



ԸՆԴԴԵՄ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԿԱՄԱՅԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ  
հասարակական կազմակերպություն

---

ՁԵՌՆԱՐԿ  
աշխատողների համար  
**ԱՆԽՈՍ ԻՐԱՎԱԿԱՆ  
ԽՈՐՀՐԴԱՏՈՒ**



---

Բաց Հասարակության Հիմնադրամներ - Հայաստան

---

Երևան 2011

ՀՏԴ 349.2(479.25)(07)  
ԳՄԴ 67.99(2Հ)7g7  
Ա 570

Կազմեց՝ Ն.Սարգսյան  
Խմբագիր՝ Շ.Խաչատրյան  
Սրբագրիչ՝ Յու. Հովհաննիսյան

**Ա 570 ԱՆԽՈՍ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԽՈՐՀՐԴԱՏՈՒ: /Ձեռնարկ աշխատողների համար/**  
«Ընդդեմ իրավական կամայականության» հասարակական կազմակերպություն. Եր.: «Ընդդեմ իրավական կամայականության» ՀԿ, 2011. - էջ:

Բաց հասարակության հիմնադրամներ - Հայաստան (ԲՀԻ-Հայաստան) կազմակերպության աջակցությամբ «Ընդդեմ իրավական կամայականության» հասարակական կազմակերպությունը նպատակ ունի հրատարակել ձեռնարկ «Անխոս իրավական խորհրդատու» աշխատողների համար: Սույն ձեռնարկը նպատակ ունի աշխատողներին ծանոթացնել իրենց այն հիմնական իրավունքներին, որոնք նախատեսված են օրենքով և որոնց պաշտպանությամբ կարող են հանդես գալ: Այն կազմված է 2 մասից՝ աշխատանքային իրավունքներ և Աշխատանքի պետական տեսչություն:

Անցկացված հարցումները ցույց են տվել, որ աշխատողներից քչերն են տեղյակ Աշխատանքի պետական տեսչության գոյության, առավել ևս խախտված աշխատանքային իրավունքների վերականգնման հարցերում այդ կառույցի իրավասությունների մասին: Դա հաշվի առնելով է, որ առանձին բաժնով ներկայացվել են Աշխատանքի պետական տեսչության գործունեության սկզբունքները, գործառույթները և խախտված իրավունքները վերականգնելու նպատակով աշխատողների կողմից այդ մարմնին դիմելու կարգը:

Կազմակերպությունը լիահույս է, որ այս նախաձեռնությունը ևս մեկ քայլ է Հայաստանի Հանրապետությունում մարդու իրավունքների պաշտպանության և քաղաքացիական հասարակության ձևավորման գործընթացում:

ՀՏԴ 349.2(479.25)(07)  
ԳՄԴ 67.99(2Հ)7g7

ISBN 978-9939-9059-0-7

© «Ընդդեմ իրավական կամայականության»  
հասարակական կազմակերպություն, 2011

## Նախաբան

Կատարված հարցումները վկայում են, որ Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատողների իրավագիտակացության մակարդակը բավարար չէ՝ իրենց իրավունքները պաշտպանելու և գործատուի հնարավոր ապօրինությունների դեմ պայքարելու համար:

Մույն ձեռնարկը նպատակ ունի աշխատողներին ծանոթացնել իրենց այն հիմնական իրավունքներին, որոնք նախատեսված են օրենքով և որոնց պաշտպանությամբ կարող են հանդես գալ:

Այն կազմված է 2 մասից՝ աշխատանքային իրավունքներ և Աշխատանքի պետական տեսչություն:

Անցկացված հարցումները ցույց են տվել, որ աշխատողներից քչերն են տեղյակ Աշխատանքի պետական տեսչության գոյության, առավել ևս խախտված աշխատանքային իրավունքների վերականգնման հարցերում այդ կառույցի իրավասությունների մասին: Դա հաշվի առնելով է, որ առանձին բաժնով ներկայացվել են Աշխատանքի պետական տեսչության գործունեության սկզբունքները, գործառույթները և խախտված իրավունքները վերականգնելու նպատակով աշխատողների կողմից այդ մարմնին դիմելու կարգը:

Ձեռնարկը զերծ է անհասկանալի ու ավելորդ տերմինաբանությունից, կազմված է հնարավորինս մատչելի լեզվով և նախատեսված է աշխատողների, գործատուների, ինչպես նաև ընթերցողների լայն շրջանակների համար:

Սիրով կընդունենք Ձեր դիտողությունները և առաջարկությունները:

## Աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքները և նպատակները

Աշխատանքային կամ աշխատանքի իրավունքը քաղաքացու կարևոր իրավունակություններից մեկն է, որը նա իրականացնում է իր ազատ կամաարտահայտությամբ: Այստեղից հետևում է, որ միայն քաղաքացուն է պատկանում արտադրական և ստեղծագործական աշխատանքներում սեփական ունակությունների տնօրինման բացառիկ իրավունքը: Իր ցանկությամբ աշխատանք ընտրելու, սեփական ունակություններն ազատ տնօրինելու իրավունքից չոգտվելը, այսինքն՝ որևէ աշխատանքով չզբաղվելը, ի տարբերություն խորհրդային օրենսդրության, ՀՀ օրենսդրությամբ անձի համար որևէ պատասխանատվություն առաջացնել չի կարող:

ՀՀ-ում աշխատանքային իրավահարաբերությունները կարգավորվում են ՀՀ Սահմանադրությամբ, Աշխատանքային օրենսգրքով, օրենքներով, այլ իրավական ակտերով և կոլեկտիվ պայմանագրերով:

Աշխատանքային իրավունքը, որպես Սահմանադրական իրավունք, ամրագրված է ՀՀ Սահմանադրության 32-33.1-րդ հոդվածներում, որոնց համապատասխան ընդունվել են Աշխատանքային օրենսգիրքը և աշխատանքային իրավունքին վերաբերող նորմատիվ իրավական ակտերը:

Աշխատանքային իրավահարաբերությունները կարգավորող հիմնական իրավական ակտը ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրքն է, որն ընդունվել է 2004թ. նոյեմբերի 9-ին, ուժի մեջ է մտել 2005 թ. հունիսի 21-ին:

Աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածով սահմանված են աշխատանքային օրենսդրության հետևյալ սկզբունքներ:

Դրանք են՝

1. աշխատանքի ազատությունը,
2. հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների արգելումը,
3. աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից և այլ հանգամանքներից,
4. յուրաքանչյուր աշխատողի համար արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովումը,
5. աշխատողների իրավունքների և հնարավորությունների հավասարությունը,
6. յուրաքանչյուր աշխատողի՝ ժամանակին և ամբողջ աշխատանքի արդարացի վարձատրության իրավունքի ապահովումը,

7. գործատուների և աշխատողների՝ աշխատանքային իրավունքների և շահերի պաշտպանության համար ազատորեն միավորվելու իրավունքի ապահովումը,
8. աշխատանքային հարաբերությունների կայունությունը,
9. կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը,
10. կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի կողմերի պատասխանատվությունը՝ ըստ իրենց պարտականությունների:

Աշխատանքային օրենսդրության նպատակն է՝ սահմանել ֆիզիկական անձանց աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պետական երաշխիքները, նպաստել աշխատանքի բարենպաստ պայմանների ստեղծմանը, պաշտպանել աշխատողների ու գործատուների իրավունքներն ու շահերը:

## **Աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմքերը և կողմերը**

Նախ անդրադառնանք այն հարցին, թե ինչ ենք հասկանում աշխատանքային հարաբերություններ ասելով:

Աշխատանքային են համարվում աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված այն հարաբերությունները, ըստ որոնց՝ աշխատողը անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառույթներ՝ ենթարկվելով ներքին կարգապահական կանոններին, իսկ գործատուն ապահովում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային նորմեր բովանդակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքային պայմաններ:

Աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմք են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը և աշխատողի ու գործատուի համաձայնությամբ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտը /բանավոր պայմանագիր/: Այսինքն՝ միայն հիշյալ փաստաթղթերի հիման վրա են աշխատանքային հարաբերությունները համարվում ծագած:

Աշխատանքային հարաբերությունների կողմերն են՝ աշխատողը և գործատուն:

Աշխատող է համարվում 16 տարին լրացած այն քաղաքացին, ով աշխատանքային պայմանգրի հիման վրա գործատուի օգտին կատարում է որոշակի աշխատանք՝ ըստ որոշակի մասնագիտության, որակավորման և պաշտոնի:

Աշխատող են համարվում նաև ծնողներից մեկի, որդեգրողի կամ հոգաբարձուի գրավոր համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագրով աշխատող 14-16 տարեկան անչափահաս անձինք:

Մինչև 14 տարեկան երեխաները աշխատող լինել չեն կարող:

Գործատու է համարվում աշխատանքային հարաբերության այն մասնակիցը, ով աշխատանքային պայմանագրի հիման և /կամ/ օրենքով սահմանված կարգով օգտագործում է քաղաքացիների աշխատանքը: Որպես գործատու կարող են հանդես գալ աշխատանքային իրավունակությունակություն և գործունակություն ունեցող իրավաբանական և ֆիզիկական անձինք, հիմնարկները, պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինները և այլ սուբյեկտներ:

## **Աշխատանքային պայմանագրի հասկացությունը, բովանդակությունը, ձևը և կնքման կարգը**

Օրենքի պահանջներին համապատասխան կնքված աշխատանքային պայմանագիրը /աշխատանքի ընդունման մասին գործատուի անհատական իրավական ակտը, որը հավասարեցված է պայմանագրին/ այն հիմնական իրավական փաստաթուղթն է, որով կարգավորվում են գործատու-աշխատող հարաբերությունները:

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 83-րդ հոդվածով սահմանվում է աշխատանքային պայմանագրի հասկացությունը: Ըստ այդմ՝ աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք՝ պահպանելով աշխատավայրում սահմանված աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին տրամադրել պայմանագրով որոշված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար պայմանավորված աշխատավարձը և ապահովել ՀՀ օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրերով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ:

Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է գրավոր կամ բանավոր կարգով /անհատական իրավական ակտի ընդունմամբ/:

Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի բովանդակությունը սահմանվում է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածով: Անհատական իրավական ակտը ունի գրեթե նույն բովանդակությունը, ինչ գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը:

Գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է կողմերի ստորագրությամբ՝ հավասար իրավական ուժ ունեցող 2 օրինակից մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով:

Աշխատանքի ընդունման անհատական իրավական ակտն ընդունվում է գործատուի կողմից: Այն ուժի մեջ է մտնում աշխատողին պատշաճ կարգով իրազեկելու պահից, եթե նրանում այլ ժամկետ նախատեսված չէ: Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի մեկ օրինակը հանձնվում է աշխատողին՝ այն ընդունելուց հետո երեք օրվա ընթացքում:

Շատ դեպքերում աշխատողները գործատուից չեն պահանջում և չեն ունենում գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կամ անհատական իրավական ակտի օրինակը: Մինչդեռ այն ունենալը կարևոր է՝ գործատուի հետ հարաբերություններում իր իրավունքների և պարտականությունների իրականացումը պայմանագրի պահանջներին համապատասխանեցնելու, իրավունքի պաշտպանության լիզորություն ունեցող մարմիններին դիմելիս պայմանագրին հղում կատարելու նպատակով:

Աշխատողը պարտավոր է աշխատանքային պայմանագրով նշված օրը անցնել աշխատանքի:

Աշխատանքի անցնելուց առաջ գործատուն կամ նրա լիազորած անձը պարտավոր է աշխատանքի ընդունվող անձին պատշաճ կերպով ծանոթացնել աշխատանքի պայմաններին, կոլեկտիվ պայմանագրերին /դրանց առկայության դեպքում/, ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատավայրում նրա աշխատանքը կանոնակարգող գործատուի այլ իրավական ակտերին:

Աշխատանքային օրենսգրքի 85-րդ հոդվածը, մինչև 24.06.10 թվականի փոփոխությունները, բովանդակում էր կարևոր դրույթ այն մասին, որ <<Աշխատանքային պայմանագրի պատշաճ կազմելու պատասխանատվությունը կրում է գործատուն>> /85-րդ հոդվածի 3-րդ մաս/:

Այս սկզբունքի վերացումը կարող է աշխատողի համար խնդրահարույց լինել այն դեպքերում, երբ նա չի կարևորել պայմանագրի կամ անհատական իրավական ակտի պայմանները և ստորագրելուց առաջ գործատուի հետ դրանք չի քննարկել:

## ԿՈԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրքն օգտագործում է <<Աշխատանքային պայմանագիր>> և <<Կոլեկտիվ պայմանագիր>> հասկացությունները: Այս

երկու պայմանագրերը միմյանցից տարբերվում են ինչպես մասնակիցների, այնպես էլ բովանդակային և իմաստային առումներով:

Աշխատանքային պայմանագրի մասնակիցներն են /կողմեր են/ գործատուն և աշխատողը: Այն աշխատանքային իրավունքներ և պարտականություններ է ստեղծում կոնկրետ աշխատողի և գործատուի համար, կրում է անհատական բնույթ:

Կոլեկտիվ պայմանագրի համար օրենքով սահմանված են դրանց կնքման տարբեր մակարդակներ, այն է՝

1. հանրապետական մակարդակով կնքված կոլեկտիվ պայմանագիր,
2. Ճյուղային և տարածքային մակարդակով կնքված կոլեկտիվ պայմանագիր,
3. կազմակերպության կամ դրա առանձնացված /կառուցվածքային/ ստորաբաժանման մակարդակով կնքված կոլեկտիվ պայմանագիր:

Թվարկված մակարդակով կնքվող կոլեկտիվ պայմանագրերից միայն հանրապետական մակարդակով կնքված պայմանագիրն է, որ եռակողմ է, որում որպես կողմ հանդես են գալիս՝ արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությունը, գործատուների հանրապետական միությունը և ՀՀ կառավարությունը:

Մյուս երկու մակարդակներով կնքվող կոլեկտիվ պայմանագրերը երկկողմ են:

Ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են տնտեսության /արտադրության, ծառայության, մասնագիտության/ համապատասխան ճյուղի կամ համապատասխան տարածքի գործատուների միությունը և արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային կամ տարածքային հանրապետական միությունը:

Սա նշանակում է, որ գործատուները կարող են միավորվել և կազմել միություն ինչպես ըստ տնտեսության ճյուղերի, այնպես էլ ըստ գործունեության իրականացման տարածքի:

Արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությունն իր կազմում ունի առանձնացված ճյուղային և տարածքային միություններ, որոնք նման հարաբերություններում հանդես են գալիս որպես կողմ:

Կոլեկտիվ պայմանագրի ստորին մակարդակը կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրն է, որում պայմանագրի կողմերն են՝ տվյալ կազմակերպության աշխատողների կոլեկտիվը՝ ի դեմս կազմակերպությունում գործող աշխատողների ներկայացուցչի և գործատուն՝ ի դեմս կազմակերպության ղեկավարի կամ նրա լիազորած անձի:



Կազմակերպությունում մեկից ավելի ներկայացուցիչներ լինելու դեպքում կոլեկտիվի անունից հանդես է գալիս ներկայացուցիչների ձևավորած միասնական մարմինը:

Ներկայացուցիչների միասնական մարմին ձևավորելու հարցում համաձայնություն չկայացվելու դեպքում այդ մարմինը ձևավորվում է աշխատողների ժողովի /համաժողովի/ կողմից:

Եթե կազմակերպությունում ներկայացուցիչ չլինելու պատճառով աշխատողների իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության լիազորությունները փոխանցված են ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը, ապա գործատուի հետ կնքվող կոլեկտիվ պայմանագրում որպես կողմ հանդես է գալիս ճյուղային կամ տարածքային արհմիությունը:

Այստեղ կարևորվում է այն հանգամանքը, որ աշխատողներն իրենց իրավունքներն ու շահերն առավել արդյունավետ պաշտպանելու նպատակով պետք է շահագրգռված լինեն միավորվել և կազմել միասնական արհեստակցական կազմակերպություն կամ այլ միավորում, որին կլիազորեն կոլեկտիվի անունից հարաբերվել գործատուի հետ:

Աշխատողների միավորման հիմնական և ավանդական ձևն արհմիություններն են, որոնց կայացման խնդիրը պայմանավորված է աշխատողների այն ըմբռնումով, որ շուկայական հարաբերությունների պայմաններում, հատկապես աշխատանքի շուկայի գերհագեցած լինելու պայմաններում աշխատողը առանց նման միավորման մշտապես լինելու է անպաշտպան:

Կոլեկտիվ պայմանագրերով սահմանվում են աշխատանքի անվտանգության, հիգիենիայի ապահովման լրացուցիչ միջոցառումներ, զբաղվածության երաշխիքներ, աշխատանքի վարձատրության լրացուցիչ պայմաններ, տեղեկատվության տրամադրման, աշխատանքի պայմաններին, աշխատաժամանակին և այլ պայմաններին վերաբերող դրույթներ:

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են սահմանվել ճյուղային կամ տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրին չհակասող լրացուցիչ, առավել բարենպաստ պայմաններ:

Կոլեկտիվ պայմանագրի առկայության դեպքում աշխատողի հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրով նախատեսվող պայմանները չեն կարող հակասել կոլեկտիվ պայմանագրին՝ աշխատողի վիճակը վատթարացնելու առումով:

Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի պայմանները տարածվում են . հանրապետականը՝ Հանրապետության բոլոր գործատուների և աշխատողների վրա, ճյուղայինը՝ տվյալ ճյուղի

աշխատողների և գործատուների, տարածքայինը՝ տվյալ տարածքի գործատուների և աշխատողների վրա:

Ձեռնարկության կոլեկտիվ պայմանագիրը տարածվում է տվյալ ձեռնարկության բոլոր աշխատողների և տվյալ գործատուի վրա:

Ներկայացուցչության ձևավորման և գործունեության կազմակերպման խնդիրներին յուրաքանչյուր աշխատողի ակտիվ մասնակցությունը այն ուղին է, որը կարող է ապահովել իրավունքների պաշտպանության՝ օրենքով ամրագրված երաշխիքների լիարժեք օգտագործումը: Հակառակ դեպքում այդ երաշխիքները կկրեն հոչակագրային բնույթ:

## **Աշխատանքային պայմանագրի կնքման նախադրյալները և աշխատանքի ընդունվելու ժամանակ պահանջվող փաստաթղթերը**

Աշխատանքային պայմանագրի կնքման նախադրյալներն են՝ աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնությունը՝ հիմնված նրանց ազատ կամաարտահայտման վրա:

Աշխատանքային պայմանագրի կնքումն աշխատողի նախաձեռնությամբ արտահայտվում է նրանով, որ վերջինս կարող է իր ծառայություններն առաջարկել գործատուին՝ նրան ներկայացնելով իր ինքնության վերաբերյալ այնպիսի տվյալներ, ինչպիսիք են՝ տարիքը, կրթությունը, մասնագիտությունը, որակավորումը, բնակության վայրը, գործատուի պահանջով նաև տվյալներ առողջական վիճակի մասին:

Գործատուն ինքն է գնահատում աշխատողի արժանիքները և համաձայնությունն ձեռք բերվելու դեպքում նրանց միջև կնքվում է աշխատանքային պայմանագիր:

Գործատուի նախաձեռնությամբ պայմանագիր կնքելու մասին հրավերը գործատուն հրապարակում է մամուլում, զանգվածային լրատվության միջոցներով, համապատասխան ծառայություններին հայտ ներկայացնելով: Գործատուն նաև կարող է թափուր տեղի համար հայտարարել մրցույթ, որի կարգն ու պայմանները սահմանում է նույնպես ինքը: Գործատուն կարող է նաև իրեն հասանելի միջոցներով հրավեր ուղարկել իրեն հայտնի կոնկրետ անհատի՝ հաշվի առնելով նրա մասնագիտական կարողությունները:

Աշխատանքային պայմանագրի կնքման հիմնական նախադրյալը գործատուի համաձայնությունն է, որը, ունենալով համապատասխան

մասնագիտությամբ կամ որակավորմամբ օժտված աշխատողի կարիք, համալրում է թափուր կամ նոր ստեղծված աշխատատեղին իր ընտրությամբ:

Այս առումով Աշխատանքային օրենսգիրքը գործատուին տալիս է ազատ գործելու լիարժեք հնարավորություն: Մասնավորապես, օրենսգրքի 86-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ գործատուն իրավունք ունի ինքնուրույն, ուղղակիորեն /առանց մրցույթային կամ այլ ընթացակարգերի/ համալրելու թափուր կամ նոր ստեղծված աշխատատեղը:

Փաստորեն, թափուր կամ նոր ստեղծված աշխատատեղի համալրման կարգն ու պայմանները գործատուն ընտրում է իր հայեցողությամբ:

Քաղժառայողների, համայնքային ծառայողների, ինչպես նաև պետական այլ ծառայողների թափուր աշխատատեղերը համալրվում են մրցույթային կարգով, որը կարգավորվում է «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով, այլ օրենքներով և իրավական ակտերով:

Կան նաև ընտրովի պաշտոններ, որոնք համալրվում են միմիայն ընտրությունների միջոցով: Ընտրությունների անցկացման կարգն ու պայմանները, պայմանավորված պաշտոնի բնույթով, սահմանվում են ՀՀ Սահմանադրությամբ, օրենքով կամ կազմակերպության կանոնադրությամբ:

Ընտրովի պաշտոններ են, օրինակ, համայնքի ղեկավարի պաշտոնը, որը ընտրվում է համայնքի բնակչության կողմից, ՀՀ Խորհրդարանի պատգամավորների պաշտոնները, որոնք ընտրվում են Հայաստանի բնակչության կողմից, Մարդու Իրավունքների պաշտպանի պաշտոնը, որը ընտրվում է Խորհրդարանի կողմից, և այլն:

Համաձայն աշխատանքային օրենսգիրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ աշխատանքային պայմագիր կնքելու համար գործատուն պարտավոր է պահանջել հետևյալ փաստաթղթերը .

- 1) անձը հաստատող փաստաթուղթ.
- 2) աշխատանքային գրքույկ (բացառությամբ առաջին անգամ կամ համատեղությամբ աշխատանքի ընդունվողների), սոցիալական ապահովության քարտ կամ այդպիսին չունենալու մասին տեղեկանք.
- 3) կրթության կամ անհրաժեշտ որակավորման մասին վկայական, եթե Աշխատանքային օրենսդրությանը համապատասխան աշխատանքը կապված է որոշակի կրթության կամ մասնագիտական պատրաստվածության հետ.
- 4) տեղեկանք առողջական վիճակի մասին (սանիտարական գրքույկ), եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է այնպիսի աշխատանքների համար, որոնք պահանջում են սկզբնական և պարբերական բժշկական զննություն, ինչպես նաև մինչև տասնութ տարեկան քաղաքացիների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու ժամանակ: Այդպիսի աշխատանքների ցանկը և

տեղեկանքի (սանիտարական գրքույկի) ձևը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը.

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

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

Աշխատանքի ընդունվելիս արգելվում է պահանջել այնպիսի փաստաթղթեր, որոնք նախատեսված չեն օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով:

Աշխատողը կարող է իր նախաձեռնությամբ գործատուին ներկայացնել բնութագրեր, երաշխավորագրեր և նախկին աշխատավայրերում իրեն բնութագրող այլ փաստաթղթեր, ինչպես նաև մասնագիտական պատրաստվածության, որակավորման և դրանց կիրառման վերաբերյալ տվյալներ կամ փաստաթղթեր:

## **Աշխատանքային պայմանագրի տեսակները**

Ինչպես արդեն ասվել է, աշխատանքային պայմանագիրն ըստ կնքման կարգի լինում է՝ գրավոր կամ բանավոր /անհատական իրավական ակտ/:

Աշխատանքային պայմանագիրն ըստ գործողության ժամկետի լինում է՝ անորոշ ժամկետով և որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիր:

Բանավոր աշխատանքային պայմանագիրը՝ Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի իմաստով, գործատուի և աշխատողի միջև բանավոր կարգով ձեռք բերված համաձայնությունն է, որի հիման վրա աշխատողը ներկայացնում է գրավոր դիմում, ապա գործատուն ընդունում է անհատական իրավական ակտ, որում նշվում են այն հիմնական պայմանները, որոնք պետք է նշվեին գրավոր պայմանագրում: Դա նշանակում է, որ աշխատանքի ընդունելու մասին գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտը լիովին փոխարինում է գրավոր աշխատանքային պայմանագրին:

Համաձայն Աշխատանքային օրենսգրքի 94-րդ հոդվածի՝ աշխատանքային պայմանագիրը, որում դրա գործողության ժամկետը չի նշված, համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով:

Պայմանագիրը համարվում է կնքված որոշակի ժամկետով, եթե դրանում նշված է պայմանագրի գործողության ժամկետը:

Աշխատանքային պայմանագիրն անորոշ կամ որոշակի ժամկետի հիմքով տարբերակելը կարևոր է ինչպես գործատուի, այնպես էլ աշխատողի համար, քանի որ դրանք այնուհետև առաջ են բերում տարբեր իրավական հետևանքներ:

Օրինակ, եթե անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի դեպքում գործատուն իր նախաձեռնությամբ կարող է աշխատողին աշխատանքից ազատել միայն օրենքով նախատեսված հիմքերով, ապա որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի դեպքում պայմանագրի ժամկետի լրանալու հիմքով, կարող է նոր պայմանագիր չկնքել և աշխատողին ազատել աշխատանքից: Մինչև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի ժամկետի լրանալն է, որ գործատուն իր նախաձեռնությամբ աշխատողին ազատելիս կաշկանդված է օրենքով նախատեսված սահմանափակումներով:

Այդ է պատճառը, որ գործատուները հիմնականում կնքում են ժամկետային աշխատանքային պայմանագրեր՝ ընդամենը մեկ տարով:

Պայմանագրի ժամկետն աշխատողի համար կարևոր է հատկապես աշխատանքային հարաբերության կայունության, աշխատանքը չկորցնելու երաշխիքներ ունենալու իմաստով:

Կարևոր է իմանալ, որ եթե որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը լրանալուց հետո կողմերն այն չեն դադարեցնում և աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են, ապա աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով:

Աշխատանքային օրենսգրքի 95-րդ հոդվածում հստակ սահմանված չեն այն հանգամանքներն ու պայմանները, որոնց դեպքում գործատուն իրավունք կունենա աշխատողի հետ կնքելու որոշակի ժամկետով պայմանագիր, ավելին՝ հոդվածի ձևակերպումն անորոշ է և տեղիք է տալիս տարածական մեկնաբանման: Այսպես, հոդվածում ասված է՝ «Որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր է կնքվում, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամկետով.....»

Դրան զուգահեռ, որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի կնքման համար ժամանակի սահմանափակում չի նախատեսվում, այսինքն՝ պայմանագիրը կարող է կնքվել ցանկացած ժամկետով:

Կարելի է օրենքով գործատուի համար նախատեսել աշխատանքային պայմանագիրը որոշակի ժամկետով կնքելը հիմնավորելու պարտականություն, ինչը կարող է սահմանափակել կամայականությունը նման պայմանագրեր կնքելիս:

Ախատանքային պայմանագրով նախատեսված իր պարտականությունները գործատուն կատարում է անձամբ կամ իր ներկայացուցչի միջոցով /գործադիր տնօրեն, մենեջեր կամ այլ ներկայացուցիչ/:

Աշխատողը պետք է կատարի միայն այն գործառույթներն ու պարտականությունները, որոնք սահմանված են պայմանագրով և պարտավոր չէ կատարելու գործատուի այլ պահանջները:

Աշխատանքային օրենսգրքի 104-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողից պահանջելու կատարել պայմանագրով չնախատեսված պարտավորություններ աշխատանքային օրենսգրքով և օրենքով նախատեսված դեպքերում:

Այդ առումով կարևորվում են Աշխատանքային օրենսգրքի 106-րդ և 107-րդ հոդվածները, ըստ որոնց՝

**Հոդված 106. Աշխատանքի պայմանների ժամանակավոր փոփոխումը հատուկ դեպքերում**

1. Գործատուն իրավունք ունի աշխատողին մինչև մեկ ամիս ժամկետով նույն աշխատավայրում փոխադրելու աշխատանքային պայմանագրով չնախատեսված այլ աշխատանքի, ինչպես նաև փոփոխելու աշխատանքային պայմանագրի սույն օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ և 6-րդ կետերով սահմանված պայմանները՝ տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ հանգամանքների կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման նպատակով:

2. Արգելվում է աշխատողին փոխադրել նրա առողջական վիճակին հակացուցված աշխատանքի:

3. Սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված դեպքերում աշխատանքի վարձատրությունը կատարվում է կատարված աշխատանքին համապատասխան: Եթե այլ աշխատանքի փոխադրման դեպքում աշխատողից անկախ պատճառներով նրա աշխատավարձը նվազում է, ապա պահպանվում է նրա նախկին աշխատանքի վերջին ամսվա աշխատավարձի չափը:

**Հոդված 107. Պարապուրդի դեպքում այլ աշխատանքի փոխադրումը**

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

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

համաձայնությամբ նա կարող է փոխադրվել նաև այլ աշխատանքի՝ առանց հաշվի առնելու նրա մասնագիտությունը և որակավորումը:

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

Օրենսդրական այս նորմերը մեկ անգամ ևս կարևորում են աշխատանքային պայմանագրի անհրաժեշտությունը, որն աշխատանքային հարաբերությունների կայունության և որոշակիության երաշխիքն է:

## Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը

Աշխատանքային պայմանագրի լուծումն նշանակում է աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունների դադարում:

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում ամրագրված են աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը:

Դրանք են՝

- 1) կողմերի համաձայնությամբ.
- 2) պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում.
- 3) աշխատողի նախաձեռնությամբ.
- 4) գործատուի նախաձեռնությամբ.
- 5) աշխատողի պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայության գորակոչվելու 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, հոգաբարձուն, նրա առողջության նկատմամբ հսկողություն իրականացնող բժիշկը կամ աշխատանքի պետական տեսուչը պահանջում է աշխատանքային պայմանագրի լուծում.
- 9) աշխատանքի պայմանների էականորեն փոփոխվելու դեպքում.
- 10) ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում.
- 11) աշխատողի մահվան դեպքում.

12) աշխատանքի ընդունվելիս աշխատանքային օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 3-րդ և (կամ) 4-րդ կետերի համաձայն՝ աշխատողի ներկայացրած տեղեկատվության կեղծ լինելու դեպքում:

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

Սկզբից անդրադառնանք կողմերի համաձայնությանը աշխատանքային պայմանագրի լուծման կարգին:

Կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս աշխատանքային պայմանագրի մի կողմը գրավոր ձևով առաջարկում է մյուս կողմին լուծելու պայմանագիրը: Առաջարկի հետ համաձայնվելու դեպքում մյուս կողմը պետք է յոթ օրվա ընթացքում իր համաձայնության մասին ծանուցի առաջարկ ներկայացրած կողմին: Եթե կողմերը համաձայնվում են լուծել պայմանագիրը, ապա այդ մասին կնքում են գրավոր համաձայնագիր, որում նշվում են պայմանագրի լուծման ժամկետը և այլ պայմաններ (հատուցումներ և այլն):

Եթե պայմանագիրը լուծելու առաջարկություն ստացած կողմը վերոնշյալ ժամկետում չի ծանուցում պայմանագիրը լուծելու իր համաձայնության մասին, ապա աշխատանքային պայմանագրի լուծման առաջարկը համարվում է մերժված:

Պրակտիկայում աշխատանքային պայմանագրի լուծման նման կարգի պահպանումը հազադեպ է: Սովորաբար կողմերը հարցը քննարկում են բանավոր, և պայմանագիրը լուծվում է գործատուի անհատական իրավական ակտով:

Այժմ խոսենք որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին:

Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի լրանալու պատճառով գործատուն կամ աշխատողն իրավունք ունեն լուծելու պայմանագիրը:

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

Հիշյալ ժամկետները չեն կիրառվում այն աշխատողների նկատմամբ, որոնք աշխատանքի են ընդունվել բացակայող աշխատողի փոխարեն, ինչպես նաև այն աշխատողների նկատմամբ, ովքեր կատարում են աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված որոշակի աշխատանքներ:

Աշխատողը կարող է լուծել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ պայմանագրի գործողության ժամկետի լրանալուց առնվազն տասն օր առաջ գրավոր ծանուցելով գործատուին: Եթե



աշխատողը գործատուին չի ծանուցել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին և պայմանագրով նախատեսված վերջին աշխատանքային օրվան հաջորդող աշխատանքային օրը դուրս չի եկել աշխատանքի, ապա պայմանագիրը համարվում է լուծված, և գործատուն պարտավոր է աշխատողի հետ վերջնահաշվարկ կատարել այդպիսի պահանջ ներկայացվելու օրվան հաջորդող հինգ օրվա ընթացքում:

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

Հաճախ աշխատողները կարծում են, թե աշխատանքից ազատվելու համար ընդամենը պետք է ազատման դիմում ներկայացնել և հենց այդ պահից իրենք ազատված են համարվում: Իրականում դա այդպես չէ:

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածը անդրադառնում է աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծմանը, որն առօրյա կյանքում արտահայտվում է աշխատանքից ազատման մասին դիմում ներկայացնելու միջոցով:

Այսպես՝ աշխատողն իրավունք ունի լուծելու որոշակի կամ անորոշ ժամկետով կնքված պայմանագիրը՝ դրա գործողության ժամկետի լրանալուց առնվազն 30 օր առաջ այդ մասին ծանուցելով գործատուին: Ծանուցման ժամկետի լրանալուց հետո աշխատողն իրավունք ունի դադարեցնել աշխատանքը, իսկ գործատուն պարտավոր է ձևակերպել աշխատանքային պայմանագրի լուծումը և աշխատողի հետ կատարել վերջնահաշվարկ:

Աշխատողն իրավունք ունի լուծելու անորոշ, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ դրա գործողության ժամկետի լրանալուց առնվազն հինգ օր առաջ այդ մասին գրավոր ձևով ծանուցելով գործատուին, եթե աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կապված է իր կատարած աշխատանքին խոչընդոտող հիվանդության, աշխատանքային խեղման հետ, կամ եթե կան կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված այլ հարգելի պատճառներ, կամ եթե գործատուն չի կատարում աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պարտավորությունները, խախտում է օրենքը կամ կոլեկտիվ պայմանագիրը, ինչպես նաև Աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված այլ դեպքերում:

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

Եթե աշխատողը իր նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին /ազատման դիմում/ գործատուին ծանուցելուց հետո հաջորդ աշխատանքային օրը դուրս չգա աշխատանքի, ապա գործատուն կարող է

պայմանագիրը լուծել Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի առաջին մասի 9-րդ կետով սահմանված հիմքով, ինչը կհամարվի պայմանագրի լուծում գործատուի նախաձեռնությամբ՝ պայմանավորված անհարգելի պատճառով աշխատանքի չներկայանալով /գործալքություն/:

Այդպիսի ձևակերպմամբ աշխատանքից ազատումն աշխատողի համար անցանկալի է, քանի որ աշխատանքային գրքույկում նշվում է աշխատանքից ազատման հիմքը, ինչը կարող է խնդիրներ հարուցել նոր աշխատանք փնտրելիս:

Աշխատողների համար կարևոր է իմանալ այն հիմքերը, որոնց առկայության դեպքում գործատուն իր նախաձեռնությամբ իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը:

Համաձայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի՝ գործատուն թե՛ անորոշ և թե՛ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերը լուծելու իրավունք ունի հետևյալ դեպքերում .

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 անհարգելի պատճառով 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՝ 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 տարիքի լրանալու դեպքում, եթե աշխատանքային պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ:

Այստեղ պետք է կարևորել այն, որ հողվածի 3-րդ և 5-րդ կետերով նշված հիմքերը /աշխատողի՝ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու, աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունն անհարգելի պատճառով պարբերաբար չկատարելու/ գործատուի կողմից կարող են չարաշահվել՝ անցանկալի աշխատողից ազատվելու ցանկություն առաջանալու դեպքում: Այդպիսի դեպքերը կանխելուն, թվարկված հիմքերը որոշակիացնելուն են կոչված օրենսգրքի հաջորդ հողվածները, որոնց իմաստից հետևում է, որ նման հիմքերով աշխատանքից ազատումը կարող է գնահատվել անօրինական, եթե աշխատողի անհամապատասխանությունն զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չի հիմնավորված համապատասխան ատեստավորմամբ կամ կատարած աշխատանքի որակի գնահատման՝ օրենքով նախատեսված կարգով կազմված փաստաթղթերով:

Աշխատանքային պարտականությունների պարբերաբար չկատարումը նույնպես պետք է հիմնավորված լինի աշխատողին հայտարարված դիտողությամբ, նախազգուշացմամբ, նկատողությամբ:

Այդ մասին է վկայում Աշխատանքային օրենսգրքի 121-րդ հողվածը, որի առաջին մասում սահմանված է, որ գործատուն իրավունք ունի աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հողվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով նախատեսված հիմքով / աշխատողի կողմից իր պարտականությունների պարբերաբար չկատարում առանց հարգելի պատճառների/ լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե աշխատանքային կարգապահական խախտում թույլ տված աշխատողն ունի առնվազն երկու չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժ:

Սա նշանակում է, որ իր աշխատանքային պարտականություններն առնվազն երկու անգամ չկատարելը կարող է գնահատվել որպես պարբերաբար չկատարում:

Այստեղ կարևոր է նաև այն, որ աշխատողը չի կարող ենթարկվել կարգապահական տույժի, եթե աշխատանքային պարտականությունները չի կատարել կամ ոչ բարեխիղճ է կատարել հարգելի պատճառներով, ինչպես նաև եթե նման հանգամանքներում նրա մեղքը բացակայել է:

Կարգապահական տույժերի մասին մենք դեռ կխոսենք: Այժմ անդրադառնանք աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծմանը:

113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետը հստակեցված է Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածով, ըստ որի՝ « Գործատուն իրավունք ունի .... լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը վստահությունը կորցրած աշխատողի հետ, եթե աշխատողը՝

1) դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելիս կատարել է այնպիսի արարքներ, որի հետևանքով գործատուն կրել է նյութական վնաս.

2) ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող աշխատողը թույլ է տվել տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք.

3) հրապարակել է պետական, ծառայողական, առևտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիքներ կամ դրանց մասին հայտնել է մրցակից կազմակերպությանը:

Այս հոդվածի 2-րդ կետով կարևորվել է ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող աշխատողի վարքագիծը, որը կարող է վերաբերել բարոյականի բնագավառին:

Օրինակ՝ ուսուցիչն աշակերտի գնահատականները պայմանավորում է նրա ծնողի կողմից իրեն ցույց տրված վերաբերմունքով, վիրավորում է աշակերտների պատիվն ու արժանապատվությունը, մանկավարժը, դասախոսը կենցաղում թույլ է տվել այնպիսի անբարոյական արարք, որն անհնարին է դարձնում նրա՝ դասարան կամ լսարան մտնելը:

Համաձայն Աշխատանքային օրենսգրքի 108-րդ հոդվածի՝ 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:

Աշխատանքի չթույլատրելու ժամանակահատվածի լրանալուց հետո աշխատողը նախկին աշխատանքին վերադառնում է այն դեպքում, եթե աշխատանքի չթույլատրելու պատճառների հետ կապված՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքեր չեն առաջացել:

Սա վերաբերում է օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետին, որը նաև աշխատողին աշխատանքից ազատելու հիմք է:

Աշխատողը, օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, իրավունք ունի պահանջելու վնասների հատուցում, եթե գործատուն անհիմն կերպով նրան չի թույլատրել աշխատանքի:

## Աշխատաժամանակ

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

Աշխատաժամանակն իր մեջ ներառում է հետևյալ ժամանակահատվածները

1) փաստացի աշխատած ժամանակահատվածը, հերթապահությունը աշխատավայրում կամ տանը.

2) գործուղման ժամանակահատվածը.

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

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

5) պարտադիր բժշկական զննության ժամանակահատվածը.

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

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

8) պարապուրդի ժամանակահատվածը.

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

Աշխատաժամանակում չեն ներառվում, սակայն, աշխատանքային ստաժում հաշվարկվում են.

1) գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի համաձայնությամբ աշխատանքի չներկայանալու ժամանակահատվածը.

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

3) ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածը.

4) հանգստի կամ սնվելու համար ընդմիջումները, ամենօրյա (միջհերթափոխային), ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստը, աշխատանքային

օրենսգրքով ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերը, արձակուրդը: Նշված ժամանակահատվածները կարող են ներառվել աշխատաժամանակում, եթե աշխատողն այդ օրերին կատարում է աշխատանք՝ Աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված դեպքերում և կարգով:

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

Այժմ անդրառնանք աշխատաժամանակի տևողությանը:

Աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը չի կարող անցնել շաբաթական 40, առավելագույն դեպքում՝ 48 ժամից:

Ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող անցնել 8 աշխատանքային ժամից, բացառությամբ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքով, օրենքներով, այլ իրավական ակտերով և կոլեկտիվ պայմանագրերով նախատեսված դեպքերի: Դրանց մասին կխոսենք քիչ հետո:

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

Ինչպես արդեն նշեցինք, օրական նորմալ աշխատաժամանակը չի կարող անցնել 8 ժամից, բացառությամբ Աշխատանքային օրենսգրքով և այլ օրենքներով նախատեսված դեպքերի:

Ո՞րոնք են Աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված այն դեպքերը, որոնց պարագայում ամենօրյա աշխատաժամանակն անցնում է 8 ժամից:

Արդեն իմացաք, որ արտաժամյա աշխատանքային օրվա դեպքում աշխատողն իր աշխատանքային պարտականությունները կատարում է 8 ժամից ավելի աշխատելով:

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասում նշված են այն առանձնահատուկ աշխատանքները, որոնց դեպքում աշխատաժամանակի օրական տևողությունը կարող է կազմել 24 ժամ:

Խոսքը վերաբերում է անընդմեջ հերթապահության ռեժիմով աշխատող առողջապահական կազմակերպություններին, հոգաբարձու (խնամակալ) կազմակերպություններին, մանկական դաստիարակչական կազմակերպություններին, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման մասնագիտացված կազմակերպություններին, կապի և վթարների հետևանքների վերացման մասնագիտացված ծառայություններին և այլն:

Վերոհիշյալ կազմակերպությունների և ծառայությունների աշխատողների աշխատաժամանակի միջին տևողությունը շաբաթվա ընթացքում չի կարող անցնել 48 ժամից:

Տարբեր գործատուների կամ նույն գործատուի մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատողի ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը (ներառյալ՝ հանգստի և սնվելու համար տրվող ընդմիջումները) չի կարող անցնել օրական 12 ժամից:

14-16 տարեկան /անչափահաս/ քաղաքացիների շաբաթական աշխատաժամանակը չի կարող անցնել 24, իսկ 16-18 /անչափահաս/ տարեկաններինը՝ շաբաթական 36 ժամից:

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

Համաձայն Աշխատանքային օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի առաջին մասի՝ կրճատ է համարվում 14-16 տարեկան /շաբաթական 24 ժամ/ և 16-18 տարեկան /շաբաթական 36 ժամ/ անչափահասների, ինչպես նաև այն աշխատողների աշխատաժամանակը /ոչ ավելի, քան շաբաթական 36 ժամ/, որոնց աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված՝ առողջության համար անվտանգ մակարդակի:

Վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում հանգստյան օրվա նախօրյակին աշխատանքի տևողությունը չի կարող 5 ժամից ավելի լինել:

## **Հանգստի ժամանակը**

ՀՀ Սահմանդրության 33-րդ հոդվածն ամրագրում է, որ յուրաքանչյուր ոք ունի հանգստի իրավունք:

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 150-րդ հոդվածը սահմանում է հանգստի ժամանակի հասկացությունը: Ըստ այդմ՝ հանգստի ժամանակը Աշխատանքային օրենսգրքով, օրենքներով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կանոնակարգված աշխատանքից ազատ ժամանակահատվածն է, որն աշխատողն օգտագործում է իր հայեցողությամբ:

Հանգստի ժամանակ ասելով հասկանում ենք հանգստանալու և սնվելու համար տրվող ընդմիջումները, աշխատանքային օրվա ընթացքում հանգստանալու համար լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումները, աշխատանքային օրերի միջև ընկած անընդմեջ հանգիստը, ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստը և ամենամյա հանգիստը, ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի օրերը, արձակուրդը:

Աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) կեսի ավարտից հետո, սակայն ոչ ուշ, քան աշխատանքը սկսելուց 4 ժամ հետո, հանգստանալու և սնվելու համար աշխատողներին տրամադրվում է 2 ժամից ոչ ավելի և կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ ընդմիջում:

Հանգստի և սնվելու համար տրվող ընդմիջումը չի ներառվում աշխատաժամանակում, և աշխատողն այն օգտագործում է սեփական հայեցողությամբ: Աշխատողն իրավունք ունի այդ ընդմիջման ժամանակահատվածում բացակայելու աշխատավայրից:

Հագստի և սնվելու ընդմիջման սկիզբը և ավարտը սահմանվում են ներքին կարգապահական կանոններով, աշխատանքի ժամանակացույցով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով:

Հաշվի առնելով աշխատանքի պայմանները՝ աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողին կարող է տրամադրվել հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջում: Հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջումները տրամադրվում են մինչև 18 տարեկան այն աշխատողներին, որոնց աշխատաժամանակի օրական տևողությունն անցնում է 4 ժամից:

Հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջումներից բացի, գոյություն ունեն նաև հատուկ ընդմիջումներ այն աշխատողների համար, որոնք աշխատանքը կատարում են Ցելսիուսի սանդղակով +40 աստիճանից բարձր կամ -10 աստիճանից ցածր եղանակային պայմաններում, ինչպես նաև ֆիզիկական կամ մտավոր ու հասարակական կամ առողջության համար բացասական ներգործություն ունեցող վտանգավոր պայմաններում:

Աշխատանքային օրերի կամ հերթափոխի միջև ամենօրյա անընդմեջ հանգստի տևողությունը չի կարող պակաս լինել 11 ժամից:

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 155-րդ հոդվածի առաջին մասը սահմանում է, որ ընդհանուր հանգստյան օրը կիրակին է, իսկ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ շաբաթը և կիրակին, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի:

Համաձայն նույն հոդվածի 7-րդ մասի՝ մինչև 18 տարեկան աշխատողներին աշխատանքային շաբաթվա ընթացքում տրվում է ոչ պակաս, քան 2 հանգստյան օր:

Աշխատողին տրվող հանգստի ժամանակի տեսակներից հատկապես կարևորվում է արձակուրդը՝ որպես աշխատողին տրամադրվող հանգստի ժամանակ:

Ամենամյա արձակուրդն աշխատանքային օրերով հաշվարկվող ժամանակահատված է, որը տրամադրվում է աշխատողին հանգստանալու և աշխատանքային ունակությունը վերականգնելու համար: Այդ ընթացքում պահպանվում է նրա աշխատատեղը /պաշտոնը/ և վճարվում միջին աշխատավարձը:

Ամենամյա արձակուրդը լինում է նվազագույն, երկարացված և լրացուցիչ:



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

Երկարացված արձակուրդի տևողությունը սահմանվում է 25 աշխատանքային օր՝ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում, 30 աշխատանքային օր՝ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում: Բացառիկ դեպքերում արձակուրդ տրամադրվում է 35 աշխատանքային օր՝ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում և 42 օր՝ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում/:

Յուրաքանչյուր աշխատողին տարվա համար ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է տվյալ տարում: Աշխատանքային առաջին տարվա համար ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է տվյալ կազմակերպությունում անընդհատ աշխատանքի 6 ամիսը լրանալուց հետո:

Երկրորդ և յուրաքանչյուր հաջորդ տարվա ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է աշխատանքային տարվա ցանկացած ժամանակ՝ ամենամյա արձակուրդի տրամադրման հերթականությանը համապատասխան:

Ինչպես արդեն ինացանք, ամենամյա արձակուրդի համար գործատուն աշխատողին վճարում է միջին աշխատավարձ, որը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձը տրամադրվող արձակուրդի օրերի թվով բազմապատկելու միջոցով:

Ամենամյա արձակուրդի համար վճարումն իրականացվում է ոչ ուշ, քան ամենամյա արձակուրդի սկսվելուց 3 օր առաջ: Եթե աշխատողի համար հաշվարկված աշխատավարձը սահմանված ժամկետում չի վճարվում աշխատողից անկախ պատճառներով, ապա ամենամյա արձակուրդը երկարաձգվում է այնքան օրով, որքան օրով երկարաձգվել է աշխատավարձի վճարումը, և երկարաձգված ժամանակի համար վճարումը կատարվում է այնպես, ինչպես ամենամյա արձակուրդի համար:

Բացի ամենամյա արձակուրդից, որը աշխատողին պարտադիր տրվում է տարին մեկ անգամ, օրենքը նախատեսում է նաև նպատակային արձակուրդի տեսակներ:

Նպատակային է համարվում ամենամյա չհամարվող արձակուրդը: ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 171-րդ հոդվածը սահմանում է նպատակային արձակուրդի տեսակները:

Այսպես՝ նպատակային է համարվում հղիության և ծննդաբերության, մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող, ուսումնական, պետական կամ հասարակական պարտականությունների կատարման համար տրամադրվող և չվճարվող արձակուրդը:

Աշխատող կանանց տրամադրվում է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ՝ 140 օր տևողությամբ, որից 70-ը հղիության, իսկ մնացած 70-ը՝ ծննդաբերության համար:

Բարդ ծննդաբերության դեպքում տրամադրվում է 155 օր արձակուրդ, որից 70 օրը հղիության, իսկ 85-ը՝ ծննդաբերության համար:

Եթե աշխատող կինը միաժամանակ ունեցել է մեկից ավելի երեխաներ, ապա նրան տրամադրվում է 180 օր արձակուրդ՝ 70 օրը հղիության, իսկ 110 օրը՝ ծննդաբերության համար:

Հղիության և ծննդաբերության համար վճարումը կատարվում է ամբողջությամբ և անաշխատունակության համար տրվող նպաստի ձևով:

Ժամանակից շուտ ծննդաբերելու դեպքում հղիության արձակուրդի չօգտագործված օրերը գումարվում են ծննդաբերության արձակուրդի օրերին:

Երեխայի փաստացի խնամող ընտանիքի մոր /խորթ մոր/, հոր /խորթ հոր/, տատի, պապի կամ այլ հարազատի /այդ թվում՝ երեխայի խնամակալ նշանակված անձի/ ցանկությամբ երեխայի խնամքի համար տրամադրվում է արձակուրդ մինչև երեխայի 3 տարեկան դառնալը: Արձակուրդը վերցվում է ամբողջությամբ կամ մաս առ մաս: Նման կարգավիճակ ունեցող աշխատողը այն կարող է ստանալ արտահերթ:

Արձակուրդի ընթացքում պահպանվում է աշխատողի աշխատանքը /պաշտոնը/, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի:

Ուսումնական է համարվում միջնակարգ մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ ընդունվելու նպատակով աշխատողին, ինչպես նաև հանրակրթական, միջնակարգ-մասնագիտական կամ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում աշխատողին տրամադրվող արձակուրդը:

Պետական կամ հասարակական պարտականությունների կատարման համար աշխատողին տրամադրվում է արձակուրդ:

Վերոնշյալ արձակուրդը տրամադրվում է հետևյալ դեպքերում.

1) ընտրական իրավունքն իրականացնելիս.

2) հետաքննության, նախաքննության մարմինների, դատախազի և դատարանի կանչով որպես վկա, տուժող, փորձագետ, մասնագետ, թարգմանիչ, ընթերակա ներկայանալիս.

3) դատական նիստերին որպես աշխատողների ներկայացուցիչ մասնակցելիս.

4) դոնորի պարտականություններ կատարելիս.

5) Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված այլ դեպքերում:

Նպատակային արձակուրդի տեսակներից է չվճարվող արձակուրդը: Այն տրամադրվում է աշխատողի պահանջով հետևյալ դեպքերում.

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

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

3) ամուսնության համար՝ երեք աշխատանքային օր.

4) ընտանիքի մահացած անդամի թաղման դեպքում՝ երեք օրից ոչ պակաս:  
Կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են սահմանվել չվճարվող արձակուրդի տրամադրման այլ պատճառներ:

## **Աշխատանքային կարգապահությունը և նյութական պատասխանատվությունը աշխատանքային իրավահարաբերություններում**

Աշխատանքային հարաբերություններում կարևորվում է աշխատողի կողմից աշխատանքային կարգապահության կանոնների պահպանումը, որը տվյալ հարաբերությունների արդյունավետության և արտադրական աշխատանքի համար կազմակերպչական ու տնտեսական նորմալ պայմանների ապահովման հիմքն է:

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

Հարց է ծագում. ի՞նչ ենք հասկանում աշխատանքային կարգապահություն և կազմակերպության ներքին կանոններ ասելով:

Աշխատանքային օրենսգրքի 218-րդ հոդվածը սահմանում է վերոնշյալ հարցադրման պատասխանը, համաձայն որի՝ աշխատանքային կարգապահությունն աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր բովանդակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված վարքագծի կանոններն են, որոնց պարտավոր են ենթարկվել բոլոր աշխատողները:

Կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները գործատուի այն ներքին իրավական ակտերն են, որոնք կանոնակարգում են աշխատողների՝ աշխատանքի ընդունման և ազատման կարգը, աշխատանքային պայմանագրի կողմերի հիմնական իրավունքները,

պարտականությունները և պատասխանատվությունը, աշխատանքի ռեժիմը, հանգստի ժամանակը, աշխատողների նկատմամբ կիրառվող խրախուսանքի և կարգապահական պատասխանատվության միջոցները, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող այլ հարցեր:

Աշխատանքային կարգապահության խախտման դեպքում գործատուն իրավունք ունի աշխատողի նկատմամբ կիրառել կարգապահական տույժ:

Հաճախ աշխատողները կարգապահական տույժի են ենթարկվում այնպիսի գործողությունների կամ անգործության համար, որոնք օրենքի համաձայն չեն համարվում աշխատանքային կարգապահության խախտում: Դրա համար պետք է իմանալ, թե ինչն է համարվում աշխատանքային կարգապահության խախտում:

Աշխատանքային օրենսգրքի 220-րդ հոդվածը սահմանում է աշխատանքային կարգապահության խախտման հասկացությունը: Ըստ այդմ`աշխատանքային կարգապահության խախտում է համարվում աշխատողի մեղքով աշխատանքային պարտականությունները չկատարելը կամ ոչ պատշաճ կատարելը:

Այսինքն` աշխատանքային կարգապահության խախտման հիմքը աշխատողի մեղավորությունն է: Եթե աշխատողը իր պարտականությունները չի կատարում կամ դրանք թերի է կատարում ոչ իր մեղքով, ապա նա չի կարող կարգապահական պատասխանատվության ենթարկվել:

Որպեսզի ասվածը լավ պատկերացնեք, խոսենք մասնավոր օրինակով:

Դիցուք, դպրոցի տնօրենը դասարաններից մեկի դասղեկին հանձնարարում է աշակերտի ծնողին հրավիրել դպրոց` իր մոտ: Դասղեկը այդ մասին տեղեկացնում է ծնողին ինչպես իրեն հասանելի միջոցներով, այնպես էլ աշակերտի միջոցով: Սակայն ծնողը չի ներկայանում:

Այս դեպքում դասղեկի գործողություններում կարգապահական խախտում չկա և նա չի կարող ենթարկվել կարգապահական տույժի, քանի որ վերջինս չէր կարող և իրավունք չունեի ծնողի նկատմամբ հարկադրանք կիրառել:

Կամ աշխատողը չի կարողացել աշխատանքի վերջում լվացում պահանջող աշխատատեղը կարգի բերել` ջրամատակարարման դադարեցված լինելու պատճառով, էլեկտրական ամբարձիչով տեղափոխվող բեռն իր տեղը հասցնել չի կարողացել` էլեկտրականության անջատման պատճառով, հաստոցը դարձել է անօգտագործելի` գործարանային թերությունների պատճառով, խոտան արտադրանք է տվել` հումքի անորակ լինելու պատճառով և այլն:

Աշխատողների նկատմամբ կարող են կիրառվել հետևյալ կարգապահական տույժերը.

- 1) նկատողություն.
- 2) խիստ նկատողություն.

3) աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերի հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծում:

Առանձին խմբերի աշխատողների համար օրենքով կարող են սահմանվել նաև կարգապահական այլ տույժեր:

Օրենքով չնախատեսված կարգապահական տույժերի կիրառումն արգելվում է:

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

Մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը գործատուն պետք է աշխատողից պահանջի խախտման մասին գրավոր բացատրություն: Եթե աշխատողը գործատուի սահմանած ողջամիտ ժամկետում անհարգելի պատճառով բացատրություն չի ներկայացնում, ապա կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել առանց բացատրության:

Աշխատողից պարտադիր բացատրություն պահանջելու իմաստն այն է, որ կարգապահական խախտում թույլ տալու համար մեղադրվող աշխատողը հնարավորություն ունենա պաշտպանվել նման մեղադրանքից, ներկայացնել իր մեղավորությունը ժխտող փաստարկներ և ապացույցներ:

ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը, անդրադառնալով կարգապահական տույժի ենթարկված աշխատողից պարտադիր բացատրություն պահանջելու իրավական նորմի կիրառման պրակտիկային, կարգապահական տույժի կիրառումը օրենքի խախտմամբ կիրառված տույժ է գնահատել այն պատճառով, որ աշխատողից բացատրություն է վերցվել ոչ թե մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը, այլ դրա կիրառումից հետո:

Կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել խախտումը հայտնաբերելուց հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, չհաշված աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով բացակայության, գործուղման կամ արձակուրդի մեջ գտնվելու ժամանակահատվածները:

Կարգապահական տույժը չի կարող կիրառվել, եթե խախտումը կատարելու օրվանից անցել է վեց ամիս: Եթե խախտումը հայտնաբերվում է աուդիտի, ֆինանսատեսական գործունեության, գումարային կամ այլ արժեքների ստուգման (գույքագրման) ընթացքում, ապա կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել, եթե խախտումը կատարելու օրվանից անցել է ոչ ավելի, քան մեկ տարի:

Աշխատողին կարգապահական տույժի ենթարկելու համար գործատուն ընդունում է անհատական իրավական ակտ, որը ուժի մեջ է մտնում այն պահից, երբ դրա մի օրինակը հանձնվում է աշխատողին, հակառակ դեպքում, եթե աշխատողը մի օրինակը չի ստանում, ապա կարգապահական տույժը համարվում է առոչինչ:

Եթե կարգապահական տույժի ենթարկվելու օրվանից հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում աշխատողը չի ենթարկվել նոր կարգապահական տույժի, ապա դա համարվում է մարված:

Կարգապահական տույժը կարող է մինչև մեկ տարին լրանալը հանվել, եթե աշխատողը թույլ չի տվել նոր կարգապահական խախտում և բարեխղճորեն կատարում է իր աշխատանքային պարտականությունները:

Գործատունը իրավունք ունի աշխատողի կողմից իրեն վերապահված պարտականությունները անհարգելի պատճառով պարբերաբար չկատարելու հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե աշխատանքային կարգապահության խախտումը թույլ տված աշխատողն ունի առնվազն երկու չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժ:

Կարգապահական տույժը կարող է բողոքարկվել դատական կարգով:

Եթե աշխատողն իր աշխատանքային պարտականությունները չկատարելու կամ ոչ պատշաճ կատարելու հետևանքով նյութական վնաս է պատճառել գործատուին, ապա նա կրում է նաև նյութական պատասխանատվություն:

Գործատուի մեղքով աշխատողին պատճառված նյութական վնասի հատուցման պարտականությունը կրում է գործատուն:

Վնաս պատճառելու հետևանքով ծագած պարտավորությունները կարգավորվում են ՀՀ Քաղաքացիական օրենսգրքով, եթե Աշխատանքային օրենսգրքով այլ բան նախատեսված չէ:

Աշխատանքային հարաբերություններից բխող նյութական պատասխանատվությունը՝ համաձայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 232-րդ հոդվածի, առաջանում է հետևյալ բոլոր պայմանների առկայության դեպքում .

1) պատճառված է վնաս.

2) վնասը պատճառվել է անօրինական գործունեության հետևանքով.

3) պատճառական կապ կա անօրինական գործունեության և վնասի առաջացման միջև.

4) առկա է խախտողի մեղքը.

5) խախտումը թույլ տված և տուժած կողմերն իրավունքների խախտման պահին եղել են աշխատանքային հարաբերությունների մեջ.

6) վնասի առաջացումը կապված է աշխատանքային գործունեության հետ:

Եթե պատճառված վնասի դեպքում վերոնշյալ պայմաններից անգամ մեկը բացակայում է, ապա աշխատողը չի կարող ենթարկվել նյութական պատասխանատվության:

Աշխատողը պարտավոր է հատուցել գործատուին պատճառված նյութական վնասը, որն առաջացել է՝

1) գործատուի գույքը փչացնելու կամ կորցնելու հետևանքով.

2) նյութերի գերաճախս թույլ տալու հետևանքով.

3) աշխատողի կողմից աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս այլ անձանց պատճառով ավասար գործատուի կողմից հատուցելու դեպքերում.

4) գործատուին պատկանող գույքը փչացնելու պատճառով կատարված ծախսերից.

5) նյութական արժեքների ոչ պատշաճ պահպանության հետևանքով.

6) անորակ արտադրանքի թողարկումը կանխելու համար դիտավորյալ կերպով միջոցառումներ չձեռնարկելու, նյութական կամ դրամական արժեքները հափշտակելու հետևանքով:

Աշխատողը պարտավոր է հատուցել գործատուին պատճառած վնասը լրիվ ծավալով, բայց ոչ ավելի նրա երեք ամսվա միջին աշխատավարձի չափից, բացառությամբ Աշխատանքային օրենսգրքի 239-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերի:

Ո՞րոնք են այդ դեպքերը:

Համաձայն աշխատանքային օրենսգրքի 239-րդ հոդվածի՝ աշխատողը պարտավոր է հատուցել գործատուին պատճառած վնասը լրիվ ծավալով, եթե՝

1) վնասը պատճառվել է դիտավորությամբ.

2) վնասը պատճառվել է աշխատողի հանցավոր գործունեության հետևանքով.

3) աշխատողի հետ կնքվել էր լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիր.

4) վնասը պատճառվել է աշխատանքի համար նրան տրված անհրաժեշտ գործիքների, սարքավորումների, հատուկ հագուստի և անհատական ու կոլեկտիվ պաշտպանության այլ միջոցների, ինչպես նաև նյութերի, կիսաֆաբրիկատների կամ արտադրանքի կորստի հետևանքով.

5) վնասը պատճառվել է այնպիսի եղանակով կամ այնպիսի գույքի, որի դեպքում օրենքով սահմանված է լիակատար գույքային պատասխանատվություն.

6) վնասը պատճառվել է ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ:

Ինչպես արդեն նշեցինք, աշխատողը իր աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս կարող է վնաս պատճառել թե՛ գործատուին և թե՛ այլ անձի:

Այստեղից հարց է ծագում. եթե աշխատողն իր աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս վնաս է պատճառել այլ անձի, այս դեպքում գործատու<sup>ն</sup> պետք է փոխհատուցի պատճառված վնասը, թե՛ աշխատողը:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1062-րդ հոդվածում ամրագրված է, որ իրավաբանական անձը կամ քաղաքացին հատուցում է իր աշխատողի կողմից աշխատանքային պարտականությունները կատարելուց պատճառված վնասը, եթե աշխատողը գործել է կամ պետք է գործեր գործատուի առաջադրանքով և աշխատանքի անվտանգ կատարման նկատմամբ եղել է նրա վերահսկողության ներքո:

Այստեղից հետևում է, որ աշխատանքային պարտականությունների կատարման հետ կապված աշխատողի՝ երրորդ անձանց պատճառված վնասի հատուցման պարտականությունը կրում է գործատուն:

Երրորդ անձանց պատճառված վնասը հատուցած գործատուն կարող է համարվել աշխատողի մեղքով վնաս կրած այն դեպքում միայն, եթե երրորդ անձին վնաս պատճառվել է աշխատողի մեղքով՝ աշխատանքային պարտականությունները չկատարելու կամ ոչ պատշաճ կատարելու հետևանքով: Միայն այս դեպքում է, որ երրորդ անձանց պատճառված վնասը հատուցած գործատունն աշխատողից ունի հետադարձ պահանջի իրավունք:

Գործատուի հետադարձ պահանջի իրավունքը սահմանված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 241-րդ հոդվածի 3-րդ մասով, որով ասվում է, որ աշխատողի վնասը հատուցած գործատունն հետադարձ պահանջի իրավունք ունի աշխատողից իր վճարած հատուցման չափով, եթե օրենքով այլ չափ նախատեսված չէ:

Գործատուի հետադարձ բավարարման ենթակա պահանջի չափը ենթակա է որոշման Աշխատանքային օրենսգրքի 238-րդ և 239-րդ հոդվածներով ամրագրված սկզբունքներով:

Օրենսգրքի 238 հոդվածի համաձայն՝ գործատուին պատճառված վնասը աշխատողը փոխհատուցում է լրիվ ծավալով, բայց ոչ ավելի նրա երեք ամսվա միջին աշխատավարձի չափից, բացառությամբ 239-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերի:

Օրենսգրքի 239-րդ հոդվածով թվարկված են այն դեպքերը, որոնց առկայության պայմաններում գործատուին պատճառված վնասն աշխատողը պարտավոր է փոխհատուցել լրիվ ծավալով:

Օրինակ, կազմակերպության վարորդը թույլ է տրվել ավտովթար, տուժողին պատճառել է մահ: Նրա մեղավորությունը քրեական գործով հաստատվել է, և նա դատապարտվել է ազատազրկման: Կազմակերպությունը՝ դատավճռի հիման վրա, հատուցել է քրեական գործով ներկայացված հայցային պահանջը:

Աշխատանքային օրենսգրքի 239-րդ հոդվածի 2-րդ կետի հիման վրա, կազմակերպությունը /գործատուն/ տվյալ դեպքում իր կատարած հատուցման չափով ունի աշխատողին հետադարձ պահանջ ներկայացնելու իրավունք:



Նույն դեպքով, եթե վարորդի մեղքն ապացուցված չէ, և նա քրեական պատասխանատվության չի ենթարկվում, կազմակերպությունն, այնուամենայնիվ, որպես շրջապատի համար առավել վտանգի աղբյուր օգտագործող, պետք է հատուցի տուժողի վնասները, սակայն վարորդի նկատմամբ հետադարձ պահանջի իրավունք ձեռք չի բերում:

Եթե օրինակ, գործատուի հանձնարությամբ աշխատողը հին շինություն քանդելիս ցուցաբերել է անզգույշություն և վնասել է այլ անձի պատկանող հարևան շինությունը, ապա գործատուն, հատուցելով տվյալ երրորդ անձի վնասը, աշխատողից իրավունք ունի պահանջել իր վճարածն ամբողջապես, սակայն ոչ ավել աշխատողի երեք ամսվա միջին աշխատավարձի չափից:

Սա նշանակում է, որ գործատուի հետադարձ պահանջի իրավունքը նույնպես պայմանավորվում է աշխատողի մեղավորությամբ, իսկ բավարարման ենթակա հետադարձ չափը՝ օրենսգրքի 239-րդ հոդվածում թվարկված հանգամանքների առկայությամբ կամ բացակայությամբ:

## **Աշխատողի խախտված իրավունքների պաշտպանության եղանակները**

Աշխատաբնօրյային իրավունքի պաշտպանության խնդիր առաջանում է այն դեպքում, երբ Սահմանադրությամբ, օրենքով, նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով ամրագրված իրավունքը խախտվել է:

Խախտված կարող է լինել ինչպես աշխատողի, այնպես էլ գործատուի իրավունքը: Գործատուն և աշխատողը աշխատանքային պայմանագրի կողմեր են և նրանցից յուրաքանչյուրը, եթե չի կատարում իր պայմանագրային պարտավորությունները, խատում է մյուսի իրավունքը:

Գործատուի իրավունքը խախտվում է, երբ աշխատողն իր պայմանագրային պարտականությունները չի կատարում կամ կատարում է ոչ պատշաճ, ինչի հետևանքով գործատուն կարող է կրել նյութական վնաս:

Գործատուի իրավունքները կարող են խախտել ոչ միայն առանձին աշատողները կամ աշխատողը, այլ նաև աշխատողների կոլեկտիվը՝ ներկայցուցիչի անօրինական գործողություններով: Օրինակ, անօրինական գործողուլ կազմակերպելով:

Աշխատողի իրավունքները կարող է խախտել գործատուն: Գործատուն կարող է խախտել աշխատողների կոլեկտիվի իրավունքները՝ կոլեկտիվ պայմանագրի պայմանները չկատարելով կամ ոչ պատշաճ կատարելով:

Առանձին դեպքերում, որպես աշխատանքային իրավունքների խախտման սուբյեկտ կարող է հանդես գալ գործատուների միությունը: Օրինակ՝ գործատուների ճյուղային միությունը որոշում է ըդունում միակողմանի փոխել կոլեկտիվ պայմանագրի այս կամ այն հիմնական պայմաններից մեկը կամ մի քանիսը՝ ինչով վատթարացվում է աշխատողների վիճակը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածը, անդրադառնալով աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը, թվարկել է իրավունքի պաշտպանության եղանակները:

Ըստ հոդվածի 3-րդ մասի՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացվում է՝

- 1) իրավունքը ճանաչելով.
- 2) մինչև իրավունքի խախտումը եղած դրությունը վերականգնելով.
- 3) իրավունքը խախտող կամ դրա խախտման համար վտանգ ստեղծող գործողությունները կանխելով կամ վերացնելով.
- 4) պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի 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:

Խախտված իրավունքի պաշտպանության եղանակներից մեկը կամ միաժամանակ մի քանիսի ընտրությունը պայմանավորված է խախտված իրավունքի և խախտման բնույթով: Այն ընտրում է իրավունքի պաշտպանություն հայցողը՝ գործատուն կամ աշխատողը՝ լիազոր մարմնից պահանջելով կիրառել իրավունքի պաշտպանության կոնկրետ այդ եղանակներից մեկը կամ մի քանիսը:

Օրինակ՝ աշխատանքից ազատված աշխատողը պահանջում է աշխատանքում վերականգնում /մինչև ազատումը եղած իրավիճակի վերականգնում/ և հարկադիր պարապուրդի դիմաց հատուցում /վնասների հատուցում/:

Համաձայն Աշխատանքային օրենսգրքի 33-րդ հոդվածի՝ «<< Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական հսկողությունն ու վերահսկողությունը իրականացնում են համապատասխան պետական մարմինները, իսկ ոչ պետական վերահսկողությունը՝ աշխատողների ներկայացուցիչները և գործատուները (գործատուների ներկայացուցիչները)>>»:

Խոսքն այստեղ հսկողության և վերահսկողության մասին է, որի նպատակը ոչ միայն իրավունքի խատման բացահայտումն է, այլև դրա կանխումը, իրավունքի խախտմանը նպաստող պատճառների և պայմանների բացահայտումն ու վերացումը:

Այդ խնդիրները պետական մարմիններն իրականացնում են իրենց լիազորությունների շրջանակներում, իսկ աշխատողների ներկայացուցիչները, գործատուները /գործատուների ներկայացուցիչները/ իրենց լիազորությունների:

Աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ պայմանագրերի պահանջների նկատմամբ հսկողությունը և վերահսկողությունը նույնպես աշխատանքային իրավունքների պաշտպանություն է: Այդպիսի արդյունավետ հսկողության և վերահսկողության շնորհիվ է, որ աշխատող- գործատու հարաբերություններում կողմերն իրենց վարքագիծը համապատասխանեցնում են օրենքի պահանջներին:

Օրինակ, պետական լիազոր մարմինը հսկողություն և վերահսկողություն է իրականացնում վարձու աշխատանք օգտագործող գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրի պարտադիր կնքման, պայմանագրերի գրանցման և հաշվառման, աշխատատեղում սանիտարատեխնիկական պայմաններին ներկայացվող պահանջների ապահովման, արտաժամյա աշխատանքի չարաշահման և այլնի նկատմամբ:

Այդ հսկողությունը և վերահսկողությունն իրականացվում է գործատուի մոտ համապատասխան ստուգումներ անցկացնելու միջոցով, որի արդյունքներով արձանագրվում են այն թերություններն ու բացթողումները, որոնք հանգեցրել են կամ կարող են հանգեցնել աշխատանքային իրավունքների խախտման:

Արձանագրված թերություններն ու բացթողումները վերացնելու վերաբերյալ լիազոր մարմինը գործատուին ներկայացնում է համապատասխան առաջարկներ, տալիս է հանձնարականներ, կյիրառում է տույժի միջոցներ:

Աշխատողների ներկայացուցիչներն իրենց պահանջները ներկայացնում են գործատուին, կարող են նաև դիմել պետական լիազոր մարմինն՝ տեղեկացնելով աշխատանքային իրավունքների խախտման կամ խախտում առաջացնող իրավիճակի մասին և պահանջել տվյալ մարմնի միջամտությունը:

Համաձայն Աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի՝ «1. Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված գործերի ենթակայությանը համապատասխան, իրականացնում է դատարանը:

2. Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացնում են աշխատողների ներկայացուցիչները»:

Աշխատանքային իրավունքների դատական պաշտպանության խնդիր առաջանում է այն դեպքում, երբ վիճող կողմերը՝ գործատու- աշխատող, գործատու-աշխատողների ներկայացուցիչ, գործատուների ներկայացուցիչ-աշխատողների ներկայացուցիչ, գործատու- պետական լիազոր մարմին, վեճի առարկայի նկատմամբ համաձայնության չեն գալիս:

Դատարանն այն մարմինն է, որը վեճի վերաբերյալ ընդունում է կողմերի համար պարտադիր կատարման ենթակա վերջնական դատական ակտ:

Աշխատողների ներկայացուցիչները դատական պաշտպանության դիմում են, երբ գործատուն խախտել է կամ խախտում է կոլեկտիվ պայմանագրի կոնկրետ պահանջը կամ պահանջները, ինչպես նաև երբ այն նախապայմանագրային վեճ է:

Աշխատողը դատարան դիմում է, երբ գտնում է, որ խախտվել են օրենքով, աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված իր իրավունքները:

Աշխատողների ներկայացուցիչը հետևում է գործատուի կողմից կոլեկտիվ պայմանագրի պահանջների կատարմանը, ինչը նաև յուրաքանչյուր աշխատողի իրավունքների պաշտպանության երաշխիք է: Աշխատողների ներկայացուցիչն իր հսկողությունը և վերահսկողությունն իրականացնում է սոցիալական գործընկերության շրջանակներում՝ գործատուին առաջարկներ ներկայացնելու, համատեղ քննարկումներ անցկացնելու, անհրաժեշտության դեպքում՝ նախագգուշացնելու, իսկ ծայրահեղ դեպքերում, երբ գործատուն պարբերաբար խախտում է կոլեկտիվ պայմանագրի պայմանները, գործադու կազմակերպելու միջոցով:

Երբ կոնկրետ աշխատողն է ներկայացուցչին գանգատ ներկայացնում իր իրավունքների խախտման մասին, ներկայացուցիչն ուսումնասիրում է խնդիրը և եթե գտնում է, որ խախտվել է աշխատողի իրավունքը, գործատուին առաջարկում է վերացնել խախտումը, հատուցել աշխատողի վնասները: Եթե գործատուն չի համաձայնվում ներկայացուցչի առաջարկի հետ, ներկայացուցիչը միայն կարող է աշխատողին աջակցել դատարան դիմելու հարցում: Աշխատողների ներկայացուցիչը կոնկրետ աշխատողի անունից դատարան դիմել չի կարող, քանի որ նա հանդիսանում է ոչ թե աշխատանքային պայմանագրի, այլ կոլեկտիվ պայմանագրի կողմ:

Բոլոր դեպքերում, երբ աշխատողն իր իրավունքների պաշտպանությամբ դիմում է դատարան, կարող է որպես ապացույց ներկայացնել նաև վիճարկվող հարցի վերաբերյալ աշխատողների ներկայացուցչի եզրակացությունը կամ կարծիքը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը վերաբերում է աշխատանքային պայմանագրի հետ կապված վեճերին: Հոդվածով սահմանվում է հետևյալը.

<<1. Աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, իրավունք ունի դիմելու դատարան: Եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Այդ դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք, բացառությամբ սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքերի: Միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը համապատասխան օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով:

2. Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարելու հատուցում՝ միջին աշխատավարձի ոչ պակաս, քան կրկնապատիկի, բայց ոչ ավելի, քան տասներկուապատիկի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը: Այս դեպքում դատարանի վճիռն

օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված»:

Այս հոդվածով նախատեսված կարգով դատարան դիմելիս հայցադիմումին կից պետք է դատարանին պարտադիր ներկայացնել հետևյալ փաստաթղթերը՝

1. աշխատանքային պայմանագրի օրինակը,
2. աշխատանքից ազատման մասին գործատուի իրավական ակտի օրինակը,
3. տեղեկանք միջին աշխատավարձի մասին:

Այսպիսի վեճերով դատարան դիմելու ժամկետը սահմանված է մեկ ամիս: Եթե գործատուի անհատական ակտը /հրաման, կարգադրություն/ ստանալուց հետո մեկ ամսվա ընթացքում աշխատողը չի դիմում դատարան, կորցնում է դատական կարգով այն վիճարկելու իրավունքը:

Խնդիրը նրանում է, որ դատարան դիմելու մեկամսյա ժամկետի ընթացքը չի ընդհատում աշխատողների ներկայացուցիչին կամ Աշխատանքի պետական տեսչությանը տվյալ հարցով դիմելը, ինչը ցանկալի է և կարող է հանգեցնել արտադատական կարգով իրավունքի վերականգնմանը:

Նկատի պետք է ունենալ, որ նշված մեկամսյա ժամկետը չի վերաբերում այլ բնույթի աշխատանքային վեճերին: Օրինակ, չվճարված աշխատավարձի, կյանքին կամ առողջության պատճառված վնասի հատուցման, պատվի և արժանապատվության ոտնահարման վերաբերյալ վեճերով հայցային վաղեմություն չի կիրառվում:

Այլ բնույթի պահանջներով կիրառվում են ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով նախատեսված վաղեմության ժամկետները:

Օրինակ՝ շխատողը գործատուի հանձնարությունը կատարել է իր սեփական գործիքներով, իր սեփական արտահագուստով և դրանց վնասվելու հետևանքով կրել է նյութական վնաս: Նման վնասի հատուցման պահանջը կարող է ներկայացնել 3 տարվա ընթացքում:

Ավելորդ չէ իմանալ նաև, որ համաձայն «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի, աշխատավարձի և դրան հավասերեցված պահանջների, ինչպես նաև աշխատանքային վեճերով հայցվորներն ազատված են պետական տուրքի վճարումից:

## **Աշխատանքի պետական տեսչությունը որպես ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանն առընթեր մարմին**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 34-րդ հոդվածով սահմանված է. «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>>:

Հոդվածի իմաստով տվյալ բնագավառի պետական հսկողության և վերահսկողության հիմնական և ընդհանուր խնդիրներն իրականացնում է Աշխատանքի պետական տեսչությունը:

Պետական այլ մարմինները՝ օրինակ, Պետական հիգենիկ և հակահամաճարակային տեսչությունը, Արդյունաբերական աշխատանքների անվտանգ կատարման և լեռնային հսկողության տեսչությունը և այլն, իրականացնում են հսկողություն կոնկրետ բնագավառների և կոնկրետ տեխնիկական պայմանների նկատմամբ: Աշխատանքի պետական տեսչությունն իր խնդիրներն իրականացնելիս համագործակցում է այս մարմինների հետ:

Աշխատանքի պետական տեսչությունը ստեղծվել է ՀՀ կառավարության 29.07.2004 թվականի թիվ 1146-Ն որոշմամբ որպես ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության առանձնացված ստորաբաժանման կարգավիճակ ունեցող մարմին: Տեսչությունն իրականացնում է նախարարության այն խնդիրները, որոնք վերաբերում են աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի նորմատիվ դրույթների կատարման պահանջների նկատմամբ պետական հսկողությանն ու վերահսկողությանն իրականացմանը:

Տեսչության ընդհանուր կառավարումն իրականացնում է նախարարը /պետական կառավարման մարմին: Կանոնադրությունը հաստատում է ՀՀ կառավարությունը՝ նախարարի ներկայացմամբ:

Աշխատանքի պետական տեսչության գործունեությունը կարգավորվում է ՀՀ «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենքով /այսուհետ՝ նաև Օրենք>>/, որն ընդունվել է 2005թ մարտի 24-ին:

Օրենքի գործողությունը տարածվում է ՀՀ տարածքում գործող հիմնարկների, կազմակերպությունների / այդ թվում՝ օտարերկրյա, անկախ դրանց կազմակերպչական իրավական ձևից, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, անհատ ձեռնարկատերերի և աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող ֆիզիկական անձանց վրա:

Աշխատանքի պետական տեսչության հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են ՀՀ Սահմանդրությամբ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, «ՀՀ-ում ստուգումների կազմակերպման ու անցկացման մասին», «Քաղաքացիական ծառայության մասին», «Քաղաքացիական ծառայողների վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքներով, «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» ՀՀ օրենսգրքով, «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքով, «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենքով, ՀՀ միջազգային պայմանագրերով և այլ իրավական ակտերով:

Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության իրականացման ընթացքում աշխատանքի պետական տեսչությունը համագործակցում է պետական կառավարման, տեղական ինքնակառավարման և այլ մարմինների ու հասարակական միավորումների հետ՝ տեղեկատվության փոխանակման, մասնագիտական եզրակացությունների ստացման, համատեղ կանխագելիչ միջոցառումների իրականացման միջոցով:

## **Աշխատանքի պետական տեսչության խնդիրները, սկզբունքները ու լիազորությունները**

Աշխատանքի պետական տեսչության խնդիրները /այսուհետ՝ նաև Տեսչություն/ սահմանվում են ՀՀ <<Աշխատանքի պետական տեսչության մասին>> օրենքի 9-րդ հոդվածով: Դրանք են՝

1) գործատուներին, արհեստակցական միություններին և աշխատողներին աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման առավել արդյունավետ միջոցների և մեթոդների կիրառման մասին տեղեկատվություն ստանալուն աջակցելը.

2) աշխատանքի պայմանների, աշխատողների աշխատանքային ազատությունների և իրավունքների պահպանման և պաշտպանության ապահովումը.

3) աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի խախտումների կանխարգելումը.

4) աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության իրականացումը:

Աշխատանքի պետական տեսչության գործունեության սկզբունքներն են՝

1) սոցիալական գործընկերությունը աշխատանքի պաշտպանության ոլորտում.

2) գործունեության անկախությունը օրենքի պահանջը կատարելիս:

Աշխատանքի պետական տեսչության համար սոցիալական գործընկերությունը ներառում է՝ իր գործունեության ընթացքում համագործակցությունը պետական կառավարման, տեղական ինքնակառավարման և այլ մարմինների ու հասարակական կազմակերպությունների հետ՝ փոխանակելով համապատասխան տեղեկատվություն:

Օրինակ, աշխատանքի պաշտպանության վերաբերյալ այս կամ այն ծրագիրն իրականացնող հասարակական կազմակերպությունից աշխատանքային իրավունքների խախտման վերաբերյալ տեղեկություն ստանալով, Տեսչությունը կարող է տվյալ գործատուի մոտ անցկացնել ոչ ծրագրային ստուգումներ, գործատուին կարող է համապատասխան առաջարկներ ներկայացնելու համար փորձագիտական եզրակացություն պահանջել պետական հիգենիկ և հակահամաճարակային տեսչությունից և այլն:

Գործատու-աշխատող հարաբերությունները նույնպես կառուցված են սոցիալական գործընկերության սկզբունքով: Այդ գործընկերության էությունը, համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 39-րդ հոդվածի՝ աշխատողների /նրանց ներկայացուցիչների/, գործատուների/նրանց ներկայացուցիչների/, իսկ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված դեպքերում ՀՀ կառավարության միջև փոխհարաբերությունների համակարգ է, որը կոչված է ապահովելու աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցումը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում:

Տեսչությունը նաև աջակցում և նպաստում է նաև այդ սոցիալական գործընկերության կայացմանը:

Տեսչության անկախության սկզբունքի էությունն կայանում է նրանում, որ աշխատանքի պետական տեսուչը հսկողություն և վերահսկողություն իրականացնելիս հանդես է գալիս պետության անունից, գտնվում է պետության պաշտպանության ներքո, անկախ է պետական մարմիններից, պաշտոնատար անձանցից և ղեկավարվում է միայն ՀՀ Սահմանադրությամբ, ՀՀ օրենքներով և այլ իրավական ակտերով:

Աշխատանքի պետական տեսչության լիազորությունները նախատեսված են «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենքի 10-րդ հոդվածով: Դրանք են՝

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 գործատուների, արհեստակցական միությունների համար աշխատանքի անվտանգության պաշտպանության գործում կազմակերպում է մեթոդական օգնություն՝ տալով 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 գործատուին առաջարկություններ ներկայացնում դրանց վերացման, աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնման վերաբերյալ.

5) ուսումնասիրում և վերլուծում է արտադրությունում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների պատճառները և գործատուին ներկայացնում դրանց կանխարգելման վերաբերյալ գրավոր միջնորդություններ

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

7) իր գործունեության ապահովման համար Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով լիազոր մարմնից ստանում է տեղեկատվություն՝ աշխատողների թվի, աշխատավարձի, 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 գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի պահպանման նկատմամբ.

10) հսկողություն և վերահսկողություն է իրականացնում աշխատանքային պայմանագրերի կնքման և լուծման կարգի պահպանման, աշխատանքի ընդունման և ազատման մասին իրավական ակտերի ընդունման և պահպանման, աշխատանքային գրքույկների վարման ու պահպանման, անօրինական աշխատանքների հայտնաբերման, 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 հղի կամ երեխային կրծքով կերակրող կանանց և երեխա խնամող աշխատողներին՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների ապահովման նկատմամբ.

15) ուսումնասիրում է աշխատանքի ընդունման սեռային հատկանիշով պայմանավորված 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 հատկանիշներ

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:

Ինչպես կարելի է նկատել, Տեսչության լիազորությունների շարքում առաջնային են համարված աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի իմացության վերաբերյալ աշխատողների և գործատուների, նրանց ներկայացուցիչների հետ սեմինար պարապմունքների կազմակերպումն ու անցկացումը, որի նպատակը օրենքի չիմացության հետևանքով իրավունքի խախտման բացառումը է և իրավունքի ինքնապաշտպանության իմացության խթանումը:

Օրենքով որոշակի երաշխիքներ են սահմանված անչափահասների, հղի կամ երեխային կրծքով կերակրող կանանանց և երեխա խնամող աշխատողների համար՝ աշխատանքի առավել նպաստավոր պայմաններ ապահովելու հարցերում: Պետական վերահսկողության բացակայության պայմաններում գործատուն կարող է դրանք անտեսել և չապահովել:

Տեսչության լիազորությունների 14-րդ կետը վերաբերում է այդ բնագավառում վերահսկողության իրականացմանը:

Աշխատանքի ընդունելու, աշխատանքի վարձատրության, ինչպես նաև աշխատանքային իրավունքների տրամադրման այլ հարցերում խտրականությունը՝ պայմանավորված սեռային հատկանիշներով, արգելված է ՀՀ Սահմանադրությամբ, օրենքով, Հայաստանի Հանրապետության մասնակցությամբ գրծող միջազգային իրավական ակտերով:

Տեսչության վերահսկողական լիազորություններն ընդգրկում են նաև այդ բնագավառները:

Աշխատողների կյանքին կամ առողջությանը վտանգ սպառնացող պայմանների հայտնաբերումը և դրանք վերացնելու վերաբերյալ գործատուին համապատասխան առաջարկ, պահանջ ներկայացնելը Տեսչության կարևոր լիազորություններից է:

Ընդհանուր առմամբ, աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի պահանջները,

կոչված լինելով աշխատողների համար ապահովել կենսականորեն անհրաժեշտ պայմաններ, կարող էին դառնալ լոկ որպես հոչակագիր՝ հսկողության և վերահսկողության բացակայության պայմաններում:

Տեսչության լիազորությունների 21-րդ կետը վերաբերում է քաղաքացիների ընդունելությանը, քաղաքացիների աշխատանքային իրավունքների խախտման մասին դիմումների քննարկմանը:

Սա նշանակում է, որ Տեսչությունն իրավասու է նաև քննարկել կոնկրետ աշխատողի /անհատի/ աշխատանքային իրավունքներին վերաբերող հարցերը, արձանագրել իրավունքի խախտման փաստը, գործատուին ներկայացնել խախտումը վերացնելու առաջարկ:

## **Աշխատանքի պետական տեսչության կողմից աշխատանքային օրենսդրության կիրարկման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության կարգը**

Աշխատանքային օրենսդրության կիրարկման նկատմամբ պետական հսկողությունը և վերահսկողությունը Աշխատանքի պետական տեսչությունն իրականացնում է ստուգումների և ուսումնասիրությունների միջոցով «ՀՀ ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքով և <<Աշխատանքի պետական տեսչության մասին>> ՀՀ օրենքով սահմանված կարգով:

Ստուգումները լինում են ծրագրային /թեմատիկ/ և ըստ անհրաժեշտության:

Ծրագրային ստուգումներն իրականացվում են տեսչության աշխատանքային ծրագրի հիման վրա՝ նախապես հաստատված ժամանակացույցի համաձայն:

Ծրագրային ստուգումների ժամանակացույցը հաստատում է պետական կլիազորված մարմինը՝ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարը:

Նոր ստեղծվող կազմակերպություններում աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ ծրագրային ստուգումներն իրականացվում են կազմակերպության գործունեությունն սկսելուց 6 ամիս հետո:

Ըստ անհրաժեշտության ստուգումների համար հիմք է պետական մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, գործատուների,

արհեստակցական միությունների, տվյալ կազմակերպություններում աշխատողների կողմից ստացված ահազանգ-դիմումները:

Օրինակ, գործատուի կողմից անօրինական աշխատանք օգտագործելու, աշխատանքի անվտանգ պայմաններ ապահովված չլինելու, աշխատավարձի վճարման սահմանված ժամկետները խախտելու և նման բնույթի այլ խախտումների մասին տեսչությանը կարող դիմել ինչպես աշխատողների կայացուցիչը, այնպես էլ յուրաքանչյուր աշխատող:

Ըստ անհրաժեշտության ստուգումն անցկացվում է դիմումում կամ բողոքում ցույց տրված խախտումների սահմաններում: Մինչդեռ, ծրագրային ստուգումները կրում են ընդհանուր բնույթ:

Ստուգման ընթացքում աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի պահանջների խախտում հայտնաբերելու դեպքում աշխատանքի պետական տեսչությունը խախտման մասին ուսումնասիրությունն ավարտելուց հետո 3 օրյա ժամկետում գրավոր նախազգուշացում է գործատուին՝ նշելով խախտման հետևանքների վերացման միջոցառումները և կատարման ժամկետները՝ ըստ հաստատված նորմատիվների: Գրավոր նախազգուշացում ստանալուց հետո սահմանված ժամկետում գործատուի կողմից խախտման հետևանքները չվերացնելը կամ դրա վերաբերյալ աշխատանքի պետական տեսուչին չտեղեկացնելը հիմք է ըստ անհրաժեշտության ստուգում իրականացնելու համար:

### **Աշխատանքի պետական տեսչությունը որպես աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ինստիտուտ**

Արդեն ասվել է, որ որպես Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության առանձնացված ստորաբաժանում՝ Աշխատանքի պետական տեսչությունը ստեղծվում, վերակազմակերպվում և գործունեությունը դադարեցնում է ՀՀ կառավարության որոշմամբ, որ տեսչության ընդհանուր կառավարումն իրականացնում է աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարը:

Տեսչության կառուցվածքը սահմանված է «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենքի 13-րդ հոդվածով, ըստ որի՝ Տեսչությունը կազմված է աշխատանքի գլխավոր պետական տեսուչից /Տեսչության պետ/ տեսչության պետի տեղակալներից, տեսչության կառուցվածքային ստորաբաժանումներից և տարածքային մարմիններից:

Գլխավոր պետական տեսուչը Տեսչության անմիջական ղեկավարն է և կազմակերպում ու ղեկավարում է Տեսչության աշխատանքները, պատասխանատվություն է կրում դրա գործունեության համար:

Տեսչության աշխատակիցները կոչվում են պետական տեսուչներ և հանդիսանում են քաղաքացիական ծառայողներ:

Ստուգումների և ուսումնասիրությունների ընթացքում աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի խախտումներ հայտնաբերելիս, դրանք վերացնելու, աշխատողների խախտված իրավունքները վերականգնելու նպատակով աշխատանքի պետական տեսուչը գործատուներին /նրանց ներկայացուցիչներին/ ներկայացնում է պարտադիր քննարկման ենթակա միջնորդություններ, ինչպես նաև տալիս է պարտադիր եկատարման ենթակա հանձնարարականներ և հետևում է դրանց կատարմանը:

Խախտում թույլ տված գործատուի նկատմամբ վարչական տույժ կիրառելու իրավունքից աշխատանքի պետական տեսուչը չի օգտվում: Գործատույի նկատմամբ վարչական տույժ կիրառելու անհրաժեշտության դեպքում, աշխատանքի պետական տեսուչը, խատման մասին իր կազմած ակտի հիման վրա, վարչական տույժ նշանակելու միջնորդությամբ, դիմում է նման տույժ նշանակելու լիազորություն ունեցող պաշտոնատար անձին:

Օրինակ, երբ տեսուչը աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը վտանգ սպառնացող խախտում հայտնաբերելու դեպքում գտնում է, որ անհրաժեշտ է դադարեցնել առանձին կազմակերպությունների, ստորաբաժանումների աշխատանքը մինչև խախտման վերացումը, նման միջնորդությամբ դիմում է աշխատանքի գլխավոր տեսուչին, քանի որ նման հիմքերով աշխատանքի ժամանակավորապես դադարեցումը գլխավոր պետական տեսուչի լիազորությունն է:

Համաձայն Վարչական իրավախախտումների մասին ՀՀ օրենսգրքի 230-րդ հոդվածի՝ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ գործեր քննելու և վարչական տույժեր նշանակելու իրավունք ունեն աշխատանքի գլխավոր պետական տեսուչը, նրա տեղակալները և տարածքային մարմինների ղեկավարները:

Սա նշանակում է, որ իր աշխատանքի իրավունքների խախտման մասին աշխատողը կարող է դիմել Տեսչության ինչպես կենտրոնական մարմնին՝ գլխավոր տեսուչին, այնպես էլ տարածքային մարմնին:

Աշխատողի դիմումի հիման վրա կարող է նշանակվել ըստ անհրաժեշտության ստուգում:

Եթե գտնում եք, որ ստուգումն իրականացնող տեսուչի կողմնակալ մոտեցումը, ստուգման ընթացքում ցուցաբերած անբարեխղճությունը, ինչպես նաև նրա անգործությունը դիմումատուն իրավունք ունի բողոքարկելու աշխատանքի գլխավոր պետական տեսուչին 6 ամսվա ընթացքում: Վերջինիս որոշումը կամ անգործությունը կարող է 6 ամսվա ընթացքում բողոքարկվել ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարին, իսկ այնուհետև, Վարչական կարգով բողոքարկման ժամկետը լրանալուց հետո՝ վարչական դատարան, եթե չի գոհացնում նաև նախարարի որոշումը:

Մեր կարծիքով, «Վարչական կարգով բողոքարկման ժամկետը լրանալուց հետո» օրենսդրական ձևակերպման հետ չի կարելի համաձայնվել, քանզի դատարանը կարող է մեկ տարվանից ավելի շուտ ներկայացված հայցադիմումը չընդունել այն պատճառաբանությամբ, որ վարչական կարգով բողոքարկման մեկ տարվա ժամկետը դեռևս չի լրացել նաև այն դեպքում, երբ վարչական կարգով բողոքարկման հնարավորությունները սպառված են:

Ճիշտ կլիներ, եթե օրենքում օգտագործվեր «վարչական կարգով բողոքարկման հնարավորությունները սպառելուց հետո» բառակապակցությունը:

Ինչպես վարչական, այնպես էլ դատական կարգով նման բողոքարկումների համար կիրառելի են «Վարչարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի համապատասխան նորմերը:

Պետք է նկատի ունենալ, որ ցանկացած պետական մարմնի գործունեության արդյունավետությունը պայմանավորված է նաև համապատասխան շահառուների ակտիվությամբ և հետևողականությամբ: Եթե աշխատողը չի համագործակցում աշխատանքի պետական տեսուչի հետ, նրան չի հայտնում աշխատանքի իրավունքի խախտման իրեն հայտնի տեղեկությունները, իսկ այդ խախտումները տեսանելի չեն, դրանք մնում են չբացահայտված և դառնում են շարունակական: Կամ եթե աշխատողը պետական տեսուչին հայտնել է իրեն հայտի տեղեկությունները, տեսուչը դրանք թաքցրել և չի արձանագրել, տեղեկություն տրամադրող աշխատողը հետևողականություն չի դրսևորում և չի բողոքարկում տեսուչի գործողությունները, դառնում է խախտումը թաքցրած պետական տեսուչի մեղսակիցը:

Մեր կարծիքով, աշխատանքային իրավունքներ պաշտպանության բնագավառում աշխատանքի պետական տեսչությունն այն կարևորագույն մարմինն է, որի հնարավորություններից աշխատողների և նրանց ներկայացուցիչների լիարժեք օգտվելու դեպքում գործատու աշխատող հարաբերություններն իրոք կարող են դառնալ արդարացի սոցիալական գործընկերություն:

Սույն ձեռնարկին կցվում են հետևյալ հավելվածները՝

1. «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենքը,
2. Տեսչության ստեղծման, կանոնադրությունը և կառուցվածքը հաստատելու մասին ՀՀ կառավարության որոշումները,
3. «Ստուգումների մասին» ՀՀ օրենքը,
4. Քաղվածք Վարչական իրավախատումների վերաբերյալ օրենսգրքից,

5. Տեսչության և տարածքային մարմինների վերաբերյալ տեղեկություններ:

հավելված 1



# ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

## Օ Ր Ե Ն Ք Ը

Ընդունված է 2005 թվականի մարտի 24-ին

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՏԵՍՉՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

Գ Լ ՈՒ Խ 1

*ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ*

### **Հոդված 1. Օրենքի կարգավորման առարկան**

Սույն օրենքը կարգավորում է Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի նորմատիվ դրույթների կատարման պահանջների նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության կազմակերպումն ու իրականացումը, ինչպես նաև սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի պետական տեսչության, աշխատանքի պետական տեսուչի գործառույթները, իրավունքներն ու պարտականությունները:

### **Հոդված 2. Սույն օրենքի գործողության ոլորտը**

Սույն օրենքի գործողությունը տարածվում է Հայաստանի Հանրապետության տարածքում գործող հիմնարկների, կազմակերպությունների (այդ թվում՝ օտարերկրյա)՝ անկախ դրանց կազմակերպչական-իրավական ձևից, տեղական ինքնակառավարման մարմինների (այսուհետ՝ կազմակերպություններ), անհատ ձեռնարկատերերի և աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող ֆիզիկական անձանց վրա:

### **Հոդված 3. Աշխատանքի պետական տեսչության մասին Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությունը**

Աշխատանքի պետական տեսչության հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով, «Հայաստանի Հանրապետությունում ստուգումների կազմակերպման ու անցկացման մասին», «Քաղաքացիական ծառայության մասին», «Քաղաքացիական ծառայողների վարձատրության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով, «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքով, Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով, սույն օրենքով, Հայաստանի Հանրապետության ստորագրած միջազգային պայմանագրերով և այլ իրավական ակտերով:

**Հոդված 4. Սույն օրենքում օգտագործվող հիմնական հասկացությունները**

Սույն օրենքում օգտագործվում են հետևյալ հիմնական հասկացությունները.

1) **տեխնիկական միջոցների անվտանգ շահագործում**՝ աշխատանքի վայրում աշխատանքի միջոցների անվտանգ շահագործում, որի դեպքում բացառվում են աշխատողի վրա արտադրական վտանգավոր և վնասակար գործոնների ազդեցությունները, վնաս հասցնելու թաքնված, բայց կանխատեսելի ռիսկի հավանականությունը.

2) **աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմաններ**՝ աշխատանքային գործունեության ընթացքում աշխատողի կյանքի և առողջության պահպանման՝ օրենսդրությամբ նախատեսված չափորոշիչների և չափանմուշների իրավական, սոցիալ-տնտեսական, կազմակերպական, տեխնիկական, սանիտարահիգիենիկ, բուժկանխարգելիչ, հոգեբանական, վերականգնողական և այլ միջոցառումների ամբողջություն:

**Հոդված 5. Աշխատանքի պետական տեսչության գործունեության հիմնական սկզբունքները**

Աշխատանքի պետական տեսչության գործունեության հիմնական սկզբունքներն են՝

- 1) սոցիալական գործընկերությունը աշխատանքի պաշտպանության ոլորտում.
- 2) գործունեության անկախությունը օրենքի պահանջը կատարելիս:

**Հոդված 6. Աշխատանքի պետական տեսչության համագործակցությունը այլ մարմինների հետ**

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:

**Գ Լ ՈՒ Խ 2**

*ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՆՈՐՄԵՐ ՊԱՐՈՒՆԱԿՈՂ ԱՅԼ ՆՈՐՄԱՏԻՎ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ ԿԻՐԱՐԿՄԱՆ ՆԿԱՏՄԱՍԲ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀՄԿՈՂՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՎԵՐԱՀՄԿՈՂՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ*

**Հոդված 7. Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության ոլորտում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորությունները**

Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության ոլորտում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորություններն են՝

- 1) միասնական քաղաքականության իրականացման ապահովումը.
- 2) պետական կառավարման մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, գործատուների, դրանց միությունների, արհեստակցական միությունների և աշխատողների կոլեկտիվի ներկայացուցիչների հետ համագործակցության ապահովումը.
- 3) աշխատանքի անվտանգության և աշխատանքի պաշտպանության նորմատիվների սահմանումը.
- 4) սույն օրենքով և այլ օրենքներով սահմանված իրավասություններ:

**Հոդված 8. Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության ոլորտում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած պետական մարմնի լիազորությունները**

Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության ոլորտում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած պետական մարմնի (այսուհետ՝ լիազորված մարմին) լիազորություններն են՝

- 1) աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման միասնական քաղաքականության մշակումը.
- 2) աշխատանքի անվտանգության ապահովմանն ուղղված տեխնիկական կանոնակարգերի մշակումը.
- 3) գործատուների, արհեստակցական միությունների հետ գործատուի աշխատանքի անվտանգության գծով մասնագետների պատրաստման, ուսուցման, վերապատրաստման, որակավորման բարձրացման կազմակերպմանն աջակցելը.
- 4) պետական կառավարման և հսկողություն իրականացնող այլ մարմինների, գործատուների, դրանց միությունների, արհեստակցական միությունների և աշխատողների կոլեկտիվի ներկայացուցիչների հետ համագործակցությունը.
- 5) պետական հսկողության և վերահսկողության ապահովումը.
- 6) աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման փորձի ընդհանրացումը.
- 7) աշխատանքի պետական տեսչության աշխատանքային ծրագրերի հաստատումը, կատարված աշխատանքների վերաբերյալ հաշվետվությունների վերլուծությունը և Հայաստանի Հանրապետության կառավարություն համապատասխան առաջարկություններ ներկայացնելը.
- 8) աշխատանքի պետական տեսչության մասնագետների մասնագիտական ուսուցման և վերապատրաստման կազմակերպումը.
- 9) աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի պահանջների պահպանման վերաբերյալ զանգվածային լրատվության միջոցներով հասարակության իրազեկումը, սեմինարների և խորհրդակցությունների կազմակերպումը.
- 10) Աշխատանքի պետական տեսչության իրականացրած ստուգումների ընթացքում օգտագործվող ակտերի, արձանագրության ձևերի, ձևաթղթերի, ինչպես նաև տեսուչի վկայականի և կնիքի ձևերի մշակումն ու հաստատումը.
- 10՝) յուրաքանչյուր տարի՝ մինչև հունվարի 20-ը, Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի պետական տեսչության կողմից իրականացվող ծրագրային ստուգումների

Ժամանակացույցի հաստատումը.

11) սույն օրենքով և Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված այլ իրավասություններ:

*(8-րդ հոդվածը խմբ., փոփ., լրաց 22.12.06 ՀՕ-30-Ն)*

### **Գ Լ ՈՒ Խ 3**

## ***ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՏԵՍՉՈՒԹՅԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐՆ ՈՒ ԼԻԱԶՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ***

### **Հոդված 9. Աշխատանքի պետական տեսչության խնդիրները**

Աշխատանքի պետական տեսչության խնդիրներն են՝

1) գործատուներին, արհեստակցական միություններին և աշխատողներին աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման առավել արդյունավետ միջոցների և մեթոդների կիրառման մասին տեղեկատվություն ստանալուն աջակցելը.

2) աշխատանքի պայմանների, աշխատողների աշխատանքային ազատությունների և իրավունքների պահպանման և պաշտպանության ապահովումը.

3) Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի խախտումների կանխարգելումը.

4) Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության իրականացումը:

*(9-րդ հոդվածը լրաց 22.12.06 ՀՕ-30-Ն)*

### **Հոդված 10. Աշխատանքի պետական տեսչության լիազորությունները**

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 գործատուների, արհեստակցական միությունների համար աշխատանքի անվտանգության պաշտպանության գործում կազմակերպում է մեթոդական օգնություն՝ տալով 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 գործատուին առաջարկություններ ներկայացնում դրանց վերացման, աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնման վերաբերյալ.

5) ուսումնասիրում և վերլուծում է արտադրությունում դժբախտ դեպքերի և

մասնագիտական հիվանդությունների պատճառները և գործատուին ներկայացնում դրանց կանխարգելման վերաբերյալ գրավոր միջնորդություններ

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

7) իր գործունեության ապահովման համար Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով լիազոր մարմնից ստանում է տեղեկատվություն՝ աշխատողների թվի, աշխատավարձի, 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 գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի պահպանման նկատմամբ.

10) հսկողություն և վերահսկողություն է իրականացնում աշխատանքային պայմանագրերի կնքման և լուծման կարգի պահպանման, աշխատանքի ընդունման և ազատման մասին իրավական ակտերի ընդունման և պահպանման, աշխատանքային գրքույկների վարման ու պահպանման, անօրինական աշխատանքների հայտնաբերման, օրենքով սահմանված կարգով և ժամկետներում աշխատավարձի հաշվարկման ու վճարման նկատմամբ.

10<sup>\*)</sup> (10<sup>\*</sup> կետն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-119-Ն)

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 հղի կամ երեխային կրծքով կերակրող կանանց և երեխա խնամող աշխատողներին՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների ապահովման նկատմամբ.

15) ուսումնասիրում է աշխատանքի ընդունման՝ սեռային հատկանիշով պայմանավորված 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 հատկանիշներ 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:

*(10-րդ հոդվածը խմբ., փոփ., լրաց. 22.12.06 ՀՕ-30-Ն, 24.06.10 ՀՕ-119-Ն)*

**Հոդված 11. Աշխատանքի պայմանների փորձաքննությունը**

1. Աշխատանքի պետական տեսչությունը գործատուի աշխատատեղում սահմանված կարգով հաստատված աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմանների նորմատիվների կիրառման անհամապատասխանություն հայտնաբերելու դեպքում իր լիազորությունների սահմաններում միջնորդություն է ներկայացնում փորձաքննություն իրականացնելու իրավունք ունեցող համապատասխան մարմին՝ աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմանների վերաբերյալ փորձաքննություն իրականացնելու համար:

2. Փորձաքննությունն իրականացվում է պետական բյուջեի և օրենքով չարգելված այլ աղբյուրների միջոցներով՝ օրենքով սահմանված կարգով:

*(11-րդ հոդվածը փոփ. 22.12.06 ՀՕ-30-Ն)*

**Հոդված 12. Աշխատանքի պետական տեսչության գործունեության մասին հաշվետվությունը**

Աշխատանքի պետական տեսչությունը յուրաքանչյուր տարվա ավարտից հետո իր տարեկան գործունեության մասին երեք ամսվա ընթացքում հաշվետվություն է ներկայացնում լիազորված մարմին: Լիազորված մարմինը դա հրապարակում է մամուլում:

Գործունեության ամենամյա հաշվետվությունը ներառում է տեղեկատվություն աշխատանքի պետական տեսչության գործունեության մասին, այդ թվում՝

- 1) տեսչական ստուգումների, վերստուգումների և գործատուներին ներկայացված միջնորդագրերի մասին.
- 2) թույլ տրված խախտումների և կիրառված վարչական տույժերի մասին.
- 3) արտադրությունում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների թվաքանակի և դրանց կանխարգելմանն ուղղված միջոցառումների մասին:

**Գ Լ ՈՒ Խ 4**

*ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՏԵՍՉՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ, ՏԵՍՈՒՉՆԵՐԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԸ, ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ*

**Հոդված 13. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի պետական տեսչության կառուցվածքը**

1. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի պետական տեսչությունը լիազորված մարմնի առանձնացված ստորաբաժանումն է: Աշխատանքի պետական տեսուչները քաղաքացիական ծառայողներ են:

2. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի պետական տեսչությունը կազմված է աշխատանքի գլխավոր պետական տեսուչից՝ աշխատանքի պետական տեսչության պետ, աշխատանքի պետական տեսչության պետի տեղակալներից, աշխատանքի պետական տեսչության կառուցվածքային ստորաբաժանումներից և տարածքային մարմիններից:

#### **Հոդված 14. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի գլխավոր պետական տեսուչը**

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի գլխավոր պետական տեսուչը՝

1) կազմակերպում և ղեկավարում է աշխատանքի պետական տեսչության աշխատանքները և պատասխանատվություն է կրում դրա գործունեության համար.

2) գործում է աշխատանքի պետական տեսչության անունից և ներկայացնում այն.

3) սպահովում և խրախուսում է աշխատանքի պետական տեսչության ծառայողների և գործատուների ու աշխատողների կամ նրանց կազմակերպությունների միջև արդյունավետ համագործակցությունը.

4) փորձաքննություն իրականացնող համապատասխան մարմին է ներկայացնում միջնորդություն գործատուի աշխատատեղում աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմանների վերաբերյալ փորձաքննություն իրականացնելու համար.

5) արտադրությունում աշխատողի կյանքին և առողջությանը անմիջական վտանգ սպառնացող խախտումների հայտնաբերման դեպքում՝ համապատասխան փորձաքննական եզրակացության կամ ստուգման ակտի առկայության պայմաններում, սահմանում է խախտումների վերացման կատարման ժամկետներ՝ ըստ հաստատված նորմատիվների. սահմանված ժամկետում թերությունները չվերացնելու դեպքում ժամանակավորապես դադարեցնում է կազմակերպության կամ դրա առանձին ստորաբաժանման աշխատանքները մինչև խախտումների վերացումը.

6) ժամանակավորապես դադարեցնում է աշխատանքի անվտանգության սահմանված կարգով հաստատված կանոններով և հրահանգներով նախատեսված վերապատրաստում չանցած աշխատողների աշխատանքային գործունեությունը մինչև նրանց սահմանված կարգով վերապատրաստումը և հրահանգավորումը.

7) աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի խախտումների արձանագրման դեպքում նշանակում է վարչական տույժեր՝ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքին համապատասխան.

8) կազմակերպության կամ դրա առանձին ստորաբաժանման գործունեության ժամանակավոր դադարեցման մասին որոշումը ուժը կորցրած է ճանաչում օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, աշխատանքի գլխավոր պետական տեսուչի որոշմամբ կամ դատական ակտով.

9) իր իրավասության սահմաններում ընդունում է գործատուի համար պարտադիր կատարման ենթակա որոշումներ.

9.<sup>1</sup>) իր իրավասությունների շրջանակում օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով հայց է ներկայացնում դատարան.

10) իրականացնում է սույն օրենքով սահմանված այլ լիազորություններ:

*(14-րդ հոդվածը լրաց 22.12.06 ՀՕ-30-Ն)*

## Հողված 15.

## Աշխատանքի պետական տեսուչի իրավունքները

1. Աշխատանքի պետական տեսուչն 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 գործատուից կամ նրա ներկայացուցչից, պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններից պահանջելու և ստանալու անհրաժեշտ փաստաթղթեր, բացատրություններ, 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 գործատուներին 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 ներկայացուցիչներին.

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 գրավոր տեղեկացնելու գործատուներին.

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

8) գործատուի և աշխատողների ներկայացուցիչների հրավերով մասնակցելու կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման նպատակով տարվող բանակցություններին, ինչպես նաև կոլեկտիվ 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:

2. Աշխատանքի պետական տեսուչն ունի միասնական նմուշի վկայական, ինչպես նաև կնիք՝ իր համապատասխան համարի նշումով և աշխատանքի պետական տեսչության համապատասխան տարածքային մարմնի անվանումով:

*(15-րդ հոդվածը փոփ. 22.12.06 ՀՕ-30-Ն)*

## **Հոդված 16. Աշխատանքի պետական տեսուչի պարտականությունները**

1. Աշխատանքի պետական տեսուչն իր լիազորություններն իրականացնելիս պարտավոր է՝  
1) պահպանել Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության, Հայաստանի Հանրապետության օրենքների և այլ իրավական ակտերի պահանջները.

2) պահպանել գործատուի, աշխատողների՝ օրենքով սահմանված իրավունքները.

3) աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող օրենսդրական խախտումների մասին ահազանգողների վերաբերյալ չհրապարակել տեղեկություններ և չհայտարարել, որ ստուգումը կատարվում է ահազանգի հիման վրա.

4) պաշտոնավարման ընթացքում և պաշտոնաթողությունից հետո՝ հինգ տարվա ընթացքում, պահպանել պաշտոնեական պարտականությունները կատարելու ընթացքում իրեն հայտնի դարձած՝ օրենքով պահպանվող պետական, ծառայողական և առևտրային գաղտնիքները.

5) չխոչընդոտել կազմակերպության և նրա աշխատողների բնականոն աշխատանքին.

6) իրականացնել անկողմնակալ հսկողություն և վերահսկողություն աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի պահանջների կատարման նկատմամբ.

7) ստուգումների ընթացքում Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի՝ հանցագործության հատկանիշներ պարունակող խախտումների մասին նյութերը ներկայացնել աշխատանքի գլխավոր պետական տեսուչին:

2. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի պետական տեսուչները Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով սահմանված կարգով ու դեպքերում ունեն նաև այլ պարտականություններ:

*(16-րդ հոդվածը փոփ. 22.12.06 ՀՕ-30-Ն)*

## **Հոդված 17. Աշխատանքի պետական տեսուչի անկախությունը**

Աշխատանքի պետական տեսուչը հսկողություն և վերահսկողություն իրականացնելիս հանդես է գալիս պետության անունից, գտնվում է պետության պաշտպանության ներքո,

անկախ է պետական մարմիններից, պաշտոնատար անձանցից և ղեկավարվում է միայն Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով և այլ իրավական ակտերով:

**Հոդված 18. Աշխատանքի պետական տեսուչի պատասխանատվությունը և գործողությունների բողոքարկումը**

1. Աշխատանքի պետական տեսուչը, Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը համապատասխան, պատասխանատվություն է կրում իր անօրինաչափ գործողության կամ անգործության համար:

2. Աշխատանքի պետական տեսուչի գործողությունները կամ անգործությունը կարող են բողոքարկվել աշխատանքի գլխավոր պետական տեսուչին՝ վեց ամսվա ընթացքում:

Աշխատանքի գլխավոր պետական տեսուչի որոշումները կարող են բողոքարկվել լիազորված պետական մարմին՝ վեց ամսվա ընթացքում:

3. Աշխատանքի պետական տեսուչի գործողությունները կամ անգործությունը և գլխավոր պետական տեսուչի որոշումները դատական կարգով կարող են բողոքարկվել դրանք վարչական կարգով բողոքարկվելուց հետո՝ վեց ամսվա ընթացքում, իսկ վարչական կարգով բողոք չներկայացվելու դեպքում՝ վարչական կարգով բողոքարկման ժամկետը լրանալուց հետո՝ վեց ամսվա ընթացքում:

*(18-րդ հոդվածը խմբ. 22.12.06 ՀՕ-30-Ն)*

**Գ Լ ՈՒ Խ 5**

**ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԵՎ ՆՐԱՆ ՊԱՏԱՆՎԱԾ ՎՆԱՄԻ ՀԱՏՈՒՑՈՒՄԸ**

**Հոդված 19. Գործատուի պարտականությունները և պատասխանատվությունը**

1. Գործատուն պատասխանատվություն է կրում աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման ապահովման համար:

*2. (2-րդ մասն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-119-Ն)*

*(19-րդ հոդվածը փոփ. 22.12.06 ՀՕ-30-Ն, 24.06.10 ՀՕ-119-Ն)*

**Հոդված 20. Աշխատանքի պետական տեսուչի անօրինաչափ գործողության հետևանքով պատճառած վնասի հատուցումը**

Աշխատանքի պետական տեսուչի անօրինաչափ գործողության հետևանքով գործատուին և աշխատողին պատճառած վնասը ենթակա է հատուցման Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

**Գ Լ ՈՒ Խ 6**

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ԿԻՐԱՐԿՄԱՆ ՆԿԱՏՄԱՄԲ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀՄԿՈՂՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՎԵՐԱՀՄԿՈՂՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԳԸ**

**Հոդված 21. Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ պետական**

## հսկողության և վերահսկողության ձևերը

1. Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ պետական հսկողությունը և վերահսկողությունն իրականացվում են ստուգումների և ուսումնասիրությունների միջոցով՝ «Հայաստանի Հանրապետությունում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով և սույն օրենքով սահմանված կարգով:

Աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմանները սահմանող նորմատիվների կիրառման նկատմամբ ստուգումներ իրականացվում են այդ նորմատիվները սահմանված կարգով հաստատելուց հետո:

2. Ստուգումները լինում են ծրագրային (թեմատիկ) և ըստ անհրաժեշտության ստուգումներ:

3. Նոր ստեղծվող կազմակերպություններում աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ ծրագրային ստուգումներն իրականացվում են կազմակերպության գործունեությունն սկսելուց վեց ամիս հետո:

4. Պետական և ծառայողական գաղտնիքի հետ առնչվող ստուգումներ կատարելու իրավասություն ունեն միայն լիազորված մարմնի ղեկավարի կողմից համապատասխան թույլտվություն ունեցող աշխատանքի պետական տեսուչները՝ օրենքով սահմանված կարգով:

### **Հոդված 22. Ծրագրային ստուգումների իրականացման հիմքերը**

Ծրագրային ստուգումներն իրականացվում են տեսչության աշխատանքային ծրագրի հիման վրա՝ լիազորված մարմնի հաստատած ստուգումների ժամանակացույցով:

*(22-րդ հոդվածը փոփ. 22.12.06 ՀՕ-30-Ն)*

### **Հոդված 23. Ըստ անհրաժեշտության ստուգումների իրականացման հիմքերը**

Ըստ անհրաժեշտության ստուգումների համար հիմք են ծառայում պետական մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, գործատուների, արհեստակցական միությունների, տվյալ կազմակերպության աշխատողների կողմից ստացված ահազանգ-դիմումները՝ կապված աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված պահանջների ակնհայտ խախտումների կամ անօրինական աշխատանքի կատարման, ինչպես նաև արտադրական այնպիսի իրադրությունների ստեղծման հետ, որոնք կարող են առաջացնել արտադրության տարածքում գտնվող անձանց կյանքի և առողջության համար ծանր կամ վտանգավոր հետևանքներ:

**Հոդված 24. Ուսումնասիրությունների միջոցով աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի պետական հսկողության և վերահսկողության իրականացման կարգը**

1. Ուսումնասիրության ընթացքում աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի պահանջների խախտում հայտնաբերելու դեպքում աշխատանքի պետական տեսուչը խախտման մասին ուսումնասիրությունն ավարտելուց հետո՝ եռօրյա ժամկետում գրավոր նախազգուշացնում է համապատասխան գործատուին՝ նշելով խախտման հետևանքները վերացնելու միջոցառումները և կատարման ժամկետները՝ ըստ հաստատված նորմատիվների:

2. Գրավոր նախագրուշացումն ստանալուց հետո սահմանված ժամկետում գործատուի կողմից խախտման հետևանքները չվերացնելը կամ դրա վերաբերյալ աշխատանքի պետական տեսուչին չտեղեկացնելը հիմք է ըստ անհրաժեշտության ստուգում իրականացնելու համար:

(24-րդ հոդվածը լրաց 22.12.06 ՀՕ-30-Ն)

**Հոդված 25. Աշխատանքային օրենսդրության աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի պահանջների խախտում թույլ տված գործատուի աշխատանքների ժամանակավորապես դադարեցման կարգը**

1. Ստուգվող գործատուի կամ նրա առանձին ստորաբաժանման աշխատանքների ժամանակավորապես դադարեցման վերաբերյալ աշխատանքի գլխավոր պետական տեսուչի որոշման մեկ օրինակը երկօրյա ժամկետում հանձնվում է գործատուին կամ նրա ներկայացուցչին, որը ստանալու մասին որոշման երկրորդ օրինակի վրա կատարում է համապատասխան նշագրում: Որոշումը ենթակա է անհապաղ կատարման:

2. Որոշումը ստանալուց հետո գործատուն կամ նրա ներկայացուցիչը, եթե այդ որոշումը դատական կարգով չի բողոքարկում, որոշման կատարման վերաբերյալ գրավոր տեղեկացնում է աշխատանքի գլխավոր պետական տեսուչին՝ նշելով արձանագրված թերությունների վերացման ուղղությամբ ձեռնարկված միջոցառումների մասին:

3. Սույն հոդվածի 2-րդ մասի պահանջները չկատարելու դեպքում ժամանակավորապես դադարեցման մասին որոշման պահանջի կատարումն իրականացվում է աշխատանքի պետական տեսուչության համապատասխան տարածքային մարմնի պետի մասնակցությամբ:

4. Գործատուի աշխատանքների ժամանակավորապես դադարեցման մասին որոշումը ուժը կորցրած է ճանաչվում աշխատանքի գլխավոր պետական տեսուչի որոշմամբ կամ դատական կարգով:

5. (5-րդ մասն ուժը կորցրել է 22.12.06 ՀՕ-30-Ն)

6. (6-րդ մասն ուժը կորցրել է 22.12.06 ՀՕ-30-Ն)

(25-րդ հոդվածը փոփ. 22.12.06 ՀՕ-30-Ն)

**Հոդված 26. Օրենքի ուժի մեջ մտնելը**

Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող տասներորդ օրվանից:

**Հայաստանի Հանրապետության**

**Նախագահ**

**Ռ. Քոչարյան**

2005 թ. ապրիլի 19

Երևան

ՀՕ-77-Ն

հավելված 2

«Վավերացնում

Հայաստանի

էմ»

Հանրապետության

## ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

### Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

29 հուլիսի 2004 թվականի N 1146-Ն

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐԻ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՏԵՍՉՈՒԹՅՈՒՆ ՍՏԵՂԾԵԼՈՒ, ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐԻ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՏԵՍՉՈՒԹՅԱՆ ԿԱՆՈՆԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՍՏԱՏԵԼՈՒ ԵՎ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ 2002 ԹՎԱԿԱՆԻ ՆՈՑԵՄԲԵՐԻ 14-Ի N 1821-Ն ՈՐՈՇՄԱՆ ՄԵՋ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ՈՒ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ (Վերնագիրը փոփ. 06.10.05 N 1620-Ն)

Համաձայն «Պետական կառավարչական հիմնարկների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 7-րդ, 9-րդ ու 11-րդ հոդվածների և Հայաստանի Հանրապետության Նախագահի 2002 թվականի մարտի 16-ի ՆՀ-1064 հրամանագրով սահմանված Հայաստանի Հանրապետության կառավարության գործունեության կարգի 4-րդ կետի՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը **որոշում է**

1. Ստեղծել Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի պետական տեսչություն՝ առանձնացված ստորաբաժանման կարգավիճակով:

2. Հաստատել՝

ա) Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի պետական տեսչության կանոնադրությունը՝ համաձայն N 1 հավելվածի.

բ) («բ» ենթակետն ուժը կորցրել է 25.11.04 N 1724-Ն):

(2-րդ կետը փոփ. 25.11.04 N 1724-Ն):

3. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2002 թվականի նոյեմբերի 14-ի «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակազմ» պետական կառավարչական հիմնարկ ստեղծելու, Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կանոնադրությունը հաստատելու, նախարարության աշխատակազմի կառուցվածքը և նախարարության աշխատակազմին հանձնվող գույքի կազմը և չափը հաստատելու մասին» N 1821-Ն որոշման մեջ կատարել հետևյալ լրացումները և փոփոխությունները՝

ա) որոշմամբ հաստատված կանոնադրության մեջ՝

7-րդ կետը «Ժա» ենթակետից հետո լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր՝ «Ժբ» ենթակետով.

«Ժբ) աշխատանքի և սոցիալական պաշտպանության բնագավառում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության կիրառման նկատմամբ պետական վերահսկողության ապահովումը».

8-րդ կետի «բ», «դ» և «ե» ենթակետերը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«բ) Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջների պահպանման նկատմամբ պետական վերահսկողության իրականացում».

«դ) արտադրությունում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների քննման ու հաշվառման սահմանված կարգի պահպանման նկատմամբ վերահսկողության իրականացում.

ե) բնակչության զբաղվածության բնագավառը կարգավորող օրենսդրության կատարելագործման նպատակով առաջարկությունների մշակում, զբաղվածության բնագավառը կարգավորող օրենսդրության կիրառման ապահովում».

8-րդ կետը «ե» ենթակետից հետո լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր՝ «ե՛» ենթակետով.

«ե՛) վարձատրվող հասարակական աշխատանքի կազմակերպման և իրականացման նկատմամբ վերահսկողության իրականացում».

8-րդ կետի «ը» և «թ» ենթակետերը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«ը) սոցիալական ապահովագրության, կենսաթոշակային ապահովության պետական քաղաքականության մշակում և իրականացում, այդ բնագավառներին վերաբերող օրենսդրության կատարելագործման վերաբերյալ առաջարկություններ ներկայացնելը.

թ) սոցիալական ապահովագրության և կենսաթոշակային ապահովության բնագավառներում անհատական հաշվառման ու անհատականացված հաշվետվությունների համակարգերի ներդրման ապահովում, անհատական հաշվառման ու անհատականացված հաշվետվությունների համակարգերի կիրառման ուսումնասիրություն և վերլուծություն».

8-րդ կետը «ժ» ենթակետից հետո լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր՝ «ժ՛» ենթակետով.

«ժ՛) սոցիալական ապահովության քարտերի համակարգի ներդրման ապահովում, սոցիալական քարտերի կիրառման կանոնների պահպանման նկատմամբ վերահսկողության իրականացում».

8-րդ կետի «ժա» ենթակետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«ժա) կենսաթոշակների և նպաստների նշանակման, վերահաշվարկման և վճարման մեթոդական ղեկավարում».

8-րդ կետը «ժա» ենթակետից հետո լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր՝

«ժա՛», «ժա՛²» և «ժա՛³» ենթակետերով.

«ժա՛) պետական կենսաթոշակների՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով նշանակման, վերահաշվարկման, վճարման, կասեցման, դադարեցման նկատմամբ վերահսկողության իրականացում.

ժա՛²) Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական ապահովագրության պետական հիմնադրամի կողմից նպաստների, հատուցումների, պատվովճարի, դրամական օգնության նշանակման և վճարման օրենսդրության պահանջների պահպանման նկատմամբ վերահսկողության իրականացում.

ժա՛³) Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական ապահովագրության պետական հիմնադրամից Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով ստացած պարտադիր սոցիալական ապահովագրության ծրագրերի իրականացմանը վերաբերող ֆինանսական և վիճակագրական տվյալների (տեղեկությունների) հավաստիության ստուգում».

8-րդ կետի «ժբ» ենթակետում «մոնիտորինգ» բառը փոխարինել «վերահսկողության իրականացում» բառերով.

8-րդ կետը «ժբ» ենթակետից հետո լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր՝ «ժբ՛» և «ժբ՛²»

ենթակետերով.

«Ժբ<sup>1</sup>) աղքատության ընտանեկան նպաստի նշանակման, վերահաշվարկման, կասեցման, դադարեցման, վճարման, ինչպես նաև միանվագ դրամական օգնության նշանակման և վճարման՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված պահանջների պահպանման նկատմամբ վերահսկողության իրականացում.

Ժբ<sup>2</sup>) սոցիալական ծառայության տարածքային գործակալությունների միջոցով մարդասիրական օգնության բաշխման աշխատանքների նկատմամբ վերահսկողության իրականացում».

8-րդ կետի «իգ» ենթակետում «մասնագիտացված կազմակերպություններում» բառերը փոխարինել «նախարարության համակարգի մանկատներում» բառերով.

8-րդ կետը «իգ» ենթակետից հետո լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր՝ «իզ» ենթակետով.

«իզ<sup>1</sup>) մանկատներում, անկախ դրանց կազմակերպչական-իրավական ձևից, առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների տեղավորման, ինչպես նաև նրանց խնամքի և դաստիարակության համար անհրաժեշտ պետական նվազագույն սոցիալական չափորոշիչների ապահովման նկատմամբ վերահսկողության իրականացում».

8-րդ կետի «իե» ենթակետում «մոնիտորինգ» բառը փոխարինել «վերահսկողության իրականացում» բառերով.

8-րդ կետի «լա» ենթակետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«լա) քաղաքացիների ընդունելության կազմակերպում, քաղաքացիների գրավոր դիմումների, բողոքների քննարկում, անհրաժեշտության դեպքում դրանցում հաղորդվող՝ զբաղվածության տարածքային կենտրոնների, սոցիալական ծառայությունների տարածքային գործակալությունների, սոցիալական ապահովագրության տարածքային կենտրոնների, ինչպես նաև նախարարության համակարգի հիմնարկների ու կազմակերպությունների գործունեության մեջ տեղ գտած թերությունների ուսումնասիրություն և վերլուծություն».

բ) որոշման N 2 հավելվածի՝

I բաժնի 1-ին կետում «Սոցիալական մոնիտորինգի վարչություն» բառերը փոխարինել «Վերահսկողության և սոցիալական մոնիտորինգի վարչություն» բառերով.

II բաժինը լրացնել «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի պետական տեսչություն» տողով:

4. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարին՝ երկամսյա ժամկետում՝

ա) Հայաստանի Հանրապետության կառավարություն ներկայացնել «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի պետական տեսչության կառուցվածքը հաստատելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշման նախագիծը.

բ) Հայաստանի Հանրապետության մարզպետարանների աշխատակազմերի սոցիալական ծառայության տարածքային գործակալությունների օրինակելի կանոնադրության մեջ կատարել փոփոխություն՝ սահմանելով մարզպետարանների աշխատակազմերի սոցիալական ծառայության տարածքային գործակալությունների քաղաքացիական ծառայողներին մասնագիտական գիտելիքների և աշխատանքային ունակությունների տիրապետման տեսանկյունից ներկայացվող միասնական պահանջներ, ինչպես նաև նրանց իրավունքների և պարտականությունների նկարագրերը:

5. Հայաստանի Հանրապետության մարզպետներին՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով փոփոխություն կատարել սոցիալական ծառայության տարածքային գործակալությունների քաղաքացիական ծառայողների պաշտոնների անձնագրերում՝ հաշվի առնելով Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական

հարցերի նախարարի հաստատած՝ սոցիալական ծառայության տարածքային գործակալությունների քաղաքացիական ծառայողներին մասնագիտական գիտելիքների և աշխատանքային ունակությունների տիրապետման տեսանկյունից ներկայացվող պահանջները, ինչպես նաև նրանց իրավունքների և պարտականությունների նկարագրերը:

6. Սույն որոշումն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող օրվանից:

**Հայաստանի Հանրապետության Ա. Մարզարյան վարչապետ**

2004 թ. օգոստոսի 9  
Երևան

Հավելված N 1  
ՀՀ կառավարության 2004 թվականի  
հուլիսի 29-ի N 1146-Ն որոշման

**Կ Ա Ն Ո Ն Ա Դ Բ ՈՒ Թ Յ ՈՒ Ն**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐԻ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՏԵՍՉՈՒԹՅԱՆ**

**I. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ**

1. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության (այսուհետ՝ նախարարություն) աշխատակազմի Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքի պետական տեսչությունը (այսուհետ՝ տեսչություն) նախարարության աշխատակազմի առանձնացված ստորաբաժանում է, որն իրականացնում է օրենքով Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը վերապահված Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող նորմատիվ այլ իրավական ակտերի պահպանման նկատմամբ վերահսկողական գործառնություններ և կիրառում պատասխանատվության միջոցներ աշխատանքային իրավահարաբերությունների բնագավառում՝ հանդես գալով Հայաստանի Հանրապետության անունից:

*(1-ին կետը խմբ. 05.05.11 N 553-Ն)*

2. Տեսչությունն ստեղծվում, վերակազմակերպվում է, և նրա գործունեությունը դադարում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշմամբ: Տեսչությունը գործում է իր կանոնադրության համաձայն, որը հաստատում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի ներկայացմամբ:

3. Տեսչության լիազորությունները սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով, Հայաստանի Հանրապետության նախագահի հրամանագրերով, կարգադրություններով, Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշումներով, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով և սույն կանոնադրությամբ:

4. Տեսչությունն իր գործունեությունն իրականացնում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը և այլ իրավական ակտերին համապատասխան:

5. Տեսչությունն օրենքով կամ այլ իրավական ակտերով նախատեսված դեպքերում իրավունք ունի Հայաստանի Հանրապետության անունից ձեռք բերելու և իրականացնելու



գույքային ու անձնական ոչ գույքային իրավունքներ, կրելու պարտականություններ, դատարանում հանդես գալու որպես հայցվոր կամ պատասխանող:

6. Տեսչությունն ունի Հայաստանի Հանրապետության զինանշանի պատկերով և իր՝ հայերեն անվանմամբ կլոր կնիք, ձևաթղթեր, խորհրդանիշ ու այլ անհատականացման միջոցներ:

7. Տեսչությունն իր գործունեությունն իրականացնում է՝ համագործակցելով Հայաստանի արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիայի (միավորումների), գործատուների միությունների, իրավապահ մարմինների, հսկողության և վերահսկողության իրավասություններ ունեցող հանրապետական գործադիր մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, այլ պետական և հասարակական կազմակերպությունների հետ:

## **II. ՏԵՍՉՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ**

8. Տեսչության նպատակներն ու խնդիրներն են՝

ա) Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ պետական հսկողություն և վերահսկողության ապահովումը.

բ) աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների կանխարգելման միջոցառումների կազմակերպումը.

գ) աշխատանքի պայմանների, աշխատողների աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պահպանման ու պաշտպանության ապահովումը՝ ներառյալ աշխատանքի անվտանգ պայմանների իրավունքը.

դ) գործատուներին արհեստակցական միություններին ու աշխատողներին Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահպանման առավել արդյունավետ միջոցների ու մեթոդների, ինչպես նաև առաջավոր փորձի կիրառման մասին տեղեկատվության տրամադրումը:

*(8-րդ կետը լրաց, փոփ. 06.10.05 N 1620-Ն)*

## **III. ՏԵՍՉՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾԱՌՈՒՅԹՆԵՐԸ**

9. Տեսչությունն իր նպատակներին և խնդիրներին համապատասխան՝ իրականացնում է հետևյալ գործառնությունները՝

ա) գործատուների, դրանց միությունների, աշխատավորական կոլեկտիվների ներկայացուցիչների համար աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման վերաբերյալ սեմինարների կազմակերպում.

բ) աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման ուղղությամբ գործատուների և արհեստակցական միությունների համար աշխատանքի անվտանգության պաշտպանության գործում մեթոդական օգնության կազմակերպում՝ տալով համապատասխան տեղեկատվություն և խորհրդատվություն.

գ) լիազոր մարմին աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման կատարելագործման վերաբերյալ առաջարկություն ներկայացնելը.

դ) աշխատանքային օրենսդրության խախտումների պատճառների վերլուծում և

գործատուին դրանց վերացման, աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնման վերաբերյալ առաջարկություն ներկայացնելը.

ե) աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների պատճառների ուսումնասիրում ու վերլուծում և գործատուին դրանց կանխարգելման վերաբերյալ գրավոր միջնորդություններ ներկայացնելը.

զ) աշխատատեղում աշխատանքի անվտանգության կոլեկտիվ և անհատական պաշտպանիչ միջոցների առկայության, պահպանման և շահագործման վիճակի ուսումնասիրում.

է) իր գործունեության ապահովման նպատակով յուրաքանչյուր եռամսյակը մեկ անգամ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից սահմանված կարգով գործատուներից աշխատողների թվի, ըստ մասնագիտությունների աշխատավարձի, աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների մասին հաշվետվության ստացում.

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

թ) գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի պահպանման նկատմամբ հսկողության և վերահսկողության իրականացում.

ժ) գործատուի մոտ աշխատանքի ընդունման, աշխատանքային գրքույկների, աշխատանքային պայմանագրերի և հրամանագրքերի վարման կարգի պահպանման, անօրինական (թաքնված զբաղվածություն) աշխատանքների կատարման, օրենքով սահմանված կարգով և ժամկետներում աշխատավարձի հաշվարկման ու վճարման նկատմամբ հսկողության և վերահսկողության իրականացում.

ժա) Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կոլեկտիվ պայմանագրերով (համաձայնագրերով) նախատեսված պարտավորությունների կատարման ընթացքի հսկում և վերահսկում, անհրաժեշտ միջոցների ձեռնարկում՝ աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնման համար.

ժբ) աշխատատեղերում աշխատանքի անվտանգության և աշխատանքի պաշտպանության՝ օրենքով սահմանված պարտադիր պահանջների պահպանման նկատմամբ հսկողության և վերահսկողության իրականացում.

ժգ) աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի հաշվառման և քննման՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից սահմանված կարգի պահպանման և օրենքով սահմանված կարգով վնասի հատուցման ենթակա գումարների ժամանակին վճարման նկատմամբ հսկողության և վերահսկողության իրականացում.

ժդ) մինչև 18 տարեկան անձանց, ինչպես նաև կանանց՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների ապահովման նկատմամբ հսկողության և վերահսկողության իրականացում.

ժե) սեռային հատկանիշով պայմանավորված աշխատանքի ընդունման խտրականության դեպքերի ուսումնասիրում և միջոցների ձեռնարկում՝ աշխատողների խախտված իրավունքների պաշտպանության համար.

ժզ) աշխատանքի վայրում աշխատողների ինքնությունը հավաստող անվանաքարտերի տրամադրման և օգտագործման կարգի պահպանման նկատմամբ հսկողության և

վերահսկողության իրականացում՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից սահմանված կարգով.

ժէ) գործատուներից պահանջում է համապատասխան միջոցների ձեռնարկում՝ ուսումնասիրության և (կամ) ստուգումների արդյունքում աշխատանքի կազմակերպման ընթացքում հայտնաբերված այն խախտումները և թերությունները վերացնելու համար, որոնք կարող են վտանգ սպառնալ աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը.

ժը) ստուգումների արդյունքում Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի՝ հանցագործության հատկանիշներ պարունակող խախտումներին վերաբերող նյութերն իրավապահ մարմիններ ներկայացնելը.

ժթ) Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում և կարգով հայցով դատարան դիմելը.

ի) տեսչության (այդ թվում՝ դրա տարածքային մարմինների) գործունեության արդյունքների մասին տարեկան հաշվետվությունների կազմում.

իա) քաղաքացիների ընդունելության կատարում, քաղաքացիների աշխատանքի իրավունքի խախտման մասին դիմումների, բողոքների և առաջարկների քննարկում:

*(9-րդ կետը խմբ. 06.10.05 N 1620-Ն)*

#### **IV. ՏԵՍՉՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ**

10. Տեսչությունը կառավարում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարը:

Տեսչության անմիջական ղեկավարումն իրականացնում է տեսչության պետը, որը պաշտոնի նշանակվում և պաշտոնից ազատվում է «Քաղաքացիական ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի համաձայն:

Տեսչության պետը Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի գլխավոր պետական տեսուչն է:

11. Տեսչության պետն իր գործունեության ընթացքում առաջնորդվում է Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով, նախարարության կանոնադրությամբ և սույն կանոնադրությամբ, իր պաշտոնի անձնագրով, ինչպես նաև այլ իրավական ակտերով և Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով:

12. Տեսչության պետը՝

ա) ղեկավարում է տեսչության ընթացիկ գործունեությունը, պատասխանատու է տեսչության առջև դրված խնդիրների ու գործառույթների իրականացման համար.

բ) օրենքով, այլ իրավական ակտերով և սույն կանոնադրությամբ նախատեսված գործունեության բնագավառի նպատակների և խնդիրների վերաբերյալ առաջարկություններ է ներկայացնում նախարարին.

գ) աշխատողի կյանքին և առողջությանը վտանգ սպառնացող խախտումների հայտնաբերման դեպքում՝ օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով ժամանակավորապես դադարեցնում է կազմակերպությունների կամ դրանց առանձին ստորաբաժանումների գործունեությունը.

դ) իր իրավասության սահմաններում արձակում է կարգադրություններ և տալիս ցուցումներ ու հանձնարարագրեր, առանց լիազորագրի հանդես է գալիս Հայաստանի Հանրապետության և տեսչության անունից, ինչպես նաև տալիս է տեսչության անունից հանդես գալու լիազորագրեր, այդ թվում՝ նաև վերալիազորման իրավունքով լիազորագրեր.

ե) իր իրավասության սահմաններում ներկայացնում է առաջարկություններ տեսչության

աշխատողների նկատմամբ խրախուսանքի կամ կարգապահական տույժի միջոցների կիրառման վերաբերյալ.

զ) նախարարին պարբերաբար ներկայացնում է տեղեկատվություն տեսչության կողմից իրականացվող աշխատանքների ընթացքի մասին.

է) ապահովում է նախարարի հրամանների և ցուցումների, հանձնարարականների ու առաջադրանքների կատարումը և արդյունքների մասին տեղեկացնում նախարարին.

ը) նախարարության կանոնադրությանը և սույն կանոնադրությանը համապատասխան՝ սահմանում է տեսչության կառուցվածքային ստորաբաժանումների և տարածքային մարմինների իրավասությունները.

թ) սահմանում է աշխատանքի բաշխումն իր տեղակալների միջև.

ժ) օրենքով և սույն կանոնադրությամբ սահմանված իր լիազորությունների սահմաններում կատարում կամ ուժը կորցրած է ճանաչում տեսչության ենթակայությանը հանձնված պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների ղեկավարների՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության պահանջներին հակասող հրամանները, հրահանգները, կարգադրությունները և ցուցումները.

ժա) լսում է տեսչության կառուցվածքային ստորաբաժանումների և տարածքային մարմինների գործունեության մասին հաշվետվությունները, քննարկում դրանց կողմից կատարված ստուգումների արդյունքները.

ժբ) իրականացնում է վերահսկողություն տեսչության կառուցվածքային ստորաբաժանումների և տարածքային մարմինների օգտագործմանը հանձնված պետական սեփականության պահպանության նկատմամբ.

ժգ) նախարարին ներկայացնում է առաջարկություններ տեսչության կառուցվածքի և աշխատողների թվի, ինչպես նաև տեսչության խորհրդակցական մարմիններ ստեղծելու վերաբերյալ.

ժդ) իր լիազորությունների սահմաններում համագործակցում է պետական կառավարման, տեղական ինքնակառավարման և այլ մարմինների ու կազմակերպությունների հետ.

ժե) իրականացնում է օրենքով, այլ իրավական ակտերով և սույն կանոնադրությամբ նախատեսված այլ լիազորություններ:

**(12-րդ կետը փոփ., լրաց. 06.10.05 N 1620-Ն)**

13. Տեսչության պետի բացակայության կամ պաշտոնեական պարտականությունների կատարման անհնարինության դեպքում նրան փոխարինելու հարցը կարգավորվում է «Քաղաքացիական ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով սահմանված կարգով:

## **V. ՏԵՄՉՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ**

14. Օրենքով, այլ իրավական ակտերով, նախարարության կանոնադրությամբ և սույն կանոնադրությամբ տեսչությանը վերապահված լիազորությունների լիարժեք ու արդյունավետ իրականացումը, ինչպես նաև քաղաքացիական իրավահարաբերություններին նրա մասնակցությունն ապահովում է նախարարության աշխատակազմը:

15. Տեսչությունն ունի կառուցվածքային ստորաբաժանումներ և տարածքային մարմիններ:

**(15-րդ կետը լրաց. 06.10.05 N 1620-Ն)**

16. Տեսչության կառուցվածքային ստորաբաժանումների և տարածքային մարմինների աշխատողները քաղաքացիական ծառայողներ են:

**(16-րդ կետը լրաց. 06.10.05 N 1620-Ն)**

17. Տեսչության վերակազմակերպման և նրա գործունեության դադարման կարգն ու

պայմանները սահմանվում են օրենքով և այլ իրավական ակտերով:  
**Հայաստանի Հանրապետության**  
**կառավարության աշխատակազմի**  
**ղեկավար-նախարար** **Մ. Թովուզյան**

---

«ՎԱՎԵՐԱՑՆՈՒՄ ԵՄ»  
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՆԱԽԱԳԱՀ Ռ. ՔՈՉԱՐՅԱՆ  
18 դեկտեմբերի 2004 թ.

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ**

## **Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ**

25 նոյեմբերի 2004 թվականի N 1724-Ն

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐԻ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՏԵՍՉՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ՀԱՍՏԱՏԵԼՈՒ ԵՎ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ 2004 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՈՒԼԻՍԻ 29-Ի N 1146-Ն ՈՐՈՇՄԱՆ ՄԵՋ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը *որոշում է*.

1. Հաստատել Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի պետական տեսչության կառուցվածքը՝ համաձայն հավելվածի:

2. Ուժը կորցրած ճանաչել Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2004 թվականի հուլիսի 29-ի «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի պետական տեսչություն ստեղծելու, Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի պետական տեսչության կանոնադրությունն ու ժամանակավոր կառուցվածքը հաստատելու և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2002 թվականի նոյեմբերի 14-ի N 1821-Ն որոշման մեջ լրացումներ ու փոփոխություններ կատարելու մասին» N 1146-Ն որոշման 2-րդ կետի «բ» ենթակետը:

3. Սույն որոշումն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող օրվանից:

**Հայաստանի Հանրապետության Ա. Մարգարյան**

Հավելված  
ՀՀ կառավարության 2004 թվականի  
նոյեմբերի 25-ի N 1724-Ն որոշման

**Կ Ա Ռ ՈՒ Ց Վ Ա Ծ Ք**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐԻ  
ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԵՏԱԿԱՆ  
ՏԵՍՉՈՒԹՅԱՆ**

***I. Կառուցվածքային ստորաբաժանումներ***

Իրավական վերահսկողության բաժին,  
Աշխատանքի պայմանների վերահսկողության բաժին,  
Վիճակագրության և վերլուծության բաժին,  
Տնտեսագիտական բաժին,

***II. Տարածքային մարմիններ***

Աշխատանքի պետական տեսչության Երևան քաղաքի տարածքային կենտրոն,  
Աշխատանքի պետական տեսչության Արարատի մարզի տարածքային կենտրոն,  
Աշխատանքի պետական տեսչության Արմավիրի մարզի տարածքային կենտրոն,  
Աշխատանքի պետական տեսչության Սյունիքի մարզի տարածքային կենտրոն,  
Աշխատանքի պետական տեսչության Վայոց ձորի մարզի տարածքային կենտրոն,  
Աշխատանքի պետական տեսչության Կոտայքի մարզի տարածքային կենտրոն,  
Աշխատանքի պետական տեսչության Տավուշի մարզի տարածքային կենտրոն,  
Աշխատանքի պետական տեսչության Լոռու մարզի տարածքային կենտրոն,  
Աշխատանքի պետական տեսչության Շիրակի մարզի տարածքային կենտրոն,  
Աշխատանքի պետական տեսչության Գեղարքունիքի մարզի տարածքային կենտրոն,  
Աշխատանքի պետական տեսչության Արագածոտնի մարզի տարածքային կենտրոն,

Հայաստանի  
կառավարության  
ղեկավար-նախարար

Հանրապետության  
աշխատակազմի  
Ս. Թովուզյան

Ք Ա Ղ Վ Ծ Ք

Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքից

Ճà, յը՜ 41. 2ՔԷ2ր՛Մ0ժՄԱԷՍ Օծ՞ՍՍ ծàծÀՄ2Մ ր՜ 2ՔԷ2ր՛Մ0ժՄԱԷՍ Ած2րàծՍ0ԱԷ  
Սàծ0՞ծ à2ծàծՍ2րÀ0 2ՄԷ Սàծ0րԱԷ՝ Ած2ր2ր՛Մ 2ր՞ծԱԷ à2Ճ2ՄæՍ՞ծÀ  
Է2Էր՞ԷÀ

2ՔԷ3ր՛Յù3ՍՇԿՅ օո» Կս1նàծÀՍՅ »ծ 3ՔԷ3ր՛Յù3ՍՇԿՅ Շն3րàծՅùՇ ԿանՍ»ն à3նàծՅ3րÀծ  
3ՍԷ ԿանՍՇԿԻ Շն3ր3ր՛Յ 3ր՛»նՇ à3Ն3ԿԿՅ»նÀ Է3Էր՞ԷÀ (ս3ծ3եàծÀՍՄս սàծՍԿ  
օո» Կս·նùՇ 41.1, 41.2, 41.3, 96.1 Նà1ր3ԿՅ»նà1, 158 Նà1ր3Կ ր3սԿՍÀÀ»նàն1  
Ս3սà1, 169.5, 169.7, 169.8 Նà1ր3ԿՅ»նà1 Կ3Էր՛»սր3 1»à»նՇ)

3ե3Շ3ծԿàծՍ շ Կ3Է3½·àծՅ3àծՍ Է3ԷրàծՍ ÀàծՍԷ ր3ր3 3ԿՕՇ Կր3սՍՄս:  
2ՔԷ3ր՛Յù3ՍՇԿՅ օո» Կս1նàծÀՍՅ »ծ 3ՔԷ3ր՛Յù3ՍՇԿՅ Շն3րàծՅùՇ ԿանՍ»ն à3նàծՅ3րÀծ  
3ՍԷ ԿանՍՇԿԻ Շն3ր3ր՛Յ 3ր՛»նՇ à3Ն3ԿԿՅ»նÀ Է3Էր՞ԷÀ, àնÀ ր3ն1»Է շ ր3նà3ր՛Կ  
րàծՍÀՇ ՍՇՇàծՅ»ն րՇն3ե»Էàծó Ն»րà Ս»ր ր3ն13 ÀԿÀ3óսàծՍ`  
3ե3Շ3ծԿàծՍ շ րàծ·3Կս ՅԲ3Կ3րÀծՍ ·àնր3րàծՇ Կր3սՍՄս` ս3ՆՍՅԿր3  
Կր3½3·àծՍԿ 3ՔԷ3ր3ր՛նՕՇ ՆՇսԿԿ3à3ր՛Շ 3-à1:  
(41-ն1 Նà1ր3րÀ 3-à- 24.03.05 ՃՕ-78-Ս, 06.12.07 ՃՕ-296-Ս օո» ԿսԿ»ն)

Ճà, յը՜ 41.1. 2ՔԷ2րà0Ս՞ծԱ Ս՞ծր՛Մ2ծàծծԱԷàՍ՞ծԱ Ած2րàծՍ0Ս՞ծԱ  
Ած2ր՛Մ2ծ0ՄÀ ԷààÀՍ àր՞ԷÀ

2ՔԷ3րà0Կ»նՇ Կ»նր3Ս3àծóՇàԿ»նՇ Ճ3Սսր3Կ Ճ3Կն3à»րàծÀՍՅ 3ՔԷ3ր՛Յù3ՍՇԿՅ  
օո» Կս·նùà1 ս3ՆՍՅԿր3 Շն3րàծՅùԿ»նՇ Շն3ր3Կ3óՍԿԿ ԷààÀԿ1à1»ԷÀ`  
3ե3Շ3ծԿàծՍ շ րàծ·3Կս ՅԲ3Կ3րÀծՍ Է3ԷրàծՍ ÀàծՍԷ ր3ր3 3ԿՕՇ Կր3սՍՄս`  
ս3ՆՍՅԿր3 Կր3½3·àծՍԿ 3ՔԷ3ր3ր՛նՕՇ ՆՇսԿԿ3à3ր՛Շ 3-à1 Է3Էր՛ՍԿ Սàծոն3սԿÀՍàոն  
1»àսՇ Ն3Ս3ն:

ՍàծՍԿ Է3ԷրàծՍÀ, àնÀ ր3ն1»Է շ ր3նà3ր՛Կ րàծՍÀՇ ՍՇՇàծՅ»ն րՇն3ե»Էàծó  
Ն»րà րնր՛Կ 3Կ·Ս, Ս»ր ր3ն13 ÀԿÀ3óսàծՍ`  
3ե3Շ3ծԿàծՍ շ րàծ·3Կս ՅԲ3Կ3րÀծՍ Է3ԷրàծՍ ÀàծՍԷ ր3ր3 3ԿՕՇ Կր3սՍՄս`  
ս3ՆՍՅԿր3 Կր3½3·àծՍԿ 3ՔԷ3ր3ր՛նՕՇ Ն3նՍàծոն3սԿԿԿ 3-à1 Է3Էր՛ՍԿ  
Սàծոն3սԿÀՍàոն 1»àսՇ Ն3Ս3ն:  
(41.1-ն1 Նà1ր3րÀ Էն3ó. 06.12.07 ՃՕ-296-Ս օո» Կս)

Ճà, յը՜ 41.2. Պàծր՛ àծԷ Ճ2Սր2ծ2՞Էàծ 0ՄԱԷՍ àծàԲàծ0Ս ÀՍ àծՍր՞Էàծծ Ճ՞րà  
ր՜ Պàծր՛ àծԷԱ ÀՍÀ2ծ0àծ0 ՚àԷàծ րՇ 2ե2Ս0ԷՍ 2ՔԷ2րà0Ս՞ծԱԷ  
Ած՞Սծ 2ՔԷ2ր՞ՕծÀ Ճ2Օ2Է՞ԷàծՍ ԷààÀՍ àր՞ԷÀ, 2ՔԷ2րà0Ս՞ծԱԷ  
2ՔԷ2ր՛Ս0 րծ0՞ ծ՞Էàծծ Ճծ2À2՞ր՞ԷÀ, Պàծր՛ àծԷԱԷ Ճ2ՍՍ2ր՞Էàծ  
Ճ2Չ2ծ 2ՔԷ2րà0Ս՞ծԱԷ րծ՞2à2ր՛Մ à2ր՛ՍԷ2ՄնàծÀՄ2Ս  
՞ՍÀ2ծր՞ԷÀ

Պàնր3ràծԷ Ն3Սր3ն3ն»Էàծ Ս3սՇԿ àնàԲàծՍԿ ÀԿ1àծԿր3»Էàծó Ն»րà »ծ ·àնր3ràծԷՇ  
ÀԿÀ3óսàծՍ մàԷàն ր3Ս 3ե3ԿՕՇԿ 3ՔԷ3րà0Կ»նՇ Շն3րàծՅùՇ 3ՔԷ3ր՛»Օ»նÀ Ն3×3Է»ԷàծԿ  
ԷààÀԿ1à1»ԷÀ, 3ՔԷ3րà0Կ»նՇ 3ՔԷ3ր՛Յս րն3Ս3ն»Էàծó Նն3À3ն1»ԷÀ, ·àնր3ràծԷՇ  
Ս3սԿ3ր3»Էàծ Ն3Ս3ն 3ՔԷ3րà0Կ»նՇ րն·à3à3ր՛Յ à3սԷ3Կ3ր3ràծÀՍՅ »ԿÀ3նր3»ԷÀ`  
3ե3Շ3ծԿàծՍ շ րàծ·3Կս ՅԲ3Կ3րÀծՍ Է3ԷրàծՍ ÀàծՍԷ ր3ր3 3ԿՕՇ Կր3սՍՄս`  
ս3ՆՍՅԿր3 Կր3½3·àծՍԿ 3ՔԷ3ր3ր՛նՕՇ ՆՇսԿԿ3à3ր՛Շ 3-à1:  
ՍàծՍԿ Է3ԷրàծՍÀ, àնÀ ր3ն1»Է շ ր3նà3ր՛Կ րàծՍÀՇ ՍՇՇàծՅ»ն րՇն3ե»Էàծó  
Ն»րà րնր՛Կ 3Կ·Ս, Ս»ր ր3ն13 ÀԿÀ3óսàծՍ`  
3ե3Շ3ծԿàծՍ շ րàծ·3Կս ՅԲ3Կ3րÀծՍ Է3ԷրàծՍ ÀàծՍԷ ր3ր3 3ԿՕՇ Կր3սՍՄս`  
ս3ՆՍՅԿր3 Կր3½3·àծՍԿ 3ՔԷ3ր3ր՛նՕՇ Ն3նՍàծոն3սԿԿԿ 3-à1:  
(41.2-ն1 Նà1ր3րÀ Էն3ó. 06.12.07 ՃՕ-296-Ս օո» Կս)

Đà, j2ì 41.3. 2PÊ22ÜØÆ ä°22Ü ð°UâàòÁÚàòÜ Đ2Bì°ñàòÁÚàòÜ  
âÜ°ðÍ2Ú2òÜ°ÈÀ

¶ání3iáòÇ IáÒÙÇó Đ3Ú3u3ÝÇ Đ3Ýñ3à»iáòÁÚ3Ý òñ»Ýu1ñáòÁÚ3Ùµ u3ÑÙ3Ýí3í  
İ3ñ.áí »ò Á3Üİ»iÝ»ñáòÜ 2BÊ33ÝùÇ á»i3İ3Ý i»uaáòÁÚáòÝ Ñ3Bí»iíáòÁÚáòÝ  
áÝ»ñİ3Ù3óÝ»ÉÁ`  
3é3ç3óÝáòÜ ĸ iáò.3ÝùÇ ÝB3Ý3IáòÜ È3ÈiáòÜ ÁáòÚÉ ií3í 3ÝÓÇ Ýİ3iÙ3Ùµ`  
Ýí31/23. áòÜÝ 3BÊ33İ3ñÓÇ ùu3Ý3á3iÇİÇ á3-áí:  
(41.3-ñ1 Ñá1İ3ÍA Èñ3ó. 06.12.07 ĐO-296-Ü òñ»Ýù)

Đà, j2ì 96.1. 2PÊ22ÜØÆ 2èàÒæ °i 2Üi2Ü¶ İ22ðØ2Ü á2Đ2ÜæÜ°ð U2ĐØ2Úàò  
İÚàÜ22ð¶°ðÀ È2Èİ°ÈÀ

İ°ÈÜÆİ22Ü

2BÊ33ÝùÇ 3éáÒç »ò 3Ýí3Ý. İ3ñ3ñÙ3Ý á3Ñ3ÝçÝ»ñ u3ÑÙ3Ýáò i»ÈÝÇİ3İ3Ý  
İ3ÝáÝ3İ3ñ.»ñÁ È3Èi»ÉÁ`  
3é3ç3óÝáòÜ ĸ iáò.3ÝùÇ ÝB3Ý3IáòÜ .ánİ3iáòÇ Ýİ3iÙ3Ùµ` u3ÑÙ3Ýí3í  
Ýí31/23. áòÜÝ 3BÊ33İ3ñÓÇ ÑÇuÝ3á3iÇİÇ á3-áí:  
2BÊ33ÝùÇ 3éáÒç »ò 3Ýí3Ý. İ3ñ3ñÙ3Ý á3Ñ3ÝçÝ»ñ u3ÑÙ3Ýáò i»ÈÝÇİ3İ3Ý  
İ3ÝáÝ3İ3ñ.»ñÁ Ù»İÇó 3i»ÉÇ 3Ý.3Ù È3Èi»ÉÁ`  
3é3ç3óÝáòÜ ĸ iáò.3ÝùÇ ÝB3Ý3IáòÜ .ánİ3iáòÇ Ýİ3iÙ3Ùµ` u3ÑÙ3Ýí3í  
Ýí31/23. áòÜÝ 3BÊ33İ3ñÓÇ Ñ3ñÚáòñ3á3iÇİÇ á3-áí:  
(96.1-ñ1 Ñá1İ3ÍA Èñ3ó. 24.03.05 ĐO-78-Ü òñ»Ýù)

Đà, j2ì 158. 2èñđÆ, Đ2Üð2ÚÆÜ UÜÜ,Æ O´Ú°İñÜ°ðÆ i2Ö2èàÒÆ, İ°Üð2Ö2ÚÆÜ  
İ2è2ÚàòÁÚ2Ü O´Ú°İñÆ İ22ðàÒÆ °i 2èñđÆ Æð2İ2Ú2òØ2Ü  
i2ÚðÆ İ214Ø2İ°ðááÆ á2BíàÜ22ð 2ÜÒ2Üð İàÒØÆð Oð°Üðàì  
U2ĐØ2Üi22ı á2Đ2ÜæÜ°ðÀ È2Èİ°ÈÀ

Đ3Ýñ3ÙÇÝ uÝÝ1Ç oµÚ»İiÝ»ñáòÜ òñ»Ýùáí u3ÑÙ3Ýí3í 1»áù»ñáòÜ 3é3Ýó  
Ñ3Ù3á3uÈ3Ý Ù3uÝ3.Çİ3İ3Ý İñÁáòÁÚ3Ý İ3Ù Ù3uÝ3.Çİ3İ3Ý á3ñ3uıi3IáòÁÚ3Ý Ù3uÇÝ  
1ÇáÉáÚÇ İ3Ù İİ3Ù3İ3ÝÇ 3BÊ33ÝùÇ ÁÝ1áòÝ»ÉÁ`  
3é3ç3óÝáòÜ ĸ iáò.3ÝùÇ ÝB3Ý3IáòÜ á3BíáÝ3ñ 3ÝÓÇ Ýİ3iÙ3Ùµ` u3ÑÙ3Ýí3í  
Ýí31/23. áòÜÝ 3BÊ33İ3ñÓÇ »ñ»uÝ3á3iÇİÇó ÙÇÝá»ò ÑÇuÝ3á3iÇİÇ á3-áí:  
İ»Ýó3Ö3ÙÇÝ İ3é3ÚáòÁÚ3Ý oµÚ»İiÝ»ñáòÜ òñ»Ýu1ñáòÁÚ3Ùµ u3ÑÙ3Ýí3í 1»áù»ñáòÜ  
3é3Ýó Ñ3Ù3á3uÈ3Ý Ù3uÝ3.Çİ3İ3Ý İñÁáòÁÚ3Ý İ3Ù Ù3uÝ3.Çİ3İ3Ý á3ñ3uıi3IáòÁÚ3Ý  
Ù3uÇÝ 1ÇáÉáÚÇ İ3Ù İİ3Ù3İ3ÝÇ İ3Ù 3é3Ýó 3éÝí31/2Ý »ñİáò i3ñi3 Ñ3Ù3á3uÈ3Ý  
3BÊ33Ýù3ÙÇÝ uı3ÁÇ 3BÊ33ÝùÇ ÁÝ1áòÝ»ÉÁ`  
3é3ç3óÝáòÜ ĸ iáò.3ÝùÇ ÝB3Ý3IáòÜ á3BíáÝ3ñ 3ÝÓÇ Ýİ3iÙ3Ùµ` u3ÑÙ3Ýí3í  
Ýí31/23. áòÜÝ 3BÊ33İ3ñÓÇ »ñ»uÝ3á3iÇİÇó ÙÇÝá»ò ÑÇuÝ3á3iÇİÇ á3-áí:

İ3×3éáÒÇ IáÒÙÇó uÝÝ13ÜÁ»ñùÇ İ3×3éúáí 1/2µ3Öíáò 3é»ðñÇ »ò Ñ3Ýñ3ÙÇÝ uÝÝ1Ç  
oµÚ»İiÝ»ñÇ 3BÊ33iáòÝ»ñÇÝ 3BÊ33Ýù3ÙÇÝ 3ñi3Ñ3.áòuıÇ İñáòÚÁ á3á3Ñáí»ÉÁ`  
3é3ç3óÝáòÜ ĸ iáò.3ÝùÇ ÝB3Ý3IáòÜ á3BíáÝ3ñ 3ÝÓÇ Ýİ3iÙ3Ùµ` u3ÑÙ3Ýí3í  
Ýí31/23. áòÜÝ 3BÊ33İ3ñÓÇ İ3uÝ3á3iÇİÇó ÙÇÝá»ò ùu3Ý3á3iÇİÇ á3-áí:

Đà, j2ì 169.5. 2è2Üð á2ÚØ2Ú2¶ĐÆ İÜØØ2Ü 2PÊ22Ü°ðÆ á2Đ°ÈÀ İ2Ø 2PÊ22ÜØ2ÚÆÜ á2ÚØ2Ü2¶ĐáòØ Đ2Ú2Uı2ÜÆ  
Đ2Üð2á3iáòÁÚ2Ü 2PÊ22ÜØ2ÚÆÜ Oð°ÜU¶ĐØÆ 84-ð, Đà, j2ìÆ 1-ÆÜ Ø2UÆ 1-ÆÜ, 4-ð, 5-ð,  
6-ð, °i 7-ð, İ°òðàì Ù2È2°Uı2ı á2ÚØ2Ü°ðÀ áÜ°ð2è°ÈÀ

2é3Ýó á3Ù3Ý3.ñÇ İÝùÙ3Ý 3BÊ33iáò á3Ñ»ÉÁ İ3Ù 3BÊ33Ýù3ÙÇÝ á3Ù3Ý3.ñáòÜ



Đ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>ui<sup>3</sup>ÝÇ Đ<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>á»iáó<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> ß<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>ÚÇÝ<sup>3</sup> oñ»Ý<sup>3</sup>u<sup>3</sup>·ñ<sup>3</sup>Ç 84-ñ<sup>3</sup>! Ñá<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Ç 1-ÇÝ<sup>3</sup> Ú<sup>3</sup>uÇ 1-ÇÝ<sup>3</sup>, 4-ñ<sup>3</sup>!, 5-ñ<sup>3</sup>!, 6-ñ<sup>3</sup>! »ð 7-ñ<sup>3</sup>! Í<sup>3</sup>»i»ñá<sup>3</sup> Ý<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>»ui<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>»ñ<sup>3</sup>Á<sup>3</sup> áÝ<sup>3</sup>»ñ<sup>3</sup>é»É<sup>3</sup>Á<sup>3</sup> 3éç<sup>3</sup>ó<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> ĸ<sup>3</sup> iáó<sup>3</sup>·Ý<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ç Ý<sup>3</sup>ß<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> Ë<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>iáó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> Á<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>É<sup>3</sup> ï<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> 3Ý<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup> Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>µ<sup>3</sup> u<sup>3</sup>Ñ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>½<sup>3</sup>·áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> ß<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup> Ñ<sup>3</sup>Çu<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>á<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> á<sup>3</sup>·á<sup>3</sup> Ë<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> Ú<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>»Ý<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup> 1»á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ç Ñ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>:

Ú<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> Ë<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>iáó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Á, á<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Á<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>»ñ<sup>3</sup>í<sup>3</sup>»É<sup>3</sup> ĸ<sup>3</sup> í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>á<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> iáó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ç Ú<sup>3</sup>Çç<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>»ñ<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>Çñ<sup>3</sup>é»É<sup>3</sup>áó<sup>3</sup> Ñ<sup>3</sup>»iá<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>ÇÝ<sup>3</sup> 3Ý<sup>3</sup>·3Ú<sup>3</sup>, Ú<sup>3</sup>»Í<sup>3</sup> í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> ÁÝ<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>ó<sup>3</sup>ú<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>

3éç<sup>3</sup>ó<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> ĸ<sup>3</sup> iáó<sup>3</sup>·Ý<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ç Ý<sup>3</sup>ß<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> Ë<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>iáó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> Á<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>É<sup>3</sup> ï<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> 3Ý<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup> Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>µ<sup>3</sup> u<sup>3</sup>Ñ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>½<sup>3</sup>·áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> ß<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup> Ñ<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>»á<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> á<sup>3</sup>·á<sup>3</sup> Ë<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> Ú<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>»Ý<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup> 1»á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ç Ñ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>:

(169.5-ñ<sup>3</sup>! Ñá<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Á<sup>3</sup> É<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>ó. 26.12.02 ĐO-499-Ú, ÷<sup>3</sup>á<sup>3</sup>·. 14.12.04 ĐO-187-Ú, 11.11.05 ĐO-217-Ú, 06.12.07 ĐO-296-Ú oñ»Ý<sup>3</sup>ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>»ñ<sup>3</sup>)

Đà<sup>3</sup>·i<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup> 169.6. 2é<sup>3</sup>»iáó<sup>3</sup>Æ<sup>3</sup> 9<sup>3</sup> Ú<sup>3</sup>á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Ø<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> àÈ<sup>3</sup>àĐ<sup>3</sup>iáó<sup>3</sup>Ø<sup>3</sup> 2P<sup>3</sup>Ê<sup>3</sup>»iáó<sup>3</sup>Æ<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>à<sup>3</sup>Ø<sup>3</sup>Æ<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup> 2<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>i<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ø<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup>í<sup>3</sup> á<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Ø<sup>3</sup>È<sup>3</sup>À

2é<sup>3</sup>»iáó<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> »ð u<sup>3</sup>á<sup>3</sup>u<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> á<sup>3</sup>É<sup>3</sup>á<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>iáó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> ß<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup>ó<sup>3</sup> Đ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>ui<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> Đ<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>á<sup>3</sup>»iáó<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> oñ»Ý<sup>3</sup>u<sup>3</sup>·ñ<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>µ<sup>3</sup> u<sup>3</sup>Ñ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>·á<sup>3</sup> 3Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>»ñ<sup>3</sup>í<sup>3</sup> á<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>»É<sup>3</sup>Á<sup>3</sup> ·á<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> Ñ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>

3éç<sup>3</sup>ó<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> ĸ<sup>3</sup> iáó<sup>3</sup>·Ý<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ç Ý<sup>3</sup>ß<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> u<sup>3</sup>Ñ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>½<sup>3</sup>·áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> ß<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup> Ñ<sup>3</sup>Çu<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>á<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> á<sup>3</sup>·á<sup>3</sup> Ú<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>»Ý<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup> í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup>áó<sup>3</sup> ß<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> Ñ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>: (169.6-ñ<sup>3</sup>! Ñá<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Á<sup>3</sup> É<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>ó. 26.12.02 ĐO-499-Ú, ÷<sup>3</sup>á<sup>3</sup>·. 25.12.03 ĐO-31-Ú oñ»Ý<sup>3</sup>ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>»ñ<sup>3</sup>)

Đà<sup>3</sup>·i<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup> 169.7. 2P<sup>3</sup>Ê<sup>3</sup>»iáó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Æ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Æ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ø<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>2P<sup>3</sup>Æ<sup>3</sup> 1P<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup>Ø<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>, 1P<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup>Ø<sup>3</sup>2P<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Æ<sup>3</sup> i<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup>Ø<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> àó<sup>3</sup> á<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup>á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ø<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup>¶<sup>3</sup>À

Đ<sup>3</sup>2P<sup>3</sup>i<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Æ<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>Ø<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>¶<sup>3</sup>Æ<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup> á<sup>3</sup>i<sup>3</sup>Ø<sup>3</sup>È<sup>3</sup>À

2P<sup>3</sup>Ê<sup>3</sup>»iáó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>ÇÝ<sup>3</sup> á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>·ñ<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> ·ñ<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>ó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>, ·ñ<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>ó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>3P<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> áó<sup>3</sup> á<sup>3</sup>Ñ<sup>3</sup>á<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>·Á<sup>3</sup> Ë<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>»É<sup>3</sup>Á<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> ß<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> Ñ<sup>3</sup>ß<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> ĸ<sup>3</sup>»Ø<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>·Ç<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup> á<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>»É<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>

3éç<sup>3</sup>ó<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> ĸ<sup>3</sup> iáó<sup>3</sup>·Ý<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ç Ý<sup>3</sup>ß<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> Ë<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>iáó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> Á<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>É<sup>3</sup> ï<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> 3Ý<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup> Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>µ<sup>3</sup> u<sup>3</sup>Ñ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>½<sup>3</sup>·áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> ß<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup> u<sup>3</sup>3Ý<sup>3</sup>á<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> á<sup>3</sup>·á<sup>3</sup>:

Ú<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> Ë<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>iáó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Á, á<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Á<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>»ñ<sup>3</sup>í<sup>3</sup>»É<sup>3</sup> ĸ<sup>3</sup> í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>á<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> iáó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ç Ú<sup>3</sup>Çç<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>»ñ<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>Çñ<sup>3</sup>é»É<sup>3</sup>áó<sup>3</sup> Ñ<sup>3</sup>»iá<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>ÇÝ<sup>3</sup> 3Ý<sup>3</sup>·3Ú<sup>3</sup>, Ú<sup>3</sup>»Í<sup>3</sup> í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> ÁÝ<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>ó<sup>3</sup>ú<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>

3éç<sup>3</sup>ó<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> ĸ<sup>3</sup> iáó<sup>3</sup>·Ý<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ç Ý<sup>3</sup>ß<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> Ë<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>iáó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> Á<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>É<sup>3</sup> ï<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> 3Ý<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup> Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>µ<sup>3</sup> u<sup>3</sup>Ñ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>½<sup>3</sup>·áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> ß<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup> ù<sup>3</sup>3é<sup>3</sup>u<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>á<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> á<sup>3</sup>·á<sup>3</sup>:

(169.7-ñ<sup>3</sup>! Ñá<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Á<sup>3</sup> É<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>ó. 26.12.02 ĐO-499-Ú, ÷<sup>3</sup>á<sup>3</sup>·. 25.12.03 ĐO-31-Ú, 11.11.05 ĐO-217-Ú, 06.12.07 ĐO-296-Ú oñ»Ý<sup>3</sup>ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>»ñ<sup>3</sup>)

Đà<sup>3</sup>·i<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup> 169.8. 1P<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup>»iáó<sup>3</sup>Æ<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>à<sup>3</sup>Ø<sup>3</sup>Æ<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup> 2P<sup>3</sup>Ê<sup>3</sup>»iáó<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup> á<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup>2P<sup>3</sup>i<sup>3</sup>Đ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>È<sup>3</sup>À 9<sup>3</sup> (Í<sup>3</sup>Ø<sup>3</sup>) á<sup>3</sup>i<sup>3</sup>Ø<sup>3</sup>È<sup>3</sup>À

¶<sup>3</sup>á<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup>ó<sup>3</sup> Đ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>ui<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> Đ<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>á<sup>3</sup>»iáó<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> oñ»Ý<sup>3</sup>u<sup>3</sup>·ñ<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>µ<sup>3</sup> u<sup>3</sup>Ñ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>·á<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> Á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>»Ý<sup>3</sup>»ñ<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> ß<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup> á<sup>3</sup>Ñ<sup>3</sup>ß<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>»É<sup>3</sup>Á<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> á<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>»É<sup>3</sup>Á<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> á<sup>3</sup>á<sup>3</sup> ß<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> Ú<sup>3</sup>»Ø<sup>3</sup>ú<sup>3</sup>á<sup>3</sup> 3éç<sup>3</sup>ó<sup>3</sup>3<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> á<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>»á<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> Á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>×<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> á<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>»É<sup>3</sup>Á<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> "Ú<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>½<sup>3</sup>·áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> 3Ú<sup>3</sup>u<sup>3</sup>3<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> ß<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup> Ú<sup>3</sup>3u<sup>3</sup>ÇÝ<sup>3</sup>" Đ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>ui<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> Đ<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>á<sup>3</sup>»iáó<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> oñ»Ý<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ç 1-ÇÝ<sup>3</sup> »ð (Í<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>) 2-ñ<sup>3</sup>! Ñá<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>»ñ<sup>3</sup>á<sup>3</sup> Ý<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>»ui<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> á<sup>3</sup>·Ç<sup>3</sup>ó<sup>3</sup> á<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>u<sup>3</sup> ß<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup> u<sup>3</sup>Ñ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>»É<sup>3</sup>Á<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> 3Ú<sup>3</sup>!

Ú<sup>3</sup>»Í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Á<sup>3</sup> ·ñ<sup>3</sup>»á<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>ó<sup>3</sup>á<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup> á<sup>3</sup>·á<sup>3</sup> ß<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup>Á<sup>3</sup> u<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>É<sup>3</sup> Ñ<sup>3</sup>ß<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>»É<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>

3éç<sup>3</sup>ó<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> ĸ<sup>3</sup> iáó<sup>3</sup>·Ý<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ç Ý<sup>3</sup>ß<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> Ë<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>iáó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> Á<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>É<sup>3</sup> ï<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> 3Ý<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup> Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>µ<sup>3</sup> Ú<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>»Ý<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup> ß<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> Ú<sup>3</sup>u<sup>3</sup>á<sup>3</sup> á<sup>3</sup>Ñ<sup>3</sup>ß<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> á<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>×<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> ß<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup> Ú<sup>3</sup>»Í<sup>3</sup> ù<sup>3</sup>3é<sup>3</sup>á<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> á<sup>3</sup>·á<sup>3</sup>:

Ú<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> Ë<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>iáó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Á, á<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Á<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>»ñ<sup>3</sup>í<sup>3</sup>»É<sup>3</sup> ĸ<sup>3</sup> í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>á<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> iáó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ç Ú<sup>3</sup>Çç<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>»ñ<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>Çñ<sup>3</sup>é»É<sup>3</sup>áó<sup>3</sup> Ñ<sup>3</sup>»iá<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>ÇÝ<sup>3</sup> 3Ý<sup>3</sup>·3Ú<sup>3</sup>, Ú<sup>3</sup>»Í<sup>3</sup> í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> ÁÝ<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>ó<sup>3</sup>ú<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>

3éç<sup>3</sup>ó<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> ĸ<sup>3</sup> iáó<sup>3</sup>·Ý<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ç Ý<sup>3</sup>ß<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> Ë<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>iáó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> Á<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>É<sup>3</sup> ï<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> 3Ý<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup> Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>µ<sup>3</sup> Ú<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>»Ý<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup> á<sup>3</sup>Ñ<sup>3</sup>ß<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> á<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>×<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> ß<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup> Ú<sup>3</sup>»Í<sup>3</sup> »ñ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>á<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> á<sup>3</sup>·á<sup>3</sup>:

¶<sup>3</sup>á<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> 3<sup>3</sup>½<sup>3</sup>í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> ĸ<sup>3</sup> u<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> Ñá<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Á<sup>3</sup> Ý<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>»ui<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> ß<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup> á<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>×<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>»É<sup>3</sup>áó<sup>3</sup> Ñ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup> u<sup>3</sup>Ñ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> á<sup>3</sup>3<sup>3</sup>u<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup>ó<sup>3</sup>, »Á<sup>3</sup>» ß<sup>3</sup>Ë<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup> u<sup>3</sup>í<sup>3</sup>ó<sup>3</sup>á<sup>3</sup>Ó<sup>3</sup>Á<sup>3</sup> ·á<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>ÇÝ<sup>3</sup> oñ»Ý<sup>3</sup>u<sup>3</sup>·ñ<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>µ<sup>3</sup> u<sup>3</sup>Ñ<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Í<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>·á<sup>3</sup> á<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup> Ý<sup>3</sup>»ñ<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>ó<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup>»É<sup>3</sup> Ç<sup>3</sup>ñ<sup>3</sup> u<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup>É<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> 3á<sup>3</sup>Ñá<sup>3</sup>í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> ù<sup>3</sup>3ñ<sup>3</sup>í<sup>3</sup>Á<sup>3</sup> Í<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup> u<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ç<sup>3</sup>É<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> 3á<sup>3</sup>Ñá<sup>3</sup>í<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>Ú<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup> ù<sup>3</sup>3ñ<sup>3</sup>í<sup>3</sup> á<sup>3</sup>áó<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>»Ý<sup>3</sup>É<sup>3</sup>áó<sup>3</sup> Ú<sup>3</sup>3u<sup>3</sup>ÇÝ<sup>3</sup> ĸ<sup>3</sup>»Ø<sup>3</sup>Í<sup>3</sup>Ý<sup>3</sup>ú<sup>3</sup>Á<sup>3</sup>:

(169.8-ñ¹ Ñá¹íÁ Éñ³ó. 26.12.02 ÐO-499-Û, ÷á÷. 25.12.03 ÐO-31-Û,  
24.03.05 ÐO-78-Û, 22.02.07 ÐO-104-Û, 06.12.07 ÐO-296-Û, 27.11.08 ÐO-202-Û  
oñ»ÝùÝ»ñ)

Ðà, ðì 198. ²è²Üð ²ÜÒÜ²¶ÐÆ ¹ ²è²Üð UàðÆ²È²Í²Ü ²à²ÐàìàðÁÚ²Ü  
ø²ðíÆ ÍØ UàðÆ²È²Í²Ü ²à²ÐàìàðÁÚ²Ü ø²ðí ààðÜ²Èàð Ø²UÆÜ  
¹°Ò²Í²ÜØÆ Ü°ð²Í²Ü²ðØ²Ü ²ÐÈ²²ÜØÆ ÁÜ, àðÜ°ÈÀ

¶ání³íáðÇ ÍáÒÙÇó ³é³Ýó ³ÝÓÝ³.ñÇ »ð ³é³Ýó uáóÇ³É³Í³Ý ³à³ÑáíáðÁÚ³Ý ù³ñíÇ  
Í³Ü uáóÇ³É³Í³Ý ³à³ÑáíáðÁÚ³Ý ù³ñí ááðÝ»Ý³Éáð Û³uÇÝ Ý»Ò»Í³ÝùÇ Ý»ñí³Ü³óÜ³Ý  
ù³Ò³ù³óÇÝ»ñÇÝ ³ÐÈ³³³ñÓÇ ÁÝ¹áðÝ»ÉÁ`

³é³Ç³óÝáðÜ ÿ íáð.³ÝùÇ Ý³Ý³ÍáðÜ .ání³íáðÇ ÝÍ³íÜ³Üµ` u³ÑÜ³ÝÍ³Í  
ÝÍ³¹/². áðÜÝ ³ÐÈ³³³ñÓÇ ù³Ý³à³ÇÇÇ ã³÷:áí:

UáðÜÝ Ñá¹íÁÇ ³é³ÇÇÝ Û³uáí Ý³È³»uÍ³Í íáð.³ÝùÇ Ý³Ý³ÍÜ³Ý oñí³ÝÇó Ñ»íá`  
Ü»Í³ñí³ ÁÝÁ³óùáðÜ, ÝáðÜÝ È³ÈíáðÜÁ ÍñÍÝ»ÉÁ`

³é³Ç³óÝáðÜ ÿ íáð.³ÝùÇ Ý³Ý³ÍáðÜ .ání³íáðÇ ÝÍ³íÜ³Üµ` u³ÑÜ³ÝÍ³Í  
ÝÍ³¹/². áðÜÝ ³ÐÈ³³³ñÓÇ ÑÇuÝ³à³ÇÇÇ ã³÷:áí:

(198-ñ¹ Ñá¹íÁÇ ÷á÷. 02.09.93, 24.03.05 ÐO-78-Û, 22.02.07 ÐO-104-Û  
oñ»ÝùÝ»ñ)

Ðà, ðì 198.1. ¼áð²Íáá²ÚÆÜ Í²ðÆØÆ ²ð²Í²Ü U°èÆ ²ÜÒ²Üð` ²ÐÈ²²ÜØÆ  
ÁÜ, àðÜØ²Ü Í²àÜÜ°ðÆ È²ÈíáðØàì ²ÐÈ²²ÜØÆ ÁÜ, àðÜ°ÈÀ

¼áá³Íáá³ÜÇÝ Í³ñÇÇ »ð Á³ÜÍ»í³ÜÇÝ ½ÇÝÍáñ³Í³Ý Í³é³ÜáðÁÚ³Ý ã³Ýó³Í,  
ÇÝáá»u Ý³»ð Ð³Ü³uÍ³ÝÇ Ð³Ýñ³à»íáðÁÚ³Ý oñ»Ýu¹ñáðÁÚ³Üµ u³ÑÜ³ÝÍ³Í Í³ñ. áí  
Á³ÜÍ»í³ÜÇÝ ½ÇÝÍáñ³Í³Ý Í³é³ÜáðÁÚáðÝÇó ã³¹/²³Í³Í Í³Ü Á³ÜÍ»í³ÜÇÝ ½ÇÝÍáñ³Í³Ý  
Í³é³ÜáðÁÚáðÝÇó Í³ñí»íáðÜ ááðÝ»óáÒ ³ñ³Í³Ý u»éÇ ³ÝÓ³Ýó` ³ÐÈ³³³ÝùÇ ÁÝ¹áðÝ³Ý  
Í³ÝáÝÝ»ñÇ È³ÈíáðÜÁí ³ÐÈ³³³ÝùÇ ÁÝ¹áðÝ»ÉÁ`

³é³Ç³óÝáðÜ ÿ íáð.³ÝùÇ Ý³Ý³ÍáðÜ` u³ÑÜ³ÝÍ³Í ÝÍ³¹/². áðÜÝ ³ÐÈ³³³ñÓÇ  
»ñ»uÝ³à³ÇÇÇ ã³÷:áí:

(198.1-ñ¹ Ñá¹íÁÇ Éñ³ó. 03.12.96, ÷á÷. 27.11.06 ÐO-228-Û oñ»ÝùÝ»ñ)

Ðà, ðì 198.2. UàðÆ²È²Í²Ü ²à²ÐàìàðÁÚ²Ü ø²ðí²ðÆ ¹ UàðÆ²È²Í²Ü  
²à²ÐàìàðÁÚ²Ü ø²ðí²ðÆ Ð²Ø²ðÜ°ðÆ ÍÆð²èØ²Ü Í²ð¶À È²Èí°ÈÀ

1. ¶ání³íáðÇ ÍáÒÙÇó ù³Ò³ù³óáð uáóÇ³É³Í³Ý ù³ñíÇ Ñ³Ü³ñÁ Í³Ü uáóÇ³É³Í³Ý  
³à³ÑáíáðÁÚ³Ý ù³ñí ááðÝ»Ý³Éáð Û³uÇÝ Ý»Ò»Í³ÝùÇ Í»ñ³µ»ñÜ³É ³ÐÈ³³³ñÓÇ  
³ÝÓÝ³Í³Ý ù³ñíáðÜ Í³Ü ³ÐÈ³³³ñÓÇ Ñ³Í³»óáðó³ÍáðÜ Í³Ü ³ÐÈ³³³ñÓÇ »ð ¹ñ³Ý  
Ñ³Í³u³ñ»ó³Í »Í³ÜáðíÝ»ñÇ Í×³ñÜ³Ý Ý»Ò»Í³.ñáðÜ oñ»Ýu¹ñáðÁÚ³Üµ u³ÑÜ³ÝÍ³Í  
Í³ñ. áí áÝß»Éáí Í³Ü ¹ñ³ÝóáðÜ uáóÇ³É³Í³Ý ù³ñíÇ ³ÝÑ³Üí uÈ³É Ñ³Ü³ñ Ýß»Éáí  
ù³Ò³ù³óáðÝ ³ÐÈ³³³ñÓÇ »ð ¹ñ³Ý Ñ³Í³u³ñ»ó³Í »Í³Üáðí Í×³ñ»ÉÁ`

³é³Ç³óÝáðÜ ÿ íáð.³ÝùÇ Ý³Ý³ÍáðÜ .ání³íáðÇ ÝÍ³íÜ³Üµ` u³ÑÜ³ÝÍ³Í  
ÝÍ³¹/². áðÜÝ ³ÐÈ³³³ñÓÇ ù³Ý³à³ÇÇÇ ã³÷:áí:

UáðÜÝ Û³uÇ ³é³ÇÇÝ ã³ñµ»ñáðÁÚ³Üµ Ý³È³»uÍ³Í íáð.³ÝùÇ Ý³Ý³ÍÜ³Ý oñí³ÝÇó  
Ñ»íá` Ü»Í³ñí³ ÁÝÁ³óùáðÜ, ÝáðÜÝ È³ÈíáðÜÁ ÍñÍÝ»ÉÁ`

³é³Ç³óÝáðÜ ÿ íáð.³ÝùÇ Ý³Ý³ÍáðÜ .ání³íáðÇ ÝÍ³íÜ³Üµ` u³ÑÜ³ÝÍ³Í  
ÝÍ³¹/². áðÜÝ ³ÐÈ³³³ñÓÇ ÑÇuÝ³à³ÇÇÇ ã³÷:áí:

2. ¶ání³íáðÇ ÍáÒÙÇó ù³Ò³ù³óáð uáóÇ³É³Í³Ý ù³ñíÇ Ñ³Ü³ñÁ áÝß»Éáí Í³Ü  
uáóÇ³É³Í³Ý ù³ñíÇ ³ÝÑ³Üí uÈ³É Ñ³Ü³ñ Ýß»Éáí Í³Ü uáóÇ³É³Í³Ý ³à³ÑáíáðÁÚ³Ý  
ù³ñí ááðÝ»Ý³Éáð Û³uÇÝ Ý»Ò»Í³ÝùÇ Í»ñ³µ»ñÜ³É ÝßáðÜ áÍ³³ñ»Éáí oñ»Ýu¹ñáðÁÚ³Üµ  
u³ÑÜ³ÝÍ³Í Í³ñ. áí Ñ³ñí³ÜÇÝ Û³ñÜÇÝÝ»ñ, Í»Ýu³Ááß³Í³ÜÇÝ ³à³ÑáíáðÁÚ³Ý áÈáíáðÜ  
Ð³Ü³uÍ³ÝÇ Ð³Ýñ³à»íáðÁÚ³Ý Í³é³ÍñáðÁÚ³Ý ÈÇ³¹/²áñ³Í á»í³Í³Ý Í³é³ÍñÜ³Ý Û³ñÜÇÝ  
³ÝÓÝ³íáñ³Í Ñ³Í³»íáðÁÚáðÝÝ»ñ, Ý»Ò»ÍáðÁÚáðÝÝ»ñ, Ñ³Ü³ñ³ñ³.ñ»ñ  
Ý»ñí³Ü³óÝ»ÉÁ`

³é³Ç³óÝáðÜ ÿ íáð.³ÝùÇ Ý³Ý³ÍáðÜ .ání³íáðÇ ÝÍ³íÜ³Üµ` u³ÑÜ³ÝÍ³Í  
ÝÍ³¹/². áðÜÝ ³ÐÈ³³³ñÓÇ ù³Ý³à³ÇÇÇ ã³÷:áí:

UáðÜÝ Û³uÇ ³é³ÇÇÝ ã³ñµ»ñáðÁÚ³Üµ Ý³È³»uÍ³Í íáð.³ÝùÇ Ý³Ý³ÍÜ³Ý oñí³ÝÇó

N̄»iá` Û»Ī i³ñ³ ÁYÁ³óàáòÙ, ÝáòÙÝ È³ÈiáòÙÁ ĪñĪÝ»ÉÁ`  
³é³ç³óÝáòÙ ĸ iáò.³ÝùÇ Ýß³Ý³ĪáòÙ ·ánĪ³iáòÇ ÝĪ³iÙ³Ùμ` u³N̄Ù³ÝĪ³Ī  
ÝĪ³Ī/²³.áòÙÝ ³BÈ³³³ñÓÇ N̄ÇuÝ³á³iÇĪÇ ã³-ái:

3. Oñ»Ýu¹ñáòÃÙ³Ùμ u³N̄Ù³ÝĪ³Ī Īñ.ái ù³Ò³ù³óáò ĪáÒÙÇó N̄³ñĪ³ÙÇÝ Û³ñÙÇÝÝ»ñ  
Ī³Ù Ī»Ýu³Ááß³Ī³ÙÇÝ ³á³NáíáòÃÙ³Ý áÉáñiáòÙ Ð³Ù³ui³ÝÇ Ð³Ýñ³á»iáòÃÙ³Ý  
Ī³é³ñáòÃÙ³Ý ÉÇ³Ī/²áñ³Ī á»i³Ī³Ý Ī³é³ñÙ³Ý Û³ñÙÇÝ Ý»ñĪ³Ù³óíáÒ ³ÝÓÝ³iáñ³Ī  
N̄³Bí»iáòÃÙáòÝÝ»ñáòÙ, i»Ò»ĪáòÃÙáòÝÝ»ñáòÙ, N̄³Ù³ñ³ñ³.ñ»ñáòÙ uáóÇ³É³Ī³Ý  
³á³NáíáòÃÙ³Ý ù³ñiÇ N̄³Ù³ñÁ ĪÙ uáóÇ³É³Ī³Ý ³á³NáíáòÃÙ³Ý ù³ñi ááòÝ»Ý³Éáò  
Ù³uÇÝ i»Ò»Ī³ÝùÇ Ī»ñ³μ»ñĪ³É áÝB»ÉÁ`

³é³ç³óÝáòÙ ĸ iáò.³ÝùÇ Ýß³Ý³ĪáòÙ ù³Ò³ù³óáò ÝĪ³iÙ³Ùμ` u³N̄Ù³ÝĪ³Ī  
ÝĪ³Ī/²³.áòÙÝ ³BÈ³³³ñÓÇ ù³Ý³á³iÇĪÇ ã³-ái:

4. ä»i³Ī³Ý Û³ñÙÇÝÝ»ñÇ, i»Ò³Ī³Ý ÇÝùÝ³Ī³é³ñÙ³Ý Û³ñÙÇÝÝ»ñÇ á³BíáÝ³³ñ  
³ÝÓ³Ýó ĪáÒÙÇó ³é³Ýó uáóÇ³É³Ī³Ý ³á³NáíáòÃÙ³Ý ù³ñiÇ N̄³Ù³ñÇ Ī³Ù uáóÇ³É³Ī³Ý  
³á³NáíáòÃÙ³Ý ù³ñi ááòÝ»Ý³Éáò Û³uÇÝ i»Ò»Ī³ÝùÇ` oñ»Ýu¹ñáòÃÙ³Ùμ u³N̄Ù³ÝĪ³Ī  
Īñ.ái ù³Ò³ù³óáòÝ Ī»Ýu³Ááß³Ī, Ýá³ui áò N̄³iáòóáòÙ Ýß³Ý³Ī»ÉÁ Ī³Ù Ī×³ñ»ÉÁ`  
³é³ç³óÝáòÙ ĸ iáò.³ÝùÇ Ýß³Ý³ĪáòÙ á»i³Ī³Ý Û³ñÙÇÝÝ»ñÇ, i»Ò³Ī³Ý  
ÇÝùÝ³Ī³é³ñÙ³Ý Û³ñÙÇÝÝ»ñÇ N̄³Ù³á³³uÉ³Ý á³BíáÝ³³ñ ³ÝÓ³Ýó ÝĪ³iÙ³Ùμ`  
u³N̄Ù³ÝĪ³Ī ÝĪ³Ī/²³.áòÙÝ ³BÈ³³³ñÓÇ ù³Ý³á³iÇĪÇ ã³-ái:

UáòÙÝ Û³uÇ ³é³çÇÝ á³ñμ»ñáòÃÙ³Ùμ Ý³É³i»ui³Ī iáò.³ÝùÇ Ýß³Ý³ĪÙ³Ý oñi³ÝÇó  
N̄»iá` Û»Ī i³ñ³ ÁYÁ³óàáòÙ, ÝáòÙÝ È³ÈiáòÙÁ ĪñĪÝ»ÉÁ`

³é³ç³óÝáòÙ ĸ iáò.³ÝùÇ Ýß³Ý³ĪáòÙ ·ánĪ³iáòÇ ÝĪ³iÙ³Ùμ` u³N̄Ù³ÝĪ³Ī  
ÝĪ³Ī/²³.áòÙÝ ³BÈ³³³ñÓÇ N̄ÇuÝ³á³iÇĪÇ ã³-ái:

5. Oñ»Ýu¹ñáòÃÙ³Ùμ áÝ³É³i»ui³Ī ¹»àù»ñáòÙ ·ánĪ³iáòÇ ĪáÒÙÇó ù³Ò³ù³óáòó  
uáóÇ³É³Ī³Ý ³á³NáíáòÃÙ³Ý ù³ñi Ī³Ù uáóÇ³É³Ī³Ý ³á³NáíáòÃÙ³Ý ù³ñi ááòÝ»Ý³Éáò  
Ù³uÇÝ i»Ò»Ī³Ýù á³N̄³ÝÇ»ÉÁ`

³é³ç³óÝáòÙ ĸ iáò.³ÝùÇ Ýß³Ý³ĪáòÙ ·ánĪ³iáòÇ ÝĪ³iÙ³Ùμ` u³N̄Ù³ÝĪ³Ī  
ÝĪ³Ī/²³.áòÙÝ ³BÈ³³³ñÓÇ ù³Ý³á³iÇĪÇ ã³-ái:

(198.2-ñ¹ N̄á¹³ĪÁ Ēñ³ó. 24.03.05 ÐO-78-Û, 22.02.07 ÐO-104-Û,  
24.10.07 ÐO-241-Û oñ»ÝùÝ»ñ)

Ðà, Ī²Ī 214. Ī²ðá²Ī²Ù Æð²²È²ÈiáòØÙ°ðÆ Ī°ð²°ðÚ²È

¶ĪàðĪ°ð øÙÙ°Èàò Ð²Ø²ð ÈÆ²Ī/₄àðĪ²Ī  
Ø²ðØÆÙÙ°ðÀ (á²PíàÙ²²ð ²ÙÒÆÙø)

Ī³ñá³Ī³Ý Çñ³³È³ÈiáòÙÝ»ñÇ Ī»ñ³μ»ñĪ³É ·ánĪ»ñÁ ùÝÝáòÙ »Ý`

1) á³i.³Ù³íáñÝ»ñÇ Bñç³Ý³ÙÇÝ, ù³Ò³ù³ÙÇÝ, ù³Ò³ùÝ»ñÇ  
Bñç³Ý³ÙÇÝ, ³³Ý³ÙÇÝ, ·ÙáòÒ³Ī³Ý ÈáñNáòñ¹Ý»ñÇ ·ánĪ³ĪÇñ ĪáÙÇi»Ý»ñÇÝ ³éÁÝÁ»ñ  
Ī³ñá³Ī³Ý N̄³ÝÓÝ³ÁáÓáíÝ»ñÁ.

2) á³i.³Ù³íáñÝ»ñÇ ³³Ý³ÙÇÝ, ·ÙáòÒ³Ī³Ý ÈáñNáòñ¹Ý»ñÇ ·ánĪ³ĪÇñ  
ĪáÙÇi»Ý»ñÁ.

3) ³Ýá³-³N̄³uÝ»ñÇ ·ánĪ»ñÇ Bñç³Ý³ÙÇÝ (ù³Ò³ù³ÙÇÝ), ù³Ò³ùÝ»ñÇ Bñç³Ý³ÙÇÝ  
N̄³ÝÓÝ³ÁáÓáíÝ»ñÁ.

4) Ī³³ñ³ÝÁ (Ī³³íáñÁ).

5) Ý»ñùÇÝ ·ánĪ»ñÇ Û³ñÙÇÝÝ»ñÁ, á»i³Ī³Ý Ī»uááòÃÙáòÝÝ»ñÇ Û³ñÙÇÝÝ»ñÁ,  
³ñĪ³ñ³Ī³iáòÃÙ³Ý Ý³É³ñ³ñáòÃÙ³Ý Û³ñÙÇÝÝ»ñÁ, Ī»Ýu³Ááß³Ī³ÙÇÝ ³á³NáíáòÃÙ³Ý  
áÉáñiáòÙ Ð³Ù³ui³ÝÇ Ð³Ýñ³á»iáòÃÙ³Ý Ī³é³ñáòÃÙ³Ý ÉÇ³Ī/²áñ³Ī á»i³Ī³Ý Ī³é³ñÙ³Ý  
Ù³ñÙÇÝÁ »ð Ð³Ù³ui³ÝÇ Ð³Ýñ³á»iáòÃÙ³Ý oñ»Ýu¹ñ³Ī³Ý ³Īi»ñái Īñ³ N̄³Ù³ñ  
ÉÇ³Ī/²áñ³Ī ³ÙÉ Û³ñÙÇÝÝ»ñ (á³BíáÝ³³ñ ³ÝÓÇÝù):

(214-ñ¹ N̄á¹³ĪÁ ÷á÷. 11.05.92, 02.09.93, 24.10.07 ÐO-241-Û oñ»ÝùÝ»ñ)

Ðà, Ī²Ī 230. ²PÈ²²ÙøÆ á²Ī²²Ù Ī°UáàòÃÙáòÙÀ

²BÈ³³ÝùÇ á»i³Ī³Ý Ī»uááòÃÙáòÝÁ ùÝÝáòÙ ĸ uáòÙÝ oñ»Ýu·ñùÇ 41,  
41.1-41.3-ñ¹ N̄á¹³ĪÝ»ñái, 96.1, 158 N̄á¹³ĪÇ Ī³uÝÙáÁ»ñáñ¹ Û³uái, 169.5,  
169.6, 169.7, 169.8, 198 N̄á¹³ĪÝ»ñái »ð 198.2 N̄á¹³ĪÇ ³é³çÇÝ  
Ù³uái Ý³É³i»ui³Ī Ī³ñá³Ī³Ý Çñ³³È³ÈiáòÙÝ»ñÇ Ī»ñ³μ»ñĪ³É ·ánĪ»ñÁ:

2BĒ3r3YùÇ à»i3Ī3Y ĩ»uããõÃÛ3Y 3YáõYÇó i3ñã3Ī3Y Çñ3r3Ē3ĒiáõÙY»ñÇ  
í»ñ3μ»ñÛ3Ē ·ánĪ»ñ ùYÝ»Éáõ »õ i3ñã3Ī3Y iáõÛÁ»ñ Ýβ3Y3Ī»Éáõ Çñ3iáõYù áõY»Y  
Đ3Û3ui3YÇ Đ3Yñ3ã»iáõÃÛ3Y 3BĒ3r3YùÇ ·ĒĒ3íañ à»i3Ī3Y ĩ»uããõÃ, Ýñ3  
ĩ»Õ3Ī3ÉY»ñÁ »õ 3BĒ3r3YùÇ à»i3Ī3Y ĩ»uããõÃÛ3Y i3ñ3Íù3ÛÇY ÛñÛÇYÝ»ñÇ  
Õ»Ī3ĪñY»ñÁ:

(230-ñ1 Ñá1r3ÍA ÷á÷. 14.06.94, 26.12.02 ĐO-499-Û, 25.12.03 ĐO-31-Û,  
14.12.04 ĐO-187-Û, 24.03.05 ĐO-78-Û, 06.12.07 ĐO-296-Û,  
18.03.08 ĐO-8-Û oñ»YùY»ñ)

Հավելված 5

Տ Ե Ղ Ե Կ Ա Ն Ք

**ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչության կենտրոնական և տարածքային ստորաբաժանումների հասցեների պետերի և նրանց հեռախոսահամարների մասին**

[Տեսչության պետ](#) - Հակոբ Աբրահամի Մանուկյան, հեռ. (010) 65 19 07

[Տեսչության պետի տեղակալ](#) -Արմեն Վոլոդյայի Սմբատյան, հեռ. (010) 51.89.01

[Տեսչության պետի տեղակալ](#) -Աֆանասի Վլադիմիրի Լազարև, հեռ. 65-15-67

[Տեսչության պետի տեղակալ](#) -Արտուր Պետրոսյան, հեռ. 51-88-97

[Շիրակի մարզի տարածքային կենտրոն](#) –պետ՝ ԵՂԻՇԵ ՆԱԶԱՐԵԹՅԱՆ ՍԱՐԳՍԻ, հեռ. (0312) 4.99.80

[Կոտայքի մարզի տարածքային կենտրոն](#) –պետ՝Մուշեղ Մանասերի Մանասյան , հեռ. (0223) 2.88.11

[Գեղարքունիքի մարզի տարածքային կենտրոն](#) –պետ՝ Արտակ Վալերիայի Վարդանյան, հեռ. (0264) 2.13.74

[Արագածոտնի մարզի տարածքային կենտրոն](#) –պետ՝Հովհաննես Ասատրյան Դանիելի, հեռ. 0232) 3.35.48

[Արմավիրի մարզի տարածքային կենտրոն](#) –պետ՝Սերոբ Ռաֆիկի Գասպարյան, հեռ. (0237) 2.79.94

[Վայոց Ձորի մարզի տարածքային կենտրոն](#) –պետ՝Առաքել Միքայելի Առաքելյան, հեռ.

[Սյունիքի մարզի տարածքային կենտրոն](#) –պետ՝ՎԱՀԱԳՆ ԷՂԻԿԻ ԴԱԴԱԼՅԱՆ , հեռ. /0285/2.20.01

[Լոռու մարզի տարածքային կենտրոն](#) –պետ՝Կարեն Սուրենի Աղաբեկյան, (0322) 4.24.88

[Տավուշի մարզի տարածքային կենտրոն](#) –պետ՝ Մուրադյան Սարգիս Սանեսարի, հեռ. (0263) 3.34.40

[Արարատի մարզի տարածքային կենտրոն](#) –պետ՝ Ավետիս Վաղինակի Հովակիմյան , հեռ.՝ (0235) 2.65.00

[Երևան քաղաքի տարածքային կենտրոն](#) –պետ՝ Կամո Սուքիասի Սմբատյան, հեռ. (010) 65.32.88

ԸՆԴԴԵՍ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԿԱՄԱՅԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ  
հասարակական կազմակերպություն

---

ՁԵՌՆԱՐԿ  
աշխատողների համար

ԱՆԽՈՍ ԻՐԱՎԱԿԱՆ  
ԽՈՐՀՐԴԱՏՈՒ

Կազմեց՝  
Խմբագիր՝  
Սրբագրիչ՝

Ն.Սարգսյան  
Ժ.Խաչատրյան  
Յու. Հովհաննիսյան