

ՀԱՐՑԱՇԱՐ

Կազմված աշխատանքային օրենսգրքից

Ֆարց 1

Աշխատող է համարվում՝

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

/Աշխատանքային օրենսգիրք, 17-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Ֆարց 2

Գործատուն աշխատանքային հարաբերության այն մասնակիցն է, որը՝

աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա և (կամ) օրենքով սահմանված կարգով օգտագործում է քաղաքացիների աշխատանքը.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 18-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Ֆարց 3

Գործատու կարող է լինել՝

աշխատանքային իրավունակություն և գործունակություն ունեցող իրավաբանական անձը՝ անկախ կազմակերպական-իրավական և սեփականության ձևից, գործունեության բնույթից և տեսակից և ֆիզիկական անձը: Օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում որպես գործատու կարող է հանդես գալ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու իրավունք ունեցող այլ սուբյեկտ (հիմնարկ, պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմին և այլն).

/Աշխատանքային օրենսգրքի 18-րդ հոդված, 2-րդ մաս/

Ֆարց 4

Գործատուները, աշխատողները և նրանց ներկայացուցիչներն իրենց իրավունքներն իրականացնելիս և պարտականությունները կատարելիս պարտավոր են՝

պահպանել օրենքը, գործել բարեխիղճ և ողջամիտ.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 37-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Ֆարց 5

Աշխատանքային իրավունքների իրականացմամբ և պարտականությունների կատարմամբ չպետք է խախտվեն՝

այլ անձանց՝ օրենքներով պաշտպանվող իրավունքներն ու շահերը.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 37-րդ հոդված, 2-րդ մաս/

Ֆարց 6

Աշխատանքային պայմանագիրը պետք է համապատասխանի՝

այն կնքելու պահին գործող օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված՝ կողմերի համար պարտադիր կանոններին (իմպերատիվ նորմերին)։

/Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 84.1, 1-ին մաս/

Ֆարց 7

Եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքվելուց հետո ընդունվել է օրենք կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտ, որը սահմանում է կողմերի համար պարտադիր այլ կանոններ, քան պայմանագիրը կնքելիս գործող կանոններն են սահմանում, ապա՝

կնքված պայմանագրի պայմանները պահպանում են իրենց ուժը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտով սահմանված է, որ դրա գործողությունը տարածվում է նախկինում կնքված պայմանագրերից ծագող հարաբերությունների վրա։

/Աշխատանքային օրենսգրքի 84.1-րդ հոդված, 2-րդ մաս/

Ֆարց 8

Աշխատանքի անցնելուց առաջ գործատուն կամ նրա լիազորված անձը պարտավոր է աշխատանքի ընդունվող անձին պատշաճ ծանոթացնել՝

աշխատանքի պայմաններին, կոլեկտիվ պայմանագրին (դրա առկայության դեպքում), ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատավայրում նրա աշխատանքը կանոնակարգող գործատուի այլ իրավական ակտերին։

/Աշխատանքային օրենսգրքի 85-րդ հոդված, 2-րդ մաս/

Ֆարց 9

Գործատուն իրավունք ունի ինքնուրույն, ուղղակիորեն (առանց մրցութային կամ այլ ընթացակարգերի) համալրելու թափուր կամ նոր ստեղծված աշխատատեղերը՝

կնքելով աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրեր։

/Աշխատանքային օրենսգրքի 86-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Ֆարց 10

Հատուկ մասնագիտական գիտելիքներ պահանջող աշխատանքների կատարման կամ պաշտոնի նշանակման համար կարող է պահանջվել՝

որակավորման քննությունների հանձնում։

/Աշխատանքային օրենսգրքի 88-րդ հոդված/

Հարց 11

Որակավորման պահանջները և որակավորման քննությունների անցկացման կարգը սահմանում է՝

գործատուն՝ օրենքների և այլ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 88-րդ հոդված/

Հարց 12

Աշխատանքային պայմանագրի կնքման ժամանակ կողմերի համաձայնությամբ կարող է սահմանվել փորձաշրջան: Փորձաշրջան չի կարող նախատեսվել, եթե աշխատանքի են ընդունվում՝

տասնութ տարին չլրացած անձինք.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 91-րդ հոդված, 3-րդ մաս/

Հարց 13

Եթե գործատուն գտնում է, որ նախատեսված աշխատանքում (պաշտոնում) աշխատողի համապատասխանության ստուգման նպատակով սահմանված փորձաշրջանի ընթացիկ արդյունքներով աշխատողը չի համապատասխանում առաջադրված պահանջներին, ապա՝

կարող է մինչև փորձաշրջանի ժամկետը լրանալը աշխատողին ազատել աշխատանքից՝ այդ մասին երեք օր առաջ գրավոր ծնով ծանուցելով նրան.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 93-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Հարց 14

Եթե փորձաշրջանը սահմանվել է աշխատանքի ընդունվողի ցանկությամբ՝ առաջարկվող աշխատանքին (պաշտոնին) իր համապատասխանությունը որոշելու համար, ապա՝

փորձաշրջանի արդյունքները գնահատում է աշխատողը.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 93-րդ հոդված, 2-րդ մաս/

Հարց 15

Ո՞րն է համարվում համատեղությամբ աշխատանք՝

համատեղությամբ աշխատանքը հիմնական աշխատանքից ազատ ժամանակ, միևնույն գործատուի կամ այլ գործատուի մոտ աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա աշխատողի կատարած աշխատանքն է.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 99-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Ֆարց 16

Համատեղությամբ աշխատողի աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում՝ համատեղությամբ աշխատողին արձակման նպաստ չի վճարվում.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 99-րդ հոդված, 4-րդ մաս/

Ֆարց 17

Ո՞րն է համարվում սեզոնային աշխատանք՝ սեզոնային է համարվում այն աշխատանքը, որը բնակլիմայական պայմանների պատճառով կատարվում է ոչ թե ամբողջ տարին, այլ 8 ամիսը չգերազանցող որոշակի ժամանակահատվածում (սեզոնում), և որը սահմանված է սեզոնային աշխատանքների ցանկով.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 100-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Ֆարց 18

Սեզոնային աշխատանքների ցանկը սահմանվում է՝

Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 100-րդ հոդված, 2-րդ մաս/

Ֆարց 19

Ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիրը՝

մինչև երկու ամիս ժամկետով կնքվող աշխատանքային պայմանագիրն է.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 101-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Ֆարց 20

Պարապուրդի ժամանակ գործատուն իրավունք ունի աշխատողին նրա գրավոր համաձայնությամբ փոխադրելու ցանկացած այլ աշխատանքի՝ հաշվի առնելով՝ աշխատողի մասնագիտությունը, որակավորումը և առողջական վիճակը.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 107-րդ հոդված, 2-րդ մաս/

Ֆարց 21

Գործատուն աշխատողին չի թույլատրում կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները և չի վճարում աշխատավարձ, եթե՝

աշխատողը գտնվում է ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ, ինչպես նաև օրենքով նախատեսված այլ դեպքերում.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 108-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Ֆարց 22

Գործատուն կարող է ժամկետը լրանալու պատճառով լուծել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝

այդ մասին գրավոր ծանուցելով աշխատողին առնվազն տասն օր առաջ.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդված, 2-րդ մաս/

Ֆարց 23

Կազմակերպության լուծարման կամ աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում գործատուն պարտավոր է ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ՝ մինչև աշխատանքային պայմանագրերը լուծելը, ազատվող աշխատողների թվաքանակի մասին տվյալները (ըստ մասնագիտությունների և սեռատարիքային կազմի) ներկայացնել զբաղվածության ոլորտում ՀՀ կառավարության լիազորած պետական կառավարման մարմին և աշխատողների ներկայացուցչին, եթե՝

նախատեսվում է երկու ամսվա ընթացքում աշխատանքից ազատել աշխատողների ընդհանուր թվի ավելի քան տասը տոկոսը, սակայն 10 աշխատողից ոչ պակաս (զանգվածային ազատումներ).

/Աշխատանքային օրենսգրքի 116-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Ֆարց 24

Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրով և սեզոնային աշխատանքային պայմանագրով աշխատողների ազատման դեպքերը, եթե դրանք կատարվել են առանց պայմանագրերում նշված ժամկետների խախտման՝

աշխատողների զանգվածային ազատումներ չեն համարվում.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 116-րդ հոդված, 2-րդ մաս/

Ֆարց 25

Աշխատողի առողջական վիճակի վատթարացումը կարող է պատճառ դառնալ աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար, եթե՝

այն կրում է կայուն բնույթ և խոչընդոտում է շարունակելու աշխատանքը կամ բացառում է այն շարունակելու հնարավորությունը.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 120-րդ հոդված, 2-րդ մաս/

Ֆարց 26

Աշխատողի առողջական վիճակի համապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին, որոշվում է՝

բժշկասոցիալական փորձաքննական եզրակացությամբ.

/ Աշխատանքային օրենսգրքի 120-րդ հոդված, 3-րդ մաս/

Հարց 27

Կազմակերպության վերակազմակերպումը, ինչպես նաև դրա նկատմամբ պարտավորական կամ այլ իրավունքներ ունեցող անձանց փոփոխությունը՝

հիմք չէ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար, եթե տեղի չի ունենում աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատում.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 126-րդ հոդված/

Հարց 28

Աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում գործատուն պարտավոր է՝

աշխատողի հետ կատարել լրիվ վերջնահաշվարկ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրը, եթե աշխատանքային օրենսգրքով, օրենքով կամ գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ վերջնահաշվարկի այլ կարգ նախատեսված չէ.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 130-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Հարց 29

Գործատուն վերջնահաշվարկի օրը պարտավոր է՝

աշխատողին վճարել աշխատավարձը և դրան հավասարեցված այլ վճարումներ, իսկ եթե այդ պարտավորությունը գործատուից անկախ պատճառներով հնարավոր չէ կատարել, ապա աշխատողի աշխատավարձը և դրան հավասարեցված վճարումները կատարվում են աշխատողի կողմից նման պահանջ ներկայացնելուց հետո՝ հինգ աշխատանքային օրվա ընթացքում.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 130-րդ հոդված, 2-րդ մաս/

Հարց 30

Աշխատողի ցանկությամբ գործատուն պարտավոր է՝

նրան տրամադրել տեղեկանք աշխատանքային գործառույթների (պարտականությունների), աշխատավարձի, վճարված հարկերի ու պետական սոցիալական ապահովության վճարումների չափի և աշխատանքի գնահատականի վերաբերյալ.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 130-րդ հոդված, 3-րդ մաս/

Հարց 31

Աշխատողների անձնական տվյալների պահպանության և օգտագործման կարգը սահմանվում է՝

օրենքով.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 133-րդ հոդված/

Հարց 32

Աշխատաժամանակը ներառում է՝
փաստացի աշխատած ժամանակահատվածը, հերթապահությունը աշխատավայրում
կամ տանը.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 138-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Հարց 33

Աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը չի կարող անցնել՝
շաբաթական 40 ժամից.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Հարց 34

Աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը ներառյալ՝ արտաժամյա
աշխատանքը՝

չի կարող անցնել օրական 12 ժամից, իսկ շաբաթվա ընթացքում՝ 48 ժամից.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդված, 3-րդ մաս/

Հարց 35

Ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերի նախօրյակին աշխատանքային
օրվա տևողությունը կրճատվում է՝

մեկ ժամով, բացառությամբ՝ կրճատ և ոչ լրիվ աշխատանքային ժամանակի
պայմաններով աշխատող աշխատողների.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 147-րդ հոդված/

Հարց 36

Օրվա ո՞ր ժամանակահատվածն է համարվում գիշերային ժամանակի ընթացքում
կատարված աշխատանք՝

քսաներկուսից մինչև ժամը վեցը.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 148-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Հարց 37

Ո՞ր դեպքերում կարելի է կազմակերպությունում սահմանել հերթապահություն՝
հատուկ դեպքերում՝ կազմակերպությունում աշխատանքային կարգապահությունը
կամ անհետաձգելի աշխատանքների կատարումն ապահովելու համար.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 149-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Հարց 38

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

/Աշխատանքային օրենսգրքի 156-րդ հոդված, 2-րդ մաս/

Հարց 39

Ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տևողությունը՝
հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում 20 աշխատանքային օր է, իսկ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 24 աշխատանքային օր.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 159-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Հարց 40

Ամենամյա երկարացված արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը սահմանում է՝
ՀՀ կառավարությունը.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 160-րդ հոդված/

Հարց 41

Աշխատանքի առաջին տարվա համար ամենամյա արձակուրդը որպես կանոն, տրամադրվում է՝

տվյալ կազմակերպությունում անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 164-րդ հոդված, 2-րդ մաս/

Հարց 42

Աշխատող կանանց տրամադրվում է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ՝
140 օր, բարդ ծննդաբերության դեպքում՝ 155 օր, միաժամանակ մեկից ավելի երեխաներ ունենալու դեպքում՝ 180 օր.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 172-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Հարց 43

Աշխատանքի վարձատրության նվազագույն պայմանները, չափը, մասնագիտական և պաշտոնական, տարիֆային և որակավորման պահանջները, աշխատանքի նորմաները, աշխատանքների և աշխատողների տարիֆավորումը սահմանում են՝

ՀՀ օրենսդրությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 180-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Հարց 44

Արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի, վճարվում է հավելում՝

ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից ոչ պակաս չափով, իսկ գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար՝ ոչ պակաս, քան ժամային դրույքաչափի 30 տոկոսի չափով.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 184-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Հարց 45

Աշխատավարձը յուրաքանչյուր ամիս հաշվարկվում և աշխատանքային օրերին վճարվում է աշխատողին՝

ամսական առնվազն մեկ անգամ՝ մինչև հաջորդ ամսվա 15-ը.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 192-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Հարց 46

Հանրակրթական, միջնակարգ-մասնագիտական կամ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում սովորող աշխատողին ուսումնական արձակուրդի համար վճարում է գործատուն՝

յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողի միջին օրական աշխատավարձից ոչ պակաս չափով, եթե գործատուն աշխատողին գործուղել է սովորելու.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 200-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Հարց 47

Ընդունելության քննություններ հանձնող կամ անձնական նախաձեռնությամբ սովորող աշխատողների ուսումնական արձակուրդի վճարման հարցը կարող է կարգավորվել՝

կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 200-րդ հոդված, 2-րդ մաս/

Հարց 48

Եթե կատարվող աշխատանքի պատճառով աշխատողի առողջական վիճակը վատթարացել է և նրան իր մասնագիտությանը, որակավորմանը և առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանքի փոխադրել հնարավոր չէ՝ տվյալ կազմակերպությունում համապատասխան աշխատանք չլինելու պատճառով, ապա՝

նրան օրենսդրությամբ սահմանված չափով վճարվում է նպաստ մինչև նրա աշխատունակության մասին պետական բժշկասոցիալական փորձաքննական հանձնաժողովից եզրակացություն ստանալը.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 202-րդ հոդված, 1-ին մաս/

Ֆարց 49

Աշխատանքային կարգապահության խախտում է համարվում՝

աշխատողի մեղքով աշխատանքային պարտականությունները չկատարելը կամ ոչ պատշաճ կատարելը.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 220-րդ հոդված/

Ֆարց 50

Կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել՝

խախտումը հայտնաբերելուց հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, չհաշված աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով բացակայության, գործուղման կամ արձակուրդի մեջ գտնվելու ժամանակահատվածները.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 227-րդ հոդված, 1-ին մաս/