



Խորհուրդներ առաջին անգամ աշխատանքի ընդունվողին

Երևան

2015

Կազմողներ՝ Ե. Շատվորյան, Ի. Աղիլխանյան

Սույն գրքույկում ամփոփված են ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի հիմնական դրույթները, որոնց իմացությունը կարևոր է աշխատանքային իրավունքների իրացումն ու աշխատանքային պարտականությունների կատարումն ապահովելու համար:

Այն նախատեսված է երիտասարդ վարձու աշխատողների համար՝ հատկապես առաջին անգամ աշխատանքի ընդունվողների:

© «Հույս և օգնություն» ՀԿ

**Նախքան աշխատանքի ընդունվելը լավ է ծանոթանալ
ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության հիմնական դրույթներին:**



Աշխատանքային օրենսդրության հիմնական դրույթներին տիրապետելը քեզ կօգնի պաշտպանել աշխատանքային իրավունքները, կատարել աշխատանքային պարտավորությունները և պահանջել գործատուից ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարումը:

Աշխատող է համարվում յուրաքանչյուր քաղաքացի, ով աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա գործատուի համար կատարում է որոշակի աշխատանք ըստ մասնագիտության կամ որակավորման: (Աղբյուր՝ ՍՕ հոդված 17)

Յուրաքանչյուր երեխա նույնպես ունի իր տարիքային առանձնահատկություններին և ունակություններին համապատասխան աշխատանքային գործունեություն ծավալելու իրավունք: (Աղբյուր՝ Երեխայի իրավունքների մասին ՀՀ օրենք, հոդված 19)

Սակայն, եթե քո 14 տարին դեռ չի լրացել, իմացիր, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն արգելում է 14 տարին չլրացած երեխաներին աշխատել: (Աղբյուր՝ ՍՕ հոդված 17)

Իսկ 14-ից 16 տարեկան դեռահասները կարող են ընդունվել ժամանակավոր աշխատանքի ծնողներից մեկի գրավոր համաձայնությամբ՝ գործատուի հետ կնքելով **ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր**: (Աղբյուր՝ ՍՕ հոդված 17)

Աշխատողի և Գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունների ձևակերպման կարգը



Աշխատանքային պարտավորությունների և իրավունքների վերաբերյալ բանավոր խոսքով ձեռք բերված պայմանավորվածությունները չունեն օրենքի ուժ:

Աշխատողի և գործատուի միջև պայմանավորվածություններն օրենքի ուժ են ստանում գրավոր աշխատանքային պայմանագիր կնքելու պահից կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա: (Աղբյուր՝ ՍՕ հոդված 14)

Հիշի՞ր, որ աշխատանքային պարտավորությունների և քո իրավունքների վերաբերյալ բանավոր խոսքով ձեռք բերված պայմանավորվածությունները չունեն օրենքի ուժ:

Աշխատանքի ընդունվելիս անհրաժեշտ է ներկայացնել հետևյալ փաստաթղթերը՝

- դիմում, աշխատանքի ընդունվելու մասին
- անձը հաստատող փաստաթուղթ /անձնագիր կամ նույնականացման քարտ/,
- աշխատանքային գրքույկ,
- սոցիալական ապահովության քարտ,
- կրթության կամ համապատասխան որակավորման մասին վկայական,

- որոշ աշխատանքների համար կարող է պահանջվել տեղեկանքառողջական վիճակի մասին,
- 14-ից մինչև 16 տարեկան անչափահասը, պետք է ներկայացնին անկիրճ նողներից մեկի կամ հոգաբարձուի գրավոր թույլտվությունը,
- աշխատողներն ախաձեռնության մեկարդ են երկայացնել լրնութագիր, երաշխավորագիր կամ նախկին աշխատավայրից իրենք նութագրող այլ փաստաթղթեր: (Աղբյուր՝ ԱՕ հոդված 89)

Աշխատողի գործատուի միջև կնքվում է աշխատանքային պայմանագիր:

Աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային պարտականությունների, պայմանների և դրանց դիմաց սահմանված վճարի վերաբերյալ: (Աղբյուր՝ ԱՕ հոդված 83)

Աշխատանքային պայմանագրում պարտադիր նշվում են հետևյալ տվյալները՝

- պայմանագիրը կնքելու վայրը և ամսաթիվը,
- աշխատողի անունը, ազգանունը և անձնագրային տվյալները,
- գործատուի վերաբերյալ տեղեկություններ,
- աշխատողի պաշտոնը և աշխատանքային գործառույթները,
- աշխատանքը սկսելու օրը,
- աշխատաժամերը և աշխատանքային ռեժիմը,
- վարձատրության չափը,
- պայմանագրի գործողության ժամկետը,
- և այլ տեղեկություններ: (Աղբյուր՝ ԱՕ հոդված 84)

Պայմանագիրը ստորագրվում է աշխատողի և գործատուի կողմից: Պայմանագրի մեկ օրինակը պահպանվում է գործատուի մոտ, իսկ մյուս օրինակը՝ աշխատողի: (Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 85)

Առանց աշխատանքային պայմանագրի կատարածաշխատանքը համարվում է անօրինական:

(Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 102)

Յուրաքանչյուր աշխատող պետք է ունենա աշխատանքային գրքույկ, որում ներառված են տեղեկություններ աշխատանքային գործունեության մասին: (Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 90)

Աշխատանքային գրքույկում նշվում են՝

- աշխատողի անձնական տվյալները,
- աշխատելու ժամկետը,
- գործագրվող անհատական աշխատանքի ամսական կազմակերպման վաճառքը,
- միջին մասնագիտական ներառվող աշխատանքի ամսական հաստատություններում աշխատանքի ամսական կազմակերպման վաճառքը
- պարտադիր զինվորական ծառայության ժամանակահատվածը: (Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 90)

Աշխատանքի ընդունվելուց անմիջապես հետո գործատուի կողմից պետք է կազմվի անհատական իրավականակտ՝ հրամանի ձևով: Հրամանում նշվում է աշխատանքը սկսելու ամիս, ամսաթիվը, պաշտոնը, վարձատրության չափը, իրավականակտի ընդունման հիմքը և այլ տվյալներ:

Գործատուն պարտավոր է աշխատողին ծանոթացնել իր անհիշման անդամությանը: Աշխատողը ծանոթանում է իր անհիշման անդամատուն է դառնալու պարտադրությամբ՝ նշելով ամիս, ամսաթիվը: Հրամանի մեկ օրինակը պահում իր մոտ: (Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 84):

14-18

տարեկան աշխատողների աշխատանքային սահմանափակումները



14-ից 16 տարեկան նոտա-
հասարակարող է աշխատել այնպիսի սիվայրերում,
որտեղ ծավալվում է օրենքով չարգել-
ված աշխատանքային գործու-
նեռություն: (Աղբյուր՝ ԱՕ հոդված 17)

Հիշիր,

որ ՀՀ օրենսգիրքը երեխաներին նոտա հասարակարգելու մեկ տարեկան
այնպիսի աշխատանքներ, որոնք կարող են վնասել նրան ցառողջությանը,
ֆիզիկական և մտավոր աճին,
խանգարել կրթություն ստանալուն: (Աղբյուր՝ ԱՕ հոդված 101, 140-րդ հոդվածի 1-
ին մասի 1-ին կետև հոդված 155)

14-16

տարեկան աշխատող երեխայի շաբաթական աշխատանքը չպետք է գե- րազանցի 24 ժամը:

(Աղբյուր՝ ԱՕ հոդված 140)

Այսպես, երեխային կամ մինչև

18

տարեկան նոտա հասարակարգելու մեկ աշխատելակոհով,
ծխախոտի կամ թմրամիջոցների արտադրությունում կամ զբաղվելը ըրան
ցված առքով: Նա չի կարող երտի կկամ սարսափապարու-
նակող գրականության կամ տեսաերիզների արտա-
դրության կամ իրացման վայրերում աշխատել:
(Աղբյուր՝ ԱՕ հոդված 17 և Օրենք երեխաների իրավունքների մասին, հոդված 19)

Բացի այդ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը մինչև 18 տարեկան անձանց ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում և երգրավելն արգելվում է: (Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 17, հոդված 257 և ՀՀ կառավարության 2308-նորոշում)

Գիշերային ժամերին (ժամը 22-ից հետո մինչև առավոտյան ժամը 6-ը)

մինչև տասնութ տարեկան անձանց չի թույլատրվում և երգրավել գիշերային աշխատանքի մեջ: (Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 148.3)

➤ 14-16

տարեկան աշխատող երեխայի շաբաթական աշխատանքը չպետք է գերազանցի 24 ժամը: (Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 140)

➤ 16-18 տարեկան աշխատող երեխայի շաբաթական աշխատանքը չպետք է գերազանցի 36 ժամը: (Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 140)

Իմացիք, որ եթե աշխատողի 18 տարինդ եռչիլրացել, ապանրանչեն կարող են երգրավել արտաժամյա աշխատանքի մեջ: (Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 144.3)

16-18

տարեկան աշխատող երեխայի շաբաթական աշխատանքը չպետք է գերազանցի 36 ժամը:

(Աղբյուր՝ ԱՕ հոդված 140)

**14-18 տարեկան աշխատողներն ունեն
աշխատանքային արտոնություններ:**



Իմացիք, որ հանգստյան,
տոնական և հիշա-

տակիօրերին երեխաները նդեռահասները չպետք է աշխատեն, բացառությամբ մարզական մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու ելակետով: (Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 156)

Հիշի՞ր,

որ մինչև տասնութ տարեկան աշխատող երեխան շաբաթվամեջ պետք է ունենա առնվազն երկու հանգստյան օր, իսկ եթե օրվա ընթացքում 4 ժամից ավել աշխատում, ապա նա պետք է ունենա լրացուցիչ 30 րոպեանոց ընդմիջում: (Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 155.7 և 153.2)

➤ 14-16

տարեկան աշխատող երեխան օրվա ընթացքում պետք է ունենա 14 ժամ տողության մեջ նդմեջ հանգիստ: (Աղբյուր՝ ԱՕշոդված 154.2)

➤ Իսկ 16-18 տարեկան աշխատող երեխաները օրվա ընթացքում պետք է ունենան առնվազն 12 ժամ տողության մեջ նդմեջ հանգիստ: (Աղբյուր՝ ԱՕշոդված 154.2)

Աշխատավարձ



Աշխատավարձը հաշվարկվում և վճարվում է յուրաքանչյուր ամիս, ամսական առնվազն մեկանգամ մինչև հաջորդ ամսվա 15-ը: (Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 192):

Աշխատավարձը հաշվարկվում և վճարվում է յուրաքանչյուր ամիս, ամսական առնվազն մեկանգամ մինչև հաջորդ ամսվա 15-

ը: (Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 192)

Կողմերի համաձայնությամբ ամսական աշխատավարձի վճարումը կարող է կատարվել մի քանի ամսով օրինակ, ամսվա առաջին կեսին կանխա

վճարն ամսավաճեցում աշխատավարձի հիմնական մասը: (Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 192)

Գործատուն աշխատավարձ վճարելիս պետք է աշխատողին ներկայացնի հաշվարկային թերթիկ, որտեղ նշվում են հաշվարկված, աշխատողին վճարված նպահված գումարները: (Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 193)

Իմացիրոր, գործատուն յուրաքանչյուր ամիս պարտավոր է քննարկել սահմանված դրույքաչափերով քաղաքացիական աշխատավարձից հաշվարկել, գանձել և կատարել ներքին վճարելի և կամ տայի նհարկ և այլ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված վճարումներ: (Աղբյուր՝ Եկամտային հարկի մասին օրենք)

Գործատուն նաև պարտավոր է քաղաքացիական աշխատավարձից պետական բյուջե կատարել նպատակային սոցիալական վճարումներ (օրենքով երաբերում է հունվարի 1-ին նոր անից հետո ծնված թուրանձանց, ովքեր 2014թ. հունիսի 1-ի դրությամբ չեն աշխատել): (Աղբյուր՝ Կուտակային կեսաթոշակների մասին օրենք)

Հանգստյան, տոնական կամ հիշատակյա օրերի նաշխատելու դեպքում աշխատանքի վարձատրությունը հաշվարկվում է կրկնակի չափով, կամ կողմերի համաձայնությամբ աշխատողին տրամադրվում է վճարովի այլ հանգստյան օր, կամ այդ օրը ավելացվում է ամենամյա արձակուրդին: (Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 185.1)

Աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված դեպքերում ներքին կանոնակարգի համապատասխան կետերը խախտելու դեպքում գործատուն կարող է աշխատողին կատարել կիրառելի արգապահական տույժեր՝ նկատողություն, նխիստ նկատողություն,

ընդհուպ մինչև աշխատանքային պայմանագրի լուծում:
(Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 223)

***Վարձու աշխատողին կատմամբ որպես կարգապահական տույժի
թույլատրվում է տուգանքի կիրառումը:***

Արձակուրդ



Յուրաքանչյուր աշխատողունի հանգստանալու և աշխատունակությունը վերականգնելու հնարավորություն:

Այդնպատակով տրվում է ամենամյա արձակուրդ,

որը աշխատանքային օրերով հաշվարկվող ժամանակահատված է, նորի ընթացքում պահպանվում է աշխատատեղը, և վճարվում է միջին աշխատավարձ: (Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 158)

Ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տևողությունը հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում 20 աշխատանքային օր է: (Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 159)

Գործատուի և աշխատողի համաձայնության 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: (Աղբյուր՝ ԱՕհոդված 163)

Աշխատանքի առաջին տարվա համարամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է տվյալ կազմակերպությունում անընդհատ աշխատանքի վեցամիսը ընդհանուր ատարած ժամանակ:

Երկրորդ կտրաքանցյուրի աջոքող տարվա համարամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է աշխատանքային տարվա ցանկացած ժամանակ: (Աղբյուր՝ ԱՕհողված 164)

Մինչև 18 տարեկան աշխատողներն անընդմեջ աշխատանքի վեցամիսը ընդհանուր ատարած ժամանակի ընտրության հնարավորություն ունեն: (Աղբյուր՝ ԱՕհողված 164)

Ամենամյա արձակուրդի ցիտկանչել թույլատրվում է միայն աշխատողի համաձայնությամբ: (Աղբյուր՝ ԱՕհողված 166)

Ամենամյա արձակուրդի համար գործատուն աշխատողին վճարում է միջին աշխատավարձ,

որը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձը տրամադրվող արձակուրդի օրերի թվով բազմապատկելու միջոցով:

(Աղբյուր՝ ԱՕհողված 169)

Ուսումնական արձակուրդ՝

Միջին մասնագիտական ներարձագույն ուսումնական հաստատությունները նդունվելու նպատակով քննություններին նախապատրաստվելու համար աշխատողներին տրամադրվում է արձակուրդ՝ յուրաքանչյուր քննության համար երեք աշխատանքային օր: (Աղբյուր՝ ԱՕհողված 174)

Հանրակրթական, միջին մասնագիտական կամ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում սովորող աշխատողներին ուսումնական հաստատության միջնորդությամբ տրամադրվում է ուսումնական արձակուրդ:

- ընթացիկ քննություններին նախապատրաստվելու հանձնելու համարյուրաքանչյուր քննության համար՝ երեք աշխատանքային օր,
- ստուգարքներին նախապատրաստվելու հանձնելու համարյուրաքանչյուր ստուգարքի համար՝ երկու աշխատանքային օր,
- լաբորատոր /հետազոտական/ աշխատանքների կատարման համար՝ ուսումնական պլանով նախատեսված աշխատանքային օրերի քանակով:
- դիպլոմային աշխատանքի կատարման համար՝ ուսումնական պլանով նախատեսված երեսուն աշխատանքային օր,
- պետական /ավարտական/ յուրաքանչյուր քննության նախապատրաստվելու հանձնելու համար՝ վեց աշխատանքային օր:
(Աղբյուր՝ ԱՕ հոդված 174)

Անվտանգությունը աշխատավայրում՝



Գործատուն պետք է երաշխավորի աշխատանքի համար անհրաժեշտ գործիքների, աշխատանքային հագուստի, անհատականուկոլեկտիվ պաշտպանության միջոցների անվճար տրամադրումը: (Աղբյուր՝ ԱՕ հոդված 208)

Իմացի՞ր,

որքո՞րիս կանվտանգությանն ապատակով աշխատանքում թույլատրվում է օգտագործել միայն տեխնիկապետսարքին և իճակու՛մ գտնվող աշխատանքի միջոցներ, որոնք համապատասխանում են անվտանգությանն ապահով-

մանն առողջության պահպանման պահանջներին: Բսկսարքավորման անվտանգ շահագործման նկատմամբ պարտադիր մշտական հսկողությունը պետք է իրականացվի գործատուի կողմից: (Աղբյուր՝ ԱՕ հոդված 246)

Գործատու ներաշխատողներին անվտանգությունը նառողջությունը պահպանելուն պատկանում է շխատավայրը պետք է կահավորել կոլեկտիվ պաշտպանության միջոցներով:

Աշխատողին պետք է տրամադրվեն կոլեկտիվ նահատական պաշտպանության միջոցներ: Ըստ մասնագիտությունների անհատական պաշտպանության միջոցները տարբեր են լինում՝ արտահագուստ, պաշտպանական հագուստ, ոտքերի, ձեռքերի, աչքերի, լսողական և շնչողական օրգանների, գլխի և կրծքի պաշտպանության միջոցներ և այլն: (Աղբյուր՝ ՀՀ կառավարության 2004թ. հոբոշում 1631-Ն)

Աշխատողը պետք է անցնի իր աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը միայն ռիսկի գործոնների մասին տեղեկանալուց և անվտանգության հրահանգավորում անցնելուց հետո: (Աղբյուր՝ ԱՕ հոդված 255)

Թրաֆիքին գնհարկադիր աշխատանք



Մարդկանց շահագործման ենթարկելուն պատկանում են ընդհանրապես, խարդախության մեղադրանքները, ինչպես նաև խոցելի իրավիճակից օգտվելու վիճակը, քաղաքում ընտեղափոխումը այլ վայր, այնտեղ ազատ տեղաշարժի իրավունքից զրկելը, փաստաթղթերի առգրավում:

վումընստիպողաբար առանց վարձատրության աշխատեցնելը անվանում են մարդկանց թրաֆիքինգ:

Այդ իրավիճակում հայտնվածներին համարում են թրաֆիքինգի գոհ (ՍՊՊԻՐ՝ ՔՕ 132-րդ հոդված):

Թրաֆիքինգի գոհին վերահսկելու և ենթակելու համար հանցագործները հաճախ գործադրում են ֆիզիկական ու ժկամ սպառնում են նրանց կիրառմամբ: Պահում են անազատության մեջ,

վերցնում են նշեն վերադարձնում անձնագիրը և ինքնությունը հաստատող այլ փաստաթղթեր: Դրա արդյունքում գոհի այլ աշխատանք գտնելը ես պես արդանում է կամ անհնարին է դառնում:

Հանցագործները կարող են սպառնալ, թե կմատնեն աշխատողին իշխանություններին՝ որպես անձը հաստատող փաստաթուղթ կամ աշխատանքի իրավունք չունեցող,

վիզայի ժամկետը սպառած անօրինական միգրանտի:

Անձին պահում են պարտապանի կարգավիճակում աշխատացնելով պարտքի մարման դիմաց,

որիչափը անընդմեջ մեծնում է գործատուի կողմից ճահապարհաձև սի, աննդի, հագուստի, բնակավարձի և այլնի գանձումներին պատճառով:

Մարդկանց թրաֆիքինգին սպաստող առավել տարածված գործոններն են՝

- Աղքատությունը
- Գործազրկությունը
- Անգրագիտությունը
- Ցածր իրազեկվածությունը և այլն

Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք է համարվում որևէ պատժի սպառնալիքի տակ անձից պահանջվող որևէ աշխատանք

կամ ծառայություն (Աղբյուր՝ ԱՄԿ «Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին կոնվենցիա» N 29, 1930թ):

Համաձայն ՀՀ սահմանադրության 37-րդ հոդվածի հարկադիր աշխատաքը արգելվում է: Աշխատանքը պետք է լինի միայն կամովի, և աշխատողները լինեն ազատ աշխատանքի ընտրության մեջ: Բացառություն են կազմում դատարանի կողմից նշանակված հանրային աշխատանքները, որոնք հարկադիր են և պարտադիր:

Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք չի համարվում՝

- պարտադիր զինվորական ծառայության ժամանակ օրենքով պահանջվող և գուտ զինվորական բնույթի ցանկացած աշխատանքը կամ ծառայությունը:
- Արտակարգ իրավիճակների պայմաններում պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, այսինքն՝ պատերազմի, տարերային աղետի կամ դրա սպառնալիքի դեպքում, ինչպիսիք են հրդեհները, ջրհեղեղները, երկրաշարժները, սուր համաճարակները և ընդհանրապես այն իրավիճակները որոնց դեպքում վտանգի են ենթարվում կամ կարող են ենթարկվել ամբողջ բնակչության կամ նրա մի մասի կյանքը, կամ նորմալ կենսապայմանները:
- Համայնքային բնույթի փոքր ծավալի աշխատանքները որոնք կատարվում են տվյալ համայնքի անդամների անմիջական օգուտի համար և որոնք կարող են համարվել համայնքի անդամների սովորական քաղաքացիական պարտականություններ (Աղբյուր՝ ԱՄԿ «Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին կոնվենցիա» N 29, 1930թ):