղղությամբ միջազգային փորձի՝ ՀՀ-ում տեղայնացման ապահովումը և ճյուղային ու տարածքային երկկողմ հանձնաժողովներին տրամադրումը:

Հանձնաժողովն իր աշխատանքները կազմակերպում է նիստերի միջոցով, որոնք գումարվում են ըստ անհրաժեշտության, բայց ոչ պակաս քան երեք ամիսը մեկ անգամ, որպես կանոն Հանձնաժողովի նախագահի մոտ, եթե նիստի կայացման տեղի

վերաբերյալ Հանձնաժողովն այլ որոշում չի կայացնում: Հանձնաժողովի նիստերն արձանագրվում են:

Հանձնաժողովի նիստն իրավագոր է, եթե յուրաքանչյուր Կողմից մասնակցում են երեքից ոչ պակաս անդամներ: Արտահերթ նիստ կարող է գումարվել Հանձնաժողովի Կողմերից մեկի՝ առնվազն երեք ներկայացուցիչների գրավոր առաջարկությամբ: Արտահերթ նիստը գումարվում է առաջարկը ներկայացնելուց հետո երկշաբաթյա ժամկետում: Նիստի օրակարգի նախագիծը ձևավորում է Հանձնաժողովի նախագահը՝ Հանձնաժողովի անդամների կողմից ներկայացված առաջարկությունների հիման վրա և Հանձնաժողովի քարտուղարի միջոցով, ոչ ուշ, քան նիստից 5 աշխատանքային օր առաջ Հանձնաժողովի անդամներին և նիստին հրավիրված անձանց է ուղարկում օրակարգի նախագիծը և կից փաստաթղթերի փաթեթները:

Նիստում լրացուցիչ հարց ներկայացնելու նախաձեռնությամբ կարող է հանդես գալ Հանձնաժողովի յուրաքանչյուր անդամ:

Հարցի քննարկման ընթացքում լրացուցիչ նյութեր կամ տեղեկատվություն պահանջվելու դեպքում, հարցի քննարկումը տեղափոխվում է Հանձնաժողովի արտահերթ նիստ՝ Հանձնաժողովի համաձայնությամբ:

Նիստի արձանագրության, Հանձնաժողովի որոշումների էլեկտրոնային տարբերակները քարտուղարը նիստի ավարտից հետո, 10 օրվա ընթացքում ուղարկում է Հանձնաժողովի անդամներին:

Հանձնաժողովի որոշումը համարվում է ընդունված, եթե դրան կողմ են քվեարկել հանձնաժողովի նիստին մասնակցող յուրաքանչյուր Կողմի երեքից ոչ պակաս անդամներ:

Հանձնաժողովի այն անդամը, որը համաձայն չէ ընդունած որոշմանը, ներկայացնում է իր գրավոր հատուկ կարծիքը, որը կցվում է որոշմանը և գրառվում նիստի արձանագրության մեջ:

Հանձնաժողովի նիստերին, առանձին հարցերի քննարկումների ժամանակ, խորհրդարարական ձայնի իրավունքով կարող են մասնակցել հրավիրված անձինք՝ պետական պաշտոնյաներ, հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ, փորձագետներ, ինչպես նաև այլ անձինք՝ ըստ անհրաժեշտության:

Հանձնաժողովի աշխատանքները կազմակերպում է Հանձնաժողովի նախագահը:

Հանձնաժողովում յուրաքանչյուր Կողմի աշխատանքները կազմակերպում է ղեկավարը, որն ընտրվում է Կողմի անդամների կազմից:

Կողմերը խորհրդակցում են հետևյալ հարցերի շուրջ.

1. Աշխատանքի անվտանգություն և առողջության պահպանում.
2. Աշխատանք, աշխատավարձ և բնակչության կենսամակարդակ.
3. Աշխատաշուկա և զբաղվածություն.
4. Սոցիալական ապահովագրություն, սոցիալական պաշտպանություն:

Հանձնաժողովն իր գործունեության ընթացքում առաջնորդվում է Հանձնաժողովի կողմից մշակված և հաստատված Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի կիրարկումն ապահովող գործողությունների ծրագրով:

Ծրագրով նախատեսված միջոցառումներն ու գործողությունների վերաբերյալ հարցերը քննարկվում են Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի նիստերում, որոշումներ կայացվում դրանց իրականացման ուղղությամբ անհրաժեշտ քայլերի ու ձեռնարկվելիք միջոցառումների ուղղությամբ:

2012 թվականի հունիսի 30-ին Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության, Հայաստանի Արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և Հայաստանի գործադուների հանրապետական միության միջև կնքվել է «2009 թվականի ապրիլի 27-ին Հայաստանի Հանրապետության կառավարության, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և Հայաստանի գործադուների հանրապետական միության միջև կնքված Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» համաձայնագիր, որով Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետը երկարաձգվել է մինչև 2015 թվականի հունիսի 30-ը:

Պետական ոլորտ

2009 թվականի ապրիլի 27-ին Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության, Հայաստանի Արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և Հայաստանի գործադուների հանրապետական միության (այսուհետ՝ Կողմեր) միջև կնքված Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանվել են սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման լրացուցիչ երաշխիքներ և Կողմերի համատեղ գործողությունները դրանց իրականացման համար:

Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի 5-րդ բաժնին համապատասխան՝ հանրապետական մակարդակում կոլեկտիվ բանակցությունների վարման, պայմանագրային պարտավորությունների կատարման ապահովման, պայմանագրի կիրարկումն ապահովելու նպատակով գործողությունների ծրագրի մշակման, պայմանագրի կատարման ընթացքում ծագած խնդիրների քննարկման, Կողմերին համապատասխան առաջարկների ներկայացման նպատակով Կողմերի 2009 թվականի հուլիսի 9-ի համաձայնագրով ձևավորվել և հաստատվել է Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի կազմը (յուրաքանչյուր Կողմից 5-ական ներկայացուցիչ):

2) Խնդրում ենք նշել միջոցառումները (վարչական մեխանիզմներ, ծրագրեր, գործողությունների պլաններ, նախագծեր և այլն)՝ ուղղված իրավական դաշտի իրականացմանը:

Եռակողմ սոցիալական գործընկերության շրջանակներում ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունն ակտիվորեն համագործակցում է Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և Հայաստանի գործադուների հանրապետական միության հետ:

Համագործակցության ուղղություններից մեկն էլ ճյուղային, փարածքային և կազմակերպության մակարդակում սոցիալական գործընկերության զարգացումն ու աշխուժացումն է: Մասնավորապես այս ուղղությամբ կազմակերպվել են համապեղ սեմինար-խորհրդակցություններ:

Հայաստանի գործադուրների հանրապետական միությունը /այսուհետ՝ ՀԳՀՄ/ հիմնադրվել է 2007 թվականի նոյեմբերին:

Միության ռազմավարական առաջնահերթություններն են՝

- գործադուրների կազմակերպությունների ինստիտուցիոնալ հզորացում և արդյունավետ կառավարում.

- բարենպաստ միջավայր գործարարության համար.

- սոցիալական երկխոսություն փոփոխություն-աշխատաշուկա-կրթություն համագործակցության հարցերում:

Առաջնահերթ նպատակներից կարևորագույններն են՝

- համակարգել իր անդամ ճյուղային, փարածքային միությունների և գործադուր կազմակերպությունների գործունեությունը ՀՀ պետական կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, Հայաստանի արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիա և ճյուղային արհեստակցական միությունների հետ փոխհարաբերություններում.

- ՀՀ կառավարության, աշխատավորների ներկայացուցչական կազմակերպությունների՝ այդ թվում Հայաստանի արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիայի հետ արդյունավետ խորհրդակցությունների և համագործակցության կայացումը՝ հանրապետական, փարածքային, ինչպես նաև փոփոխական գործունեության առանձին ճյուղերի և կազմակերպությունների մակարդակներով:

Լինելով համեմատաբար երիտասարդ կառույց ՀԳՀՄ-ն 2007-2012թթ. ընթացքում իրականացրել է աշխատանքներ բոլոր 4 մակարդակներում /հանրապետական, փարածքային, ճյուղային, կազմակերպության/ սոցիալական գործընկերության ինստիտուցիոնալ կառույցների ձևավորման, դրանց կայացման և կարողությունների զարգացման և ուժգնացման հարցերում: 2009-2012թթ. ընթացքում միության աջակցությամբ հիմնադրվել են երկու նոր փարածքային /Կոտայք, Սյունիք/ և երեք ճյուղային /Մեծաղամշակման և էլեկտրոնիկայի արդյունաբերության, Զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների և Որակի ասոցացիա/ գործադուրների միություններ, որոնք անդամագրվել են ՀԳՀՄ-ին:

Նոր ճյուղային և փարածքային միությունների հիմնադրումը նաև նպատակ ունի սկսելու համապատասխան արհեստակցական կազմակերպությունների հետ խորհրդակցություններն ու բանակցությունները՝ կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման համար:

2013 թվականի ընթացքում ՀԳՀՄ-ն կաջակցի Շիրակի, Գեղարքունիքի, Արմավիրի մարզերում փարածքային միությունների, ինչպես նաև էներգետիկայի, առևտրի և սպասարկման, գինեգործության ոլորտներում ճյուղային միությունների հիմնադրմանը:

2010 թվականի ապրիլ-օգոստոս ամիսների ընթացքում Արագածոտնի մարզում, ՀԳՀՄ-ի, Արագածոտնի գործադուրների փարածքային միության, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և տեղական ինքնակառավարման մարմինների

կողմից իրականացրած <<Սոցիալական գործընկերության զարգացումը մարզերում>> ծրագրի արդյունքում 15 կազմակերպություններում կոլեկտիվ բանակցությունների և քննարկումների ընթացքում մշակվեցին կազմակերպությունների կոլեկտիվ պայմանագրերի նախագծեր, որոնք քննարկվեցին և ստորագրվեցին կազմակերպությունների արհկոմների ու գործատուների կողմից:

2010 թվականի հունիսի 11-ին ստորագրվեց նաև Արագածոտնի մարզի Ապարանի քաղաքապետարանի, Արդյունաբերական համակարգի աշխատողների Ապարանի տարածքային արհեստակցական կազմակերպության և Արագածոտնի մարզի գործատուների տարածքային միության միջև եռակողմ Տարածքային կոլեկտիվ պայմանագիրը:

<<Սոցիալական գործընկերության զարգացման>> ծրագրի արդյունքներն ամփոփվեցին 2010 թվականի սեպտեմբերի 29-ին <<Սոցիալական գործընկերություն>> ազգային առաջին կոնֆերանսում: Կոնֆերանսին մասնակցում էին և իրենց կարծիքներն արտահայտեցին սոցիալական գործընկերության բոլոր մակարդակների ներկայացուցիչները, ինչպես նաև խնդրով շահագրգռված բազմաթիվ տեղական և միջազգային կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ: Կոնֆերանսում որոշում ընդունվեց, հաշվի առնելով կոնֆերանսի կարևոր նշանակությունը սոցիալական գործընկերության զարգացման գործում, այդ հանդիպումները դարձնել շարունակական և յուրաքանչյուր տարի աշնանը կազմակերպել գործընկերությանը վերաբերող հերթական կոնֆերանս:

Որոշում ընդունվեց նաև, որ հաջորդ՝ երկրորդ Ազգային կոնֆերանսի նշանաբանի կլինի <<Միասին դեպի աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանում>>:

2011 թվականի հոկտեմբերի 11-12-ը կայացել է <<Սոցիալական գործընկերություն>> Ազգային երկրորդ կոնֆերանսը:

<<Միասին դեպի աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանում>> Ազգային կոնֆերանսը որպես սոցիալական գործընկերության ինստիտուցիոնալ համակարգի մի բաղադրիչ, զեպտելվում է << ազգային անվտանգության ռազմավարության համատեքստում: ՀԳՀՄ-ի կազմակերպած միջոցառումն անդրադարձավ աշխատանքի պաշտպանության ոլորտում ազգային քաղաքականությանը, Հայաստանի ամենապարբեր աշխատանքային միջավայրերում առկա պայմանների տարաբնույթ հիմնախնդիրներին և արդեն կարծրատիպի վերացված մոտեցումներին: Ներկայացվեցին կազմակերպություններում աշխատողի համար անվտանգ և արժանապատիվ աշխատանքային միջավայր ձևավորող արդի սկզբունքներն ու չափանիշները, կոնֆերանսին մասնակցող միջազգային փորձագետները ներկայացրեցին Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության, Եվրամիության աշխատանքի պաշտպանության և առողջության պահպանման կոմիտեի առաջադեմ փորձը և պահանջները: Ընդհանուր առմամբ կոնֆերանսին մասնագետները ներկայացրեցին ավելի քան 15 առանցքային ելույթներ: Կոնֆերանսի ընթացքում, հոկտեմբերի 11-ին, Հայաստանի մեքենաշինարարների և սարքաշինարարների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության Մետաղամշակման և էլեկտրոնիկայի արդյունաբերության գործատուների միությունը ստորագրեցին երկկողմ Կոլեկտիվ պայմանագիր:

2011 թվականին նախագծվեց, մշակվեց, տեղակայվեց և գործարկվեց <<սոցիալական գործընկերության>> կայքը (www.social-dialogue.am), որի աշխատանքներին մասնակցեցին և կայքը օգտագործում են երեք սոցիալական գործընկերները՝ ՀՀ կառավարությունը, Հայաստանի գործադուրների հանրապետական միությունը և Հայաստանի արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիան, իրենց համապատասխան փարաձքային, ճյուղային կազմակերպություններով: (Ներկայումս կայքը գտնվում է վերափոխման գործընթացում):

2012 թվականի ընթացքում <<Սոցիալական երկխոսության և համագործակցության>> ծրագրի շրջանակներում, որին աջակցում էին նաև Գերմանական Կովկասյան համագործակցության և Հոլանդական գործադուրների կազմակերպությունների հզորացմանն աջակցող ծրագրերը՝ հանրապետության երկու մարզերում /Լոռի, Սյունիք/ իրականացվեց սոցիալ-տնտեսական իրավիճակի հետազոտություն և վերլուծություն, ինչպես նաև սոցիալական գործընկերության առկա իրավիճակի գնահատում /գործադուրների, արհմիությունների և ՏԻՄ տեսանկյունից/: Հետազոտության արդյունքները մայիսի 16-ին ամփոփվեցին <<Սոցիալական երկխոսությունը և փարաձքային զարգացման հիմնախնդիրները Լոռու մարզում>> կոնֆերանսում, իսկ օգոստոսի 29-ին՝ Սյունիքի մարզի փարաձքային համանուն կոնֆերանսում: Մարզերի փարաձքային կոնֆերանսներին մասնակցեցին և իրենց դիրքորոշումներն արտահայտեցին մարզպետների առաջին տեղակալները, մարզերի գործադուրների փարաձքային միության և արհեստակցական կազմակերպությունների ղեկավարները, գործադուրները, կրթական ոլորտի ներկայացուցիչները, Գերմանական կովկասյան աջակցող ծրագրերի համակարգողները, ինչպես նաև ՀՀ-ում գործող միջազգային կազմակերպությունների ներկայացուցիչները:

2012 թվականի հոկտեմբերի 4-ին <<Սոցիալական երկխոսությունը մարզերում և մարզերի զարգացում>> Սոցիալական գործընկերության երրորդ Ազգային կոնֆերանսում միջազգային փորձագետների և սոցիալական գործընկերության բոլոր շահագրգիռ կողմերի մասնակցությամբ ամփոփվեցին երկու մարզերում հետազոտությունների աշխունքները և մշակվեցին հետագա համագործակցության ծրագրեր:

2013 թվականի ՀԳՀՄ զարգացման ռազմավարության 2-րդ բաժինն ամբողջովին նվիրված է սոցիալական գործընկերության բոլոր մակարդակներում կայացմանը և զարգացմանը, արհմիութենական համապատասխան մակարդակների կազմակերպությունների հետ համագործակցությանը:

Նախատեսվում են ՀՀ արհմիությունների կոնֆեդերացիայի հետ համատեղ ծրագրերի իրականացում սոցիալական երկխոսությունը զարգացնելու առումով և այդ նպատակով փարբեր միջոցառումների կազմակերպում, այդ թվում՝

- համագործակցություն եռակողմ հանձնաժողովի աշխատանքների և քննարկվող հարցերի օրակարգի ձևավորման շրջանակում..
- 2013 թվականի հունվարին ստեղծվել է համատեղ արագ արձագանքման աշխատանքային խումբ՝ Հայաստանի տնտեսվարող սուբյեկտներում Աշխատանքի պաշտպանության առկա վիճակի ուսումնասիրման, ռիսկերի գնահատման և անհրաժեշտության դեպքում խորհրդարկության փրամադրման նպատակով.

- նախատեսվում է 2013 թվականի ընթացքում հանրապետության բոլոր մարզերում համարեղ կազմակերպել սեմինար և քննարկումներ <<Աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմաններ>> թեմայով, համարեղ իրականացնելով իրավիճակի գնահատումներ և վերլուծություններ.
- նախատեսվում է 2013 թվականի ընթացքում հանրապետության բոլոր մարզերում համարեղ սոցիալական երկխոսության և սոցիալական գործընկերության շղթայի բոլոր 4 մակարդակներում գործարուների համար իրականացնել վերապատրաստումներ <<Սոցիալական երկխոսություն>> թեմայով.
- նախատեսվում է 2013 թվականի ընթացքում իրականացնել աշխատավարձի նվազագույն չափի վերաբերյալ իրավիճակի գնահատում և դրա հիման վրա ոլորտային համարեղ ուսումնասիրություններ և վերլուծություններ.
- իրականացնել ուսումնասիրություն << աշխատանքային օրենսգրքի կիրառման պրակտիկան կազմակերպություններում, առկա խնդիրների բացահայտում.
- կազմակերպել սոցիալական գործընկերության հանդիպումներ, ճյուղային միությունների միջև բանակցությունների խթանման նպատակով.
- վերլուծել կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքմանը խոչընդոտող գործոնները, խթանել կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքումը, կազմակերպություններում կնքված պայմանագրերի ներքո աշխատանքների ուժգնացում.
- համարեղ կլոր սեղանների, քննարկումների կազմակերպում Արժանապատիվ աշխատանք ծրագրի գերակայությունների շուրջ՝ զբաղվածության քաղաքականության կատարելագործում, աշխատանքի պաշտպանություն, գենդերային հավասարություն և երտասարդության զբաղվածություն, հարկադիր աշխատանքի կանխարգելում.
- Տեղեկատվության փոխանակում /գրքեր, բրոշյուրներ և այլն/.
- www.social-dialogue.am կայքի հնարավորությունների արդյունավետ օգտագործում:

Նախատեսվում է 2013 թվականի 4-րդ եռամսյակում կազմակերպել Սոցիալական գործընկերության Ազգային չորրորդ կոնֆերանսը <<ՓՄՁ ոլորտի խնդիրները <<-ում և դրանց հաղթահարման ուղիները սոցիալական գործընկերության շրջանակում>> թեմայով:

3) Խնդրում ենք տրամադրել համապատասխան թվեր, վիճակագրություն կամ, անհրաժեշտության դեպքում, ցանկացած այլ համապատասխան տեղեկատվություն:

Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի անդամ կազմակերպություններում 2009 թվականին կնքվել են 857 կոլեկտիվ պայմանագիր, որից ճյուղային՝ 5 տարածքային՝ 71, կազմակերպության 781: Կազմակերպության աշխատողների թիվը, որոնց վրա տարածվում է կոլեկտիվ պայմանագիրը, կազմում է 165830 մարդ, որոնցից արհմության անդամներ են 163142 մարդ: ՀԱՄԿ-ի անդամ 24 ճյուղային

հանրապետական միություններին անդամակցել են 2009 թվականին՝ 717, 2010 թվականին՝ 725, 2011 թվականին՝ 733 և 2012 թվականին՝ 709 ՀՀ պետական ռեգիստրում գրանցված արհմիութենական կազմակերպություններ:

տարեթիվ	Կնքված կոլեկտիվ պայմանագրեր						ՀԱՄԿ-ի անդամ արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություններին անդամակցող արհմիութենական կազմակերպություններ
	ընդամենը	այդ թվում			կազմակերպության աշխատողների թիվը որոնց վրա տարածվում է կոլեկտիվ պայմանագիրը	այդ թվում արհմիութեան անդամներ	
		ճյուղային	տարածքային	կազմակերպության			
2009	857	5	71	781	165830	163142	717
2010	871	3	59	809	168869	167166	725
2011	858	6	63	789	171741	169043	733
2012	873	7	59	807	175252	173004	709

Հոդված 6§2

1) Խնդրում ենք փալ ընդհանուր իրավական դաշտի նկարագրությունը: Խնդրում ենք նշել իրականացված որևէ բարեփոխումների բնույթը, պատճառները և շրջանակները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2010 թվականի հունիսի 24-ի փոփոխություններով օրենսգրքի 56-րդ հոդվածը խմբագրվել է և «արհեստակցական միություն» բառերը փոխարինվել են «աշխատողների ներկայացուցիչներ» բառերով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2010 թվականի հունիսի 24-ի փոփոխություններով օրենսգրքի 23-րդ հոդվածը շարադրվել է նոր խմբագրությամբ, որի համաձայն՝

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

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

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

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

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

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2010 թվականի հունիսի 24-ի փոփոխություններով փոփոխվել է նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 44-րդ հոդվածը, որի 1-ին մասի համաձայն՝ օրենքով սահմանված պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների նկատմամբ օրենսգրքի 2-րդ բաժնի նորմերը կիրառվում են օրենսգրքով սահմանված կարգով: Այսինքն օրենսգրքի 2-րդ բաժնի նորմերը կիրառելի են քաղաքացիական ծառայողների համար:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն՝ 2009 թվականի ապրիլի 27-ին Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության, Հայաստանի Արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության (այսուհետ՝ Կողմեր) միջև կնքված Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանվել են սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման լրացուցիչ երաշխիքներ և Կողմերի համատեղ գործողությունները դրանց իրականացման համար:

Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի 5-րդ բաժնին համապատասխան՝ հանրապետական մակարդակում կոլեկտիվ բանակցությունների վարման, պայմանագրային պարտավորությունների կատարման ապահովման, պայմանագրի կիրարկումն ապահովելու նպատակով գործողությունների ծրագրի մշակման, պայմանագրի կատարման ընթացքում ծագած խնդիրների քննարկման, Կողմերին համապատասխան առաջարկների ներկայացման նպատակով Կողմերի 2009 թվականի հուլիսի 9-ի համաձայնագրով ձևավորվել և հաստատվել է Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի կազմը (յուրաքանչյուր Կողմից 5-ական ներկայացուցիչ):

2012 թվականի հունիսի 30-ին Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության, Հայաստանի Արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության միջև կնքվել է «2009 թվականի ապրիլի 27-ին Հայաստանի Հանրապետության կառավարության, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության միջև կնքված Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» համաձայնագիր, որով Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետը երկարաձգվել է մինչև 2015 թվականի հունիսի 30-ը:

Եռակողմ սոցիալական գործընկերության շրջանակներում ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունն ակտիվորեն համագործակցում է Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության հետ:

Համագործակցության ուղղություններից մեկն էլ ճյուղային, փարածքային և կազմակերպության մակարդակում սոցիալական գործընկերության զարգացումն ու աշխուժացումն է: Մասնավորապես այս ուղղությամբ կազմակերպվել են համապետ սեմինար-խորհրդակցություններ:

Պեղական ոլորտ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2010 թվականի հունիսի 24-ի փոփոխություններով փոփոխվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 44-րդ հոդվածը, որի 1-ին մասի համաձայն՝ օրենքով սահմանված պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների նկատմամբ օրենսգրքի 2-րդ բաժնի նորմերը կիրառվում են օրենսգրքով սահմանված կարգով:

Այսինքն օրենսգրքի 2-րդ բաժնի նորմերը կիրառելի են քաղաքացիական ծառայողների համար:

Հոդված 6§3

1) Խնդրում ենք փալ ընդհանուր այն իրավական դաշտի նկարագրությունը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով (հոդված 68) 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:

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:

Բոլոր կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի կարգավորումն իրականացվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի Գլուխ 11-ի («Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի կարգավորումը») դրույթներին համաձայն:

Հոդված 6§4

1) Խնդրում ենք տալ ընդհանուր այն իրավական դաշտի նկարագրությունը, որը վերաբերում է մասնավոր և հանրային հատվածներում հավաքական գործողություններին: Խնդրում ենք նշել իրականացված որևէ բարեփոխումների բնույթը, պատճառները և շրջանակները:

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն /25-րդ հոդված/ գործադուլներ կազմակերպելու և գլխավորելու իրավունք ունեն արհեստակցական միությունները:

2010 թվականի հունիսի 24-ին ընդունվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը, որի համաձայն /հոդված 74 /.

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

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

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

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

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

3. Մինչև գործադուլ սկսելը կարող է կազմակերպվել նախազգուշական գործադուլ: Այն չի կարող շարունակվել երկու ժամից ավելի: Այդ գործադուլի մասին գործադուլն 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 վրանգավոր հետևանքներ ունենալ, գործադուլ անելու որոշում ընդունելու դեպքում գործատուն պետք է գրավոր ձևով նախազգուշացվի գործադուլն սկսելուց առնվազն տասնչորս օր առաջ:

5. Գործադուլ հայտարարելու որոշման մեջ նշվում են՝

- 1) գործադուլ հայտարարելու համար հիմք համարվող պահանջները.
- 2) գործադուլն սկսելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը և ժամը.
- 3) գործադուլը ղեկավարող մարմինը:

«Վ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն /հոդված 77/.

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:

«Վ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն /հոդված 79/ 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:

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:

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:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն /հոդված 80/ 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:

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

Հոդված 22. Աշխատանքային պայմանների և աշխատանքային միջավայրի սահմանմանը և բարելավմանը մասնակցելու իրավունքը

Նպատակ հետապնդելով ապահովել կազմակերպությունում աշխատանքային պայմանների և աշխատանքային միջավայրի սահմանմանը և բարելավմանը մասնակցելու իրավունքի արդյունավետ իրականացումը՝ Կողմերը պարտավորվում են որդեգրել կամ խրախուսել այն միջոցառումները, որոնք հնարավորություն են տալիս աշխատողներին կամ նրանց ներկայացուցիչներին՝ ազգային օրենսդրությանը և գործելակերպերին համապատասխան, մասնակցել.

- ա. աշխատանքային պայմանների, աշխատանքի կազմակերպման և աշխատանքային միջավայրի սահմանմանը և բարելավմանը,
- բ. կազմակերպությունում առողջության և անվտանգության պաշտպանությանը,
- գ. սոցիալական և սոցիալ-մշակութային ծառայությունների և հարմարությունների կազմակերպմանը,
- դ. այս հարցերը կարգավորող ենթաօրենսդրական ակտերի հետ համապատասխանության նկատմամբ վերահսկողությանը:

1) Խնդրում ենք տալ ընդհանուր իրավական դաշտի նկարագրությունը: Խնդրում ենք նշել իրականացված որևէ բարեփոխումների բնույթը, պատճառները և

շրջանակները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հոդված 22-ի համաձայն՝ 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:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի /հոդված 19/ համաձայն՝ աշխատողների կոլեկտիվը կազմում են գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող բոլոր աշխատողները:

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

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

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

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

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

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2010 թվականի հունիսի 24-ի փոփոխություններով փոփոխվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հոդված 253-ը, որի համաձայն՝ գործատուն պարտավոր է աշխատողներին տեղեկացնել աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության վիճակի վերլուծության, պլանավորման, միջոցառումների կազմակերպման և վերահսկման բոլոր հարցերի մասին և խորհրդակցել նրանց հետ: Գործատուն պարտավոր է աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերի քննարկմանը մասնակից դարձնել աշխատողների ներկայացուցիչներին: Գործատուն կարող է ստեղծել կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողով, որի գործունեության կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը: Կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողովի գործունեության կարգը հաստատված է ՀՀ կառավարության 2006 թվականի հունիսի 29-ի թիվ 1007-Ն որոշմամբ: Նշված կարգով սահմանվում են կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և

առողջության հարցերով հանձնաժողովի (այսուհետ՝ հանձնաժողով) գործունեության նպատակները, աշխատանքների կազմակերպման և իրականացման կարգը:

Հանձնաժողովի գործունեության նպատակը և խնդիրները

Գործադրում իրավունք ունի Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 253-րդ հոդվածի և սույն կարգի համաձայն ստեղծելու կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողով:

Հանձնաժողովի գործունեության նպատակը կազմակերպությունում աշխատողների մասնակցության ապահովումն է մասնագիտական ռիսկերի դիտարկման, առողջ և անվտանգ աշխատանքային միջավայրի ապահովման ու պահպանման կանխարգելիչ միջոցառումների պլանավորման և կազմակերպման, ինչպես նաև աշխատողների առողջական վիճակի վերլուծության աշխատանքների:

Հանձնաժողովի գործունեության նպատակի իրագործմանն ուղղված խնդիրներն են՝

ա) աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման կանխարգելիչ միջոցառումների պլանավորման, կազմակերպման ու իրականացման գործում գործադրուին աջակցելը.

բ) աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման հարցերի մասին աշխատողների իրազեկմանն օժանդակելը.

գ) անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման վերաբերյալ աշխատողների մեծամասնության կարծիքի ձևավորումն ու ներկայացումն ապահովելը.

դ) կազմակերպությունում աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմանները սահմանող նորմատիվների ներդրման աշխատանքներում գործադրուին աջակցելը:

Հանձնաժողովի ձևավորումը

Հանձնաժողովը ձևավորվում է գործադրուի, արհեստակցական միության և աշխատողների կողմից հավասար թվով լիազորված ներկայացուցիչներից:

Հանձնաժողովի անդամների թիվը որոշվում է կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ, բայց ոչ պակաս վեց մարդուց, ելնելով կազմակերպության աշխատողների թվից և այլ առանձնահատկություններից:

Արհեստակցական միության և աշխատողների կողմից լիազորված ներկայացուցիչներն առաջադրվում են համապատասխանաբար արհեստակցական միության անդամներից ու աշխատողների կողմերի կողմից և ընտրվում արհեստակցական միության ու աշխատողների կողմերի ընդհանուր ժողովներում:

Գործադրուի ներկայացուցիչները նշանակվում են գործադրուի կողմից՝ հրամանով կամ կարգադրությամբ:

Հանձնաժողովն իր կազմից ընտրում է նախագահ և քարտուղար: Հանձնաժողովի նախագահ չի կարող ընտրվել կազմակերպության աշխատանքի պաշտպանության և տեխնիկայի անվտանգության հարցերով զբաղվող պաշտոնատար անձը:

Հանձնաժողովի կազմը հաստատվում է գործարուի հրամանով կամ կարգադրությամբ:

Հանձնաժողովի որևէ անդամի՝ իր պարտականությունների կատարման անհնարինության դեպքում՝ նրա փոխարեն ընտրվում է նոր անդամ՝ սույն կարգին համապատասխան:

Գործարուն կարող է չընդունել հանձնաժողովի որոշումը: Այդ դեպքում գործարուն հանձնաժողովի որոշումը չընդունելու հիմնավորումը ներկայացնում է հանձնաժողովին՝ ընդունելի փարբերակ մշակելու նպատակով:

Հանձնաժողովի աշխատանքների կազմակերպումը և գործունեությունը

Հանձնաժողովն իր գործունեության ընթացքում ղեկավարվում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով, աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման ոլորտի նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կազմակերպության ներքին իրավական ակտերով:

Հանձնաժողովն իր աշխատանքները կազմակերպում է նիստերի միջոցով, որոնք գումարվում են իր կանոնակարգին համապատասխան կամ անհրաժեշտությունից ելնելով, բայց ոչ պակաս, քան յուրաքանչյուր 3 ամիսը մեկ անգամ:

Հանձնաժողովն իր գործունեությունն իրականացնում է իր կանոնակարգի համաձայն, որը հաստատվում է հանձնաժողովի կողմից:

Հանձնաժողովի նիստն իրավազոր է հանձնաժողովի անդամների կեսից ավելիի մասնակցության դեպքում: Հանձնաժողովի որոշումներն ընդունվում են քվեարկությամբ՝ դրան մասնակցած անդամների կեսից ավելի կողմ ձայներով: Քվեարկությունն անցկացվում է բաց:

Հանձնաժողովն իր նիստերին կարող է մասնակից դարձնել կազմակերպության ստորաբաժանումների պատասխանատու աշխատողներին:

Հանձնաժողովը՝

ա) գործարուից ստանում է տեղեկատվություն արտադրական միջավայրի և աշխատանքային գործընթացի վրանգավոր ու վնասակար գործոնների մասին.

բ) աշխատողների դիմումների և առաջարկությունների հիման վրա, ինչպես նաև աշխատողների հարցումների միջոցով տեղեկացնում է աշխատատեղերում գործարուի կողմից իրականացվող աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման միջոցառումների իրականացման մասին.

գ) ստացված տեղեկատվության հիման վրա գործարուին ներկայացնում է առաջարկություն այլ մասնագիտացված կազմակերպությունների միջոցով լրացուցիչ հետազոտությունների անցկացման անհրաժեշտության վերաբերյալ.

դ) աջակցում է գործարուին և պետական լիազորված մարմիններին՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով արտադրական դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների դեպքերի ծառայողական քննության գործընթացին.

ե) մասնակցում է կազմակերպությունում աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման վերաբերյալ ուսուցման կազմակերպմանը.

զ) պարբերաբար, բայց առնվազն տարեկան մեկ անգամ աշխատանքային կոլեկտիվին ներկայացնում է իր գործունեության մասին հաշվետվություն:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2010 թվականի հունիսի 24-ի փոփոխություններով փոփոխվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հոդված 33-ը, որով աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական հսկողությունն ու վերահսկողությունն իրականացնում են համապատասխան պետական մարմինները, իսկ ոչ պետական վերահսկողությունը՝ աշխատողների ներկայացուցիչները և գործատուները (գործատուների ներկայացուցիչները):

Փոփոխվել է նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 35-րդ հոդվածը, որի համաձայն գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողությունն իրականացնում են աշխատողների ներկայացուցիչները, իսկ աշխատողների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողությունը՝ գործատուները (գործատուների ներկայացուցիչները):

Իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածը խմբագրվել և լրացվել է հետևյալ բովանդակությամբ.

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

2. Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացնում են աշխատողների ներկայացուցիչները:

3. Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացվում է՝

1) իրավունքը ճանաչելով.

2) մինչև իրավունքի խախտումը եղած դրությունը վերականգնելով.

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

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

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

6) իրավունքի ինքնապաշտպանությամբ.

7) պարտականությունը բնեղենով կատարելուն հարկադրելով.

8) վնասի հատուցում ստանալով.

9) տուգանք (տուժանք) բռնագանձելով.

10) իրավահարաբերությունը դադարեցնելով կամ փոփոխելով.

11) օրենքով նախատեսված այլ եղանակներով:

<<Արհեստակցական միությունների մասին>> ՀՀ օրենքի 15-րդ հոդվածի համաձայն՝ արհեստակցական միության նպատակներն են՝

ա) ներկայացնել և պաշտպանել արհեստակցական միության մասնակցի (անդամի) աշխատանքային ու դրա հետ կապված սոցիալական ու այլ շահերը և իրավունքները գործադուի և (կամ) երրորդ անձի մոտ:

բ) գործադուի հրավերով մասնակցել արտադրական ծրագրերի մշակմանը և դրանց կենսագործմանը:

գ) գործադուին ներկայացնել առաջարկություններ՝ աշխատողների աշխատանքի և հանգստի պայմանների բարելավման, նոր տեխնիկայի ներդրման, ձեռքի աշխատանքի թեթևացման, արտադրական նորմաների վերանայման, աշխատանքի վարձատրության չափի և կարգի վերաբերյալ:

դ) գործադուի հետ համագործակցել արհեստակցական միության մասնակցի (անդամի) պարգևատրման և խրախուսման հարցերում:

ե) գործադուի ներկայացմամբ քննարկել աշխատանքային կարգապահության խախտում թույլ տված արհեստակցական միության մասնակցի (անդամի) հարցը:

2) Խնդրում ենք նշել միջոցառումները (վարչական մեխանիզմներ, ծրագրեր, գործողությունների պլաններ, նախագծեր և այլն)՝ ուղղված իրավական դաշտի իրականացմանը:

<<Աշխատանքի պետական տեսչության մասին>> ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության իրականացման ընթացքում աշխատանքի պետական տեսչությունը համագործակցում է պետական կառավարման, տեղական ինքնակառավարման և այլ մարմինների ու հասարակական միավորումների հետ՝ փոխանակելով համապատասխան տեղեկատվություն: Իսկ նույն օրենքի 8-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության ոլորտում աշխատանքի պետական տեսչության լիազորություններից է գործատուների, արհեստակցական միությունների աշխատանքի անվտանգության գծով մասնագետների պատրաստման, ուսուցման, վերապատրաստման, որակավորման բարձրացման կազմակերպումը, պետական կառավարման և ստուգում իրականացնող այլ մարմինների, գործատուների, դրանց միությունների, արհեստակցական միությունների և աշխատողների կոլեկտիվի ներկայացուցիչների հետ համագործակցությունը:

<<Աշխատանքի պետական տեսչության մասին>> ՀՀ օրենքի /հոդված 10/ համաձայն՝ աշխատանքի պետական տեսչությունն ունի հետևյալ լիազորությունները:

1) գործատուների, դրանց միությունների, աշխատավորական կոլեկտիվների ներկայացուցիչների համար կազմակերպում է աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման ուղղությամբ սեմինարներ:

2) աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման ուղղությամբ գործադրումների, արհեստակցական միությունների համար աշխատանքի անվտանգության պաշտպանության գործում կազմակերպում է մեթոդական օգնություն՝ փալով համապատասխան տեղեկատվություն և խորհրդատվություն:

3) լիազորված մարմին առաջարկություն է ներկայացնում աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման կատարելագործման վերաբերյալ:

4) վերլուծում է աշխատանքային օրենսդրության խախտումների պատճառները և գործադրում առաջարկություններ ներկայացնում դրանց վերացման, աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնման վերաբերյալ:

5) ուսումնասիրում և վերլուծում է արտադրությունում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների պատճառները և գործադրում ներկայացնում դրանց կանխարգելման վերաբերյալ գրավոր միջոցառումներ:

6) ուսումնասիրում է աշխատատեղում աշխատանքի անվտանգության կոլեկտիվ և անհատական պաշտպանիչ միջոցների առկայության, պահպանման շահագործման վիճակը:

7) իր գործունեության ապահովման նպատակով եռամսյակը մեկ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով գործադրումներից ստանում է հաշվետվություն՝ աշխատողների թվի, աշխատավարձի (ըստ մասնագիտությունների), արտադրությունում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների մասին:

8) աշխատանքի առողջ և անվտանգ նորմատիվների պահանջների խախտման վերաբերյալ փորձագիտական եզրակացության կամ արձանագրված թերությունների մասին ակտի առկայության դեպքում սահմանում է խախտումների վերացման ժամկետները՝ ըստ հաստատված նորմատիվների. սահմանված ժամկետում թերությունները չվերացնելու դեպքում ժամանակավորապես դադարեցնում է կազմակերպության կամ դրա առանձին ստորաբաժանման աշխատանքները մինչև խախտումների վերացումը:

9) հսկողություն և վերահսկողություն է իրականացնում գործադրումների կողմից աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի պահպանման նկատմամբ:

10) հսկողություն և վերահսկողություն է իրականացնում գործադրումի մոտ աշխատանքի ընդունման, աշխատանքային գրքույկների, աշխատանքային պայմանագրերի և հրամանագրերի վարման կարգի պահպանման, անօրինական աշխատանքների (թաքնված զբաղվածություն) կատարման, օրենքով սահմանված կարգով և ժամկետներում աշխատավարձի հաշվարկման ու վճարման նկատմամբ:

11) օրենսդրությամբ սահմանված կարգով հսկում և վերահսկում է կոլեկտիվ պայմանագրերով (համաձայնագրերով) նախատեսված պարտավորությունների կատարման ընթացքը, ձեռնարկում է անհրաժեշտ միջոցներ աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնման ուղղությամբ:

12) հսկողություն և վերահսկողություն է իրականացնում աշխատատեղում աշխատանքի անվտանգության և աշխատանքի պաշտպանության՝ օրենքով սահմանված պարտադիր պահանջների պահպանման նկատմամբ.

13) հսկողություն և վերահսկողություն է իրականացնում արտադրությունում դժբախտ դեպքերի հաշվառման և քննման՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգի պահպանման և օրենքով սահմանված կարգով վնասի հատուցման ենթակա գումարների ժամանակին վճարման նկատմամբ.

14) հսկողություն և վերահսկողություն է իրականացնում մինչև 18 տարեկան անձանց, ինչպես նաև կանանց՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների ապահովման նկատմամբ.

15) ուսումնասիրում է սեռային հարկանիշով պայմանավորված աշխատանքի ընդունման խտրականության դեպքերը և միջոցներ ձեռնարկում աշխատողների խախտված իրավունքների պաշտպանության ուղղությամբ.

16) հսկողություն և վերահսկողություն է իրականացնում աշխատատեղում աշխատողների ինքնությունը հավաստող անվանաքարտերի տրամադրման և օգտագործման կարգի պահպանման նկատմամբ՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով.

17) գործատուներից պահանջում է ձեռնարկել համապատասխան միջոցներ՝ վերացնելու ուսումնասիրության և (կամ) ստուգումների ժամանակ աշխատանքի կազմակերպման ընթացքում հայտնաբերված այն խախտումները և թերությունները, որոնք կարող են վտանգ սպառնալ աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը.

18) ստուգումների հետեւանքով Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի՝ հանցագործության հարկանիշներ պարունակող խախտումների մասին նյութեր է ներկայացնում իրավապահ մարմիններ.

19) օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում և կարգով հայցով դիմում է դատարան.

20) կազմում է տարեկան հաշվետվություններ տեսչության (այդ թվում՝ դրա տարածքային մարմինների) գործունեության արդյունքների մասին.

21) կատարում է քաղաքացիների ընդունելություն, քննարկում է քաղաքացիների աշխատանքի իրավունքի խախտման մասին դիմումները, բողոքները և առաջարկները:

<<Աշխատանքի պետական տեսչության մասին>> ՀՀ օրենքի 15-րդ հոդվածի համաձայն՝

Աշխատանքի պետական տեսչի իրավունք ունի՝

1) աշխատանքային օրենսդրության եւ աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ հսկողություն և վերահսկողություն իրականացնելու նպատակով, սահմանված նմուշի վկայականի և ստուգման հանձնարարագրի (բացառությամբ անհետաձգելի դեպքերի) ներկայացմամբ, օրվա ցանկացած աշխատանքային ժամի գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի ներկայությամբ անարգել մուտք գործելու գործատուի գրասենյակային, առեւտրային,

արտադրական, պահեստային և այլ ստորաբաժանումներ՝ այդ մասին կազմելով համապատասխան արձանագրություն.

2) ստուգման անցկացման համար իր իրավասության շրջանակներում գործադրուից կամ նրա ներկայացուցից, պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններից պահանջելու և ստանալու անհրաժեշտ փաստաթղթեր, բացառություններ, տեղեկանքներ, այլ տեղեկություններ և վերցնելու փաստաթղթերի կրկնօրինակներ և այլ անհրաժեշտ նյութեր, ինչպես նաև փորձաքննության համար դուրս բերելու օգտագործվող կամ մշակվող նյութերի նմուշներ՝ կազմելով համապատասխան արձանագրություն.

3) առանձին կամ վկաների ներկայությամբ գործադրուներին կամ կազմակերպության անձնակազմին հարցեր տալու աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կիրարկման վերաբերյալ.

4) անհրաժեշտության դեպքում հսկողական և վերահսկողական աշխատանքներին Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով ներգրավելու անկախ փորձագետների, մասնագետների և թարգմանիչների, արհեստակցական միությունների ներկայացուցիչների.

5) իր իրավասության սահմաններում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով ստուգելու աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմանների համապատասխանությունը հաստատված նորմատիվների պահանջներին.

6) կազմակերպելու աշխատանքի կատարման առողջ և անվտանգ պայմանների փորձաքննություն և արդյունքների մասին սահմանված կարգով տեղեկացնելու գործադրուներին.

7) Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի խախտումների վերացման, աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնման նպատակով գործադրուներին (նրանց ներկայացուցիչներին) ներկայացնելու պարտադիր քննարկման ենթակա միջնորդագրեր.

8) գործադրուի և աշխատողների ներկայացուցիչների հրավերով մասնակցելու կողեկտիվ պայմանագրերի կնքման նպատակով տարվող բանակցություններին, ինչպես նաև կողեկտիվ աշխատանքային վեճերի քննարկմանը.

9) աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի բացահայտված խախտումները և թերությունները վերացնելու նպատակով պարտադիր կատարման ենթակա գրավոր հանձնարարականներ տալու և հետևելու դրանց կատարմանը.

10) միջնորդելու աշխատանքի գլխավոր պետական տեսուչին՝ սահմանված կարգով ժամանակավորապես դադարեցնելու առանձին կազմակերպությունների, ստորաբաժանումների աշխատանքները աշխատողի կյանքին և առողջությանը վտանգ սպառնացող խախտումների հայտնաբերման դեպքում մինչև դրանց վերացումը.

11) միջնորդելու աշխատանքի գլխավոր պետական տեսուչին՝ ժամանակավորապես դադարեցնելու աշխատանքի անվտանգության կանոններով և հրահանգներով նախատեսված վերապատրաստում չանցած աշխատողների

աշխատանքային գործունեությունը մինչև նրանց համապատասխան վերապատրաստում անցնելը.

12) աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի խախտումների արձանագրման դեպքում միջնորդելու վարչական տույժեր նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձին, վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքին համապատասխան, վարչական տույժեր նշանակելու համար.

13) իր իրավասությունների շրջանակներում ընդունելու որոշումներ, օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով հայց ներկայացնելու դատարան:

Հոդված 28. Ձեռնարկությունում և նրանց տրամադրվելիք մեխանիզմներում աշխատողների ներկայացուցիչների պաշտպանվածության իրավունքը

Նպատակ հետապնդելով ապահովել աշխատողների ներկայացուցիչների՝ իրենց գործառույթների կատարման իրավունքի արդյունավետ իրականացումը՝ Կողմերը պարտավորվում են ապահովել այն, որ կազմակերպությունում.

ա. նշված ներկայացուցիչներն օգտվեն կազմակերպության ներսում իրենց կարգավիճակով կամ որպես աշխատողների ներկայացուցիչ իրականացվող գործունեությամբ պայմանավորված՝ իրենց համար վնասաբեր գործողություններից, այդ թվում աշխատանքից ազատման պաշտպանվածությունից,

բ. նրանք ապահովեն այնպիսի միջոցներով, որոնք կարող են անհրաժեշտ լինել իրենց գործառույթները ժամանակին և պատշաճորեն կատարելու համար՝ հաշվի առնելով երկրի արդյունաբերական կապի համակարգը և տվյալ կազմակերպության կարիքները, չափերն ու կարողությունները:

Խնդրում ենք տալ ընդհանուր իրավական դաշտի, այդ թվում, հնարավորության դեպքում, դատարանների կամ դատական այլ մարմինների կայացրած որոշումների նկարագրությունը: Խնդրում ենք նշել իրականացված որևէ բարեփոխումների բնույթը, պատճառները և շրջանակները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2010 թվականի հունիսի 24-ի փոփոխություններով
ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ և 25-րդ հոդվածները շարադրվել են նոր
խմբագրությամբ՝ համապատասխանաբար հետևյալ բովանդակություններով.

Հոդված 23.

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

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

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

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

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

Հոդված 25.

1. Աշխատողների ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն՝

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

2) սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով գործափուլից ստանալու
տեղեկատվություն.

3) գործափուլին ներկայացնելու առաջարկություններ աշխատանքի
կազմակերպման վերաբերյալ.

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

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

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

7) կազմակերպությունում մասնակցելու արտադրական ծրագրերի մշակմանը և դրանց կենսագործմանը.

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

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

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

2) առաջարկություններ ներկայացնելու պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններ.

3) կազմակերպելու և գլխավորելու գործադուլներ:

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

«Աշխատանքային օրենսգրքի 2010 թվականի հունիսի 24-ի փոփոխություններով փոփոխվել է 119-րդ հոդվածը, ըստ որի աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողներն իրենց լիազորությունների իրականացման ժամկետում, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածին համապատասխան, չեն կարող ազատվել աշխատանքից՝ առանց աշխատանքի պետական տեսուչի նախնական համաձայնության, բացառությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին / կազմակերպության լուծարման (անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարման) դեպքում/, 5-րդ /աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում/, 6-րդ / աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում /, 8-10-րդ /8) աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու դեպքում. 9) անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու դեպքում. 10) պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքում./ կետերով նախատեսված դեպքերի:

Աշխատողների ներկայացուցչին աշխատանքից ազատելու մասին համաձայնություն ստանալու վերաբերյալ գործարարն պետք է դիմի աշխատանքի պետական տեսուչին: Աշխատանքի պետական տեսուչը պարտավոր է պատասխանել գործարարին 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 գործարարն իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը:

Աշխատողին ազատելու համաձայնություն չտալու մասին որոշումը գործարարն կարող է բողոքարկել դատական կարգով: Դատարանը կարող է անվավեր ճանաչել այդ որոշումը, եթե դրանով ոտնահարվում են գործարարի շահերը:

Վերևում նախատեսված երաշխիքը կարող է կիրառվել աշխատողների ներկայացուցիչ չհամարվող աշխատողների նկատմամբ, եթե դա նախատեսված է կոլեկտիվ պայմանագրով:

«Աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն /121-րդ հոդված/ գործարարն իրավունք ունի աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պարճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե աշխատանքային կարգապահական խախտում թույլ տրված աշխատողն ունի առնվազն երկու չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժ: Այս դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործարարն պարտավոր է պահպանել կարգապահական պատասխանատվության կիրառման կանոնները:

«Աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն /122-րդ հոդված/ գործարարն իրավունք ունի աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը վստահությունը կորցրած աշխատողի հետ, եթե աշխատողը՝

- 1) դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելիս կատարել է այնպիսի արարքներ, որի հետևանքով գործարարն կրել է նյութական վնաս.
- 2) ուսումնառաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող աշխատողը թույլ է տրվել տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամարեղելի արարք.
- 3) հրապարակել է պետական, ծառայողական, առևտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիքներ կամ դրանց մասին հայտնել է մրցակից կազմակերպությանը:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 25-րդ հոդվածի համաձայն՝ հասարակական պարտականությունների կատարման, արհմիութենական միջոցառումներին մասնակցելու ժամանակահատվածում արհեստակցական միության ընտրովի մարմինների անդամների աշխատանքից բացակայության և այդ ընթացքում նրանց վարձարության հարցերը կարգավորվում են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ և գործարարի հետ կնքված կոլեկտիվ պայմանագրով (համաձայնագրով): Արհեստակցական միության ընտրովի մարմիններում ընտրված աշխատողները գործարարի նախաձեռնությամբ չեն կարող աշխատանքից ազատվել առանց աշխատանքի պետական տեսուչի նախնական համաձայնության, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի:

Արհեստակցական միության մարմիններում ընտրված անձանց համար կոլեկտիվ պայմանագրով (համաձայնագրով) կարող են նախատեսվել այլ երաշխիքներ: