

«2016 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ

ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ» ՄՐՑՈՒՑԹԻ 7-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ

VI ՓՈՒԼ

«2016թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի վեցերորդ փուլին ներկայացվում է հինգ հարցից բաղկացած մեկ հարցաշար, մեկ խնդիր: Այս փուլի մասնակիցներին առաջարկվում է նաև «Հակասություններ և բացահայտումներ» խորագրի ներքո տրված առաջադրանքով բացահայտել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում բովանդակային (147-րդ հոդված) և խմբագրական փոփոխությունների (189-րդ հոդված) կարիք ունեցող երկու հոդվածներ:

Այս փուլի մասնակիցներին կրկին առաջարկվում է «Գրագիտություն և իրազեկվածություն» խորագրով նոր առաջադրանք: Ապացուցեք ձեր գրագիտությունը և իրազեկվածությունը:

Հարցաշարի ճիշտ պատասխանները գնահատվում են յուրաքանչյուրը 5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Հարցաշարի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 25 միավոր:

Խնդիրն ունի երկու հարց և երկու պատասխան: Յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխան գնահատվում է 7 միավոր, իսկ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Հակասությունների բացահայտման առաջադրանքի յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխան գնահատվում է 5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Այս առաջադրանքի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 10 միավոր:

«Գրագիտություն և իրազեկվածություն» խորագրով առաջարկվում է մեկ հարց, որի ճիշտ պատասխանը գնահատվում է 7 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Վեցերորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը կազմում է 56 միավոր:

Վեցերորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից առավել բարձր միավոր հավաքած մասնակիցների անունը, ազգանունը, միավորների թիվը (աճման կարգով) կտպագրվի ամսագրի հաջորդ համարներում, որպեսզի յուրաքանչյուր ընթերցող նույնպես մասնակիցը դառնա հաղթողի որոշման գործընթացին:

Վեցերորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2017թ. հունվարի 9-ը: Հարցաշարի և խնդրի ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2017թ. հունվարի 9-ին:

ՈՒՇԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիր, HR-ի միջազգային խորհրդանիշով ոսկեպատ շքանշան և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2017 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկաձորում:

«2016Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԻ ՊԱՏԱՄԽԱՆԸ

1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 102-րդ հոդվածում նշված կամավորականը պարտավոր է արդյոք ենթարկվել կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններին.

ա) այո, պարտավոր է.

բ) ոչ, պարտավոր չէ.

գ) պարտավոր է, եթե արհմիութենական կազմակերպությունը տվել է իր յրավոր համաձայնությունը:

2. Աշխատանքային գրքույկների ներկայացման պարտադիր պահանջը դադարեցվում է 2017թ. հունվարի 1-ից հետո աշխատանքի ընդունվողների մասով: Աշխատանքային գրքույկները գործածությունից հանելուց հետո գործատուն ինչպե՞ս կարող է տեղեկանալ աշխատողի նախկին աշխատանքային գործունեության մասին՝

ա) Հայաստանում դեռևս ձևավորված չեն այնպիսի համակարգեր, որով գործատուն կարող է տեղեկություններ ստանալ աշխատողի նախկին գործունեության մասին, և հետևաբար գործատուն պետք է վստահի աշխատողի կողմից ներկայացված ինքնակենսագրականում (cv) նշված տվյալներին.

բ) գործատուն իրավունք չունի տեղեկանալու աշխատողի նախկին աշխատանքային գործունեության մասին.

գ) եթե համաձայն չեք վերը նշված «ա» և «բ» պատասխանների հետ ներկայացրեք Ձեր պատասխանը:

Պատասխան՝

Եթե գործատուն ցանկանա տեղեկանալ աշխատողի նախկին գործունեության մասին, իսկ աշխատողը համաձայնի տրամադրել գործատուին պահանջվող տեղեկատվությունը, ապա աշխատողը կարող է իր նախկին աշխատանքային գործունեության վերաբերյալ անհատական (անձնավորված) հաշվառման համակարգի տեղեկատվական բազայում առկա տվյալները ներառող տեղեկանքը վերցնել հարկային մարմնից, որի կարգը սահմանվել է ՀՀ կառավարության 2012թ. դեկտեմբերի 20-ի N1676-Ն որոշմամբ հաստատված 4-րդ հավելվածով:

3. Վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա աշխատողը քանի՞ ժամ կարող է ներգրավվել հանգստյան՝ ոչ աշխատանքային օրը աշխատանքի (հիմնավորել)՝

ա) 4 ժամ.

բ) վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա աշխատողը չի կարող ներգրավվել հանգստյան՝ ոչ աշխատանքային օրը աշխատանքի.

գ) ամբողջ աշխատանքային օրը:

Հիմնավորում

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 155-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստը չպետք է պակաս լինի 35 ժամից:

4. Հայտնի է, որ չվճարվող արձակուրդի ժամանակահատվածն ամենամյա արձակուրդի իրավունք չտվող ժամանակահատված է: Հայտնի է նաև, որ չվճարվող արձակուրդին համընկնող ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածի համար նպաստ չի վճարվում: Արդյո՞ք չվճարվող արձակուրդի և ժամանակավոր անաշխատունակության համընկնող ժամանակահատվածը ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող ժամանակահատված է՝

ա) այո՝, չվճարվող արձակուրդի և ժամանակավոր անաշխատունակության համընկնող ժամանակահատվածն ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող ժամանակահատված է.

բ) ո՛չ, չվճարվող արձակուրդի և ժամանակավոր անաշխատունակության համընկնող ժամանակահատվածն ամենամյա արձակուրդի իրավունք չտվող ժամանակահատված է.

գ) եթե աշխատողը չվճարվող արձակուրդի և ժամանակավոր անաշխատունակության համընկնող ժամանակահատվածում եղել է հիվանդ՝ ՀՀ կառավարության որոշմամբ սահմանված հիվանդությունների ցանկում նշված որևէ հիվանդությամբ, ապա այդ ժամանակահատվածն ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող ժամանակահատված է:

5. Աշխատողը ստացել է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատվելու մասին ծանուցում: Եթե աշխատանքից ազատվելու ծանուցման ժամանակահատվածում աշխատողը կամավորական հիմունքներով մասնակցում է հայրենիքի սլաշտպանության մարտական գործողություններին, ապա՝

ա) ծանուցման ժամկետը երկարաձգվում է կամավորության տեղեկանքում նշված ժամկետի չափով.

բ) ծանուցման ժամկետը չի երկարաձգվում.

գ) գործատուն հետ է վերցնում աշխատողին տրված ծանուցումը.

դ) ծանուցումը կորցնում է իրավաբանական ուժը:

«2016Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՑԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

Աշխատողն աշխատանքային շաբաթվա ընթացքում ունեցել է 8 ժամ բացակայություն: Գործատուի հրամանով աշխատողը ներգրավվել է շաբաթ՝ ոչ աշխատանքային օրն աշխատանքի՝ բաց թողնված 8 ժամը լրացնելու համար: Տվյալ ամսվա աշխատավարձը ստանալիս աշխատողի համար պարզվել է, որ շաբաթ օրվա կատարած աշխատանքի համար աշխատավարձը քիչ է հաշվարկել: Աշխատողն այդ հարցով դիմել է գործատուին և պահանջել շաբաթ՝ ոչ աշխատանքային օրը աշխատելու համար կրկնակի և արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար առնվազն 50 տոկոսի չափով վարձատրություն: Գործատուն մերժել է աշխատողի պահանջը՝ պատճառաբանելով, որ չի կարող կրկնակի վճարել, քանի որ մի կողմից ոչ աշխատանքային՝ շաբաթ օրվա աշխատանքով աշխատողը լրացրել է իր իսկ մեղքով բաց թողած ժամերը, և մյուս կողմից չի կարող վճարել արտաժամյա աշխատանքի դիմաց սահմանված հավելումը, քանի որ աշխատանքային շաբաթվա աշխատաժամանակի տևողությունը ներառյալ՝ շաբաթ օրվա աշխատանքը չի գերազանցել 48 ժամը:

Ջուր են անցել աշխատողին պաշտպանելու արհմիութենական կազմակերպության ջանքերը:

Աշխատողը դիմել է դատարան պահանջելով, որպեսզի դատարանը պարտադրի գործատուին շաբաթ՝ ոչ աշխատանքային օրը աշխատելու համար իրեն վճարի՝

ա) ժամային (օրական) դրույքաչափի կամ գործավարձի առնվազն կրկնակի չափով,

բ) արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար հավելում՝ ժամային դրույքաչափի առնվազն 50 տոկոսի չափով:

Դատարանը կողմերի համաձայնությամբ գործն ուղարկել է հավատարմագրված հաշտարարին: Կողմերը շահագրգիռ են հարցի օրինական լուծման հարցում: Ի՞նչ էք կարծում՝ ո՞րն է հարցի լուծման օրինական ճանապարհը:

Պատասխան՝

ա) Շաբաթվա ընթացքում աշխատողի կողմից ընդհանուր հաշվով 8 ժամ անհարգելի բացակայությունը հիմք չէ աշխատողին շաբաթ՝ ոչ աշխատանքային օրը աշխատանքի ներգրավելու համար: Գործատուն անհարգելի բացակայության համար կարող է աշխատողի նկատմամբ կիրառել կարգապահական պատասխանատվության միջոցներ և պարտավոր է աշխատողի աշխատավարձից կատարել բացակա ժամերին համապատասխան նվազեցումներ: Սակայն գործատուն իրավունք չունի աշխատողին ներգրավել շաբաթ՝ ոչ աշխատանքային օրը աշխատանքի՝ բաց թողնված ժամերը լրացնելու համար: Այդպիսի հիմք ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում սահմանված չէ: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 155-րդ հոդվածի 6-րդ մասում սպառնիչ թվարկված են հանգստյան՝ օրերին աշխատողներին աշխատանքի ներգրավելու դեպքերը, և խնդրում նշված՝ գործատուի կողմից նշված դեպքը այդ ցանկում բացակայում է: Հետևաբար, գործատուն պարտավոր է շաբաթ՝ ոչ

աշխատանքային օրը աշխատողին աշխատացնելու համար նրան վճարի ժամային (օրական) դրույքաչափի կամ գործավարձի առնվազն կրկնակի չափով:

բ) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ արտաժամյա աշխատանքը սույն օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 1-ին կամ 2-րդ կամ 4-րդ մասերով կամ 140-րդ կամ 141-րդ հոդվածներով կամ 142-րդ հոդվածի 1-ի կամ 2-րդ մասերով կամ 7-րդ մասով կամ 147-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված աշխատաժամանակից ավելի տևողությամբ աշխատանքն է: Փաստորեն, հանգստյան օրը կատարած աշխատանքի տևողությունը գերազանցել է աշխատողի աշխատանքային պայմանագրով սահմանված աշխատաժամանակի շաբաթական տևողությունը, ինչը պետք է որակվի որպես արտաժամյա աշխատանք և այդ ժամանակահատվածի համար վճարվի լրացուցիչ աշխատավարձ՝ արտաժամյա աշխատանքի վարձատրության համար սահմանված չափով:

Քանի որ կողմերը շահագրգիռ են հարցի օրինական լուծման հարցում, հետևաբար հաշտարարության արդյունքում կողմերը կզան հետևյալ համաձայնության. գործատուն պետք է՝

1. աշխատողին վճարի ժամային (օրական) դրույքաչափի կամ գործավարձի առնվազն կրկնակի չափով,

2. արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար աշխատողին վճարի հավելում՝ ժամային դրույքաչափի առնվազն 50 տոկոսի չափով:

«2016Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ» ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼ

«ՀԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄ»

Սույն բաժնում ներկայացվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում բովանդակային և խմբագրական փոփոխությունների կարիք ունեցող երկու հոդվածներ: Բովանդակային փոփոխություն կատարելու անհրաժեշտությունը փնտրեք 147-րդ հոդվածում, իսկ խմբագրական փոփոխությունը՝ 189-րդ հոդվածում:

Յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխան գնահատվում է 5 միավոր, սխալ պատասխան՝ 0 միավոր:

Պատասխան՝

1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 147-րդ հոդվածի համաձայն՝ ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրվա նախօրյակին աշխատանքային օրվա տևողությունը կրճատվում է մեկ ժամով, բացառությամբ կրճատ և ոչ լրիվ աշխատանքային ժամանակի պայմաններով աշխատող աշխատողների: Մակայն նշված բացառությունները չեն վերաբերում օրական 24 ժամ տևողությամբ աշխատանք կատարողների աշխատաժամանակին, հետևաբար, այդ դրույթը նույնպես պետք է տարածվի նման ռեժիմով աշխատողների վրա, հակառակ դեպքում կխաթարվի օրական 24-ժամյա աշխատանքային ռեժիմով աշխատողների աշխատանքային ժամանակացույցերը: Ուստի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 147-րդ հոդվածում անհրաժեշտ է

լրացնել նաև «բացառությամբ 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասում նշված դեպքերի, ինչպես նաև» արտահայտությունը:

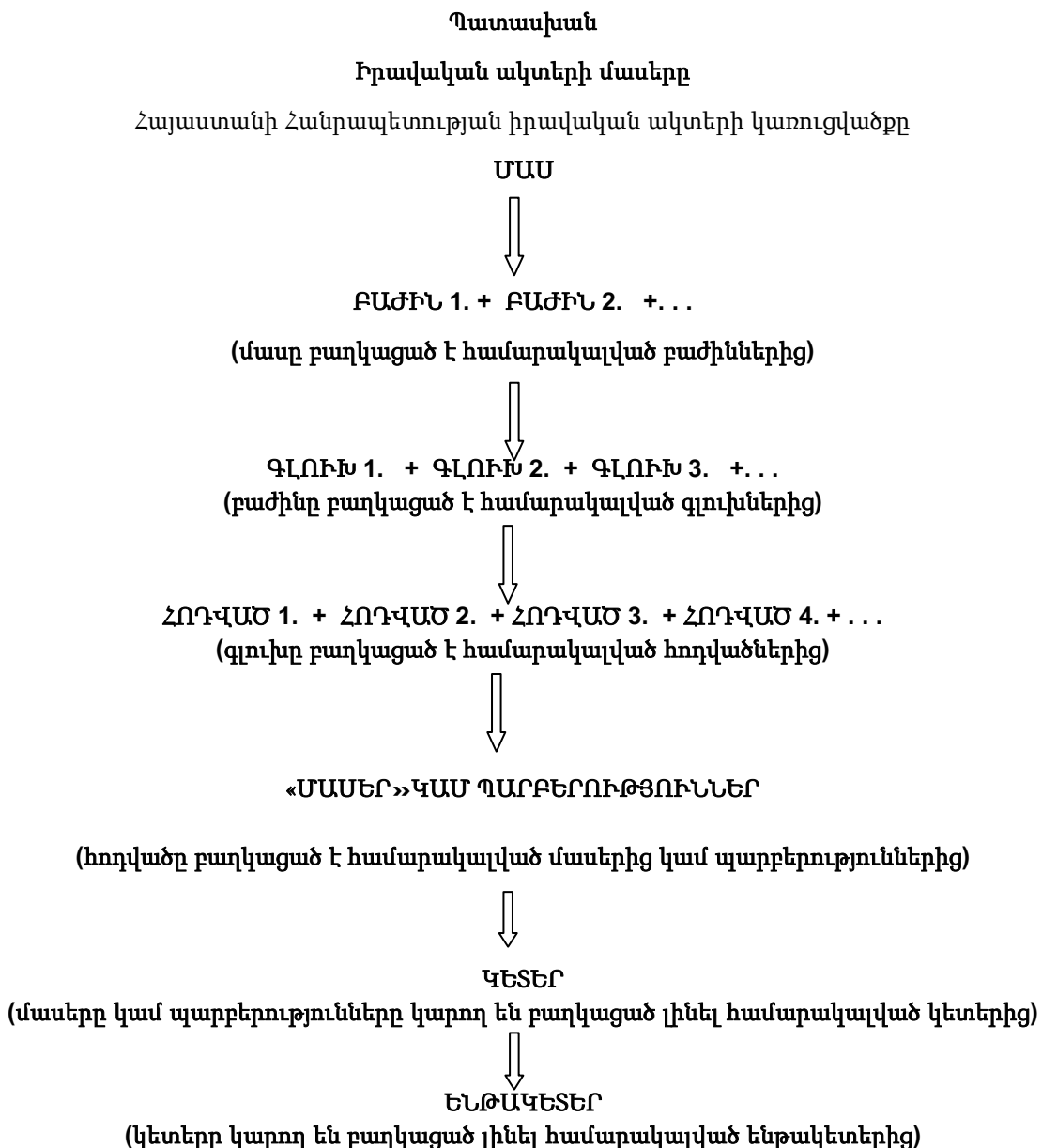
2. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 189-րդ հոդվածում առկա «Կրճատ տևողությամբ աշխատաժամանակով աշխատողների աշխատանքի վարձատրության պայմանները սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ» արտահայտությունից անհրաժեշտ է հանել «տևողություն» բառը:

«2016Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼ»

«Գրագիտություն և իրավեկվածություն»

1. **Իրավական ակտերն ի՞նչ մասերից են բաղկացած:**



/ Ստորև ներկայացված են իրավական ակտերի կառուցվածքների օրինակները/



Ընդունված է 2011 թվականի մայիսի 26-ին

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԸՆՏՐԱԿԱՆ

ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ

ԱՌԱՋԻՆ ՄԱՍ

Բ Ա Ժ Ի Ն 1

Գ Լ ՈՒ Խ 1

Հոդված 1.

Հոդված 2.

ԵՐԿՐՈՐԴ ՄԱՍ

Բ Ա Ժ Ի Ն 2

Գ Լ ՈՒ Խ 2

Հոդված 10.

Ծանոթություն

- ✓ Իրավական ակտի բաժինների վերնագրերի վերջում որևէ կետադրական նշան չի դրվում:

Օրինակ՝

ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ

ՄԱՍ 1.

ԲԱԺԻՆ 1.

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՑԹՆԵՐ

ԳԼՈՒԽ 1.

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԴՐԱՆՈՎ

ԿԱՐԳԱՎՈՐՎՈՂ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

ԲԱԺԻՆ 2.

ԿՈԼԵԿՏԻՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

ԳԼՈՒԽ 7.

ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈԼՈՐՏՈՒՄ

ԲԱԺԻՆ 3.

ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

ԳԼՈՒԽ 12.

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

Ծանոթություն

- ✓ Իրավական ակտի գլուխների վերնագրերի վերջում որևէ կետադրական նշան չի դրվում:

Օրինակ`

ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ

ՄԱՍ 1.

ԲԱԺԻՆ 1.

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

ԳԼՈՒԽ 1.

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԴՐԱՆՈՎ
ԿԱՐԳԱՎՈՐՎՈՂ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ**

- Հոդված 1.** Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրով կարգավորվող հարաբերությունները
- Հոդված 2.** Աշխատանքային օրենսդրության նպատակը
- Հոդված 3.** Աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքները
- Հոդված 4.** Աշխատանքային օրենսդրությունը և այլ իրավական ակտեր
- Հոդված 5.** Գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերը
- Հոդված 6.** Աշխատանքային և դրա հետ անմիջականորեն կապված հարաբերությունների կարգավորումը պայմանագրային կարգով
- Հոդված 7.** Աշխատանքային օրենսդրության գործողության ոլորտը
- Հոդված 8.** Օտարերկրյա իրավունքի կիրառումը
- Հոդված 9.** Միջազգային պայմանագրերը
- Հոդված 10.** Աշխատանքային իրավական նորմերի կիրառումն անալոգիայով
- Հոդված 11.** Աշխատանքային օրենսդրության նորմերի մեկնաբանման սկզբունքները
- Հոդված 12.** Աշխատանքային օրենսդրության գործողությունը ժամանակի մեջ

ԳԼՈՒԽ 2.

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ,
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԾԱԳՄԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ,
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿՈՂՄԵՐԸ ԵՎ ԱՅԼՆ**

Ծանոթություն

- ✓ Հոդվածները համարակալվում են արաբական թվանշաններով:
- ✓ Հոդվածների համարները տեքստից բաժանվում են միջակետով:
- ✓ Հոդվածների վերնագրերի վերջում որևէ կետադրական նշան չի դրվում:

Օրինակ՝

ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ

ԲԱԺԻՆ 1.

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

ԳԼՈՒԽ 1.

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԴՐԱՆՈՎ

ԿԱՐԳԱՎՈՐՎՈՂ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Հոդված 1. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով կարգավորվող հարաբերությունները

Հոդված 2. Աշխատանքային օրենսդրության նպատակը

Հոդված 3. Աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքները

Հոդված 4. Աշխատանքային օրենսդրությունը և այլ իրավական ակտեր

Հոդված 5. Գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերը

Հոդված 6. Աշխատանքային և դրա հետ անմիջականորեն կապված հարաբերությունների կարգավորումը պայմանագրային կարգով

Հոդված 7. Աշխատանքային օրենսդրության գործողության ոլորտը

Հոդված 8. Օտարերկրյա իրավունքի կիրառումը

Հոդված 9. Միջազգային պայմանագրերը

Հոդված 10. Աշխատանքային իրավական նորմերի կիրառումն անալոգիայով

Հոդված 11. Աշխատանքային օրենսդրության նորմերի մեկնաբանման սկզբունքները

Հոդված 12. Աշխատանքային օրենսդրության գործողությունը ժամանակի մեջ

Ծանոթություն

- ✓ Հոդվածը բաղկացած է համարակալված մասերից:
- ✓ Մասերը համարակալվում են արաբական թվանշաններով:
- ✓ Մասերի համարները տեքստից բաժանվում են միջակետով:
- ✓ Հոդվածի մասերը վերնագրեր չեն ունենում:

Օրինակ՝



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ
ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ**

Հոդված 178. Աշխատավարձը

1. Աշխատավարձն օրենքով, իրավական այլ ակտերով սահմանված կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցումն է:

2. Տղամարդկանց և կանանց միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց վճարվում է նույն չափով աշխատավարձ:

3. Աշխատավարձը ներառում է հիմնական աշխատավարձը և գործատուի կողմից աշխատողին իր կատարած աշխատանքի դիմաց տրված լրացուցիչ վարձատրությունը:

4. Աշխատողի աշխատավարձը կախված է աշխատողի որակավորումից, աշխատանքի պայմաններից, որակից, քանակից, բարդությունից:

5. Աշխատավարձի վճարումն իրականացվում է Հայաստանի Հանրապետության փողով (արժույթով)՝ Հայաստանի Հանրապետության դրամով:

ԿԱՄ պարբերությունից: Օրինակ՝

Հոդված 184. Արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի վարձատրությունը Արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար ժամային դրույքաչափից բացի վճարվում է հավելում՝ ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից ոչ պակաս չափով, իսկ գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար՝ ոչ պակաս քան ժամային դրույքաչափի 30 տոկոսի չափով:

Ծանոթություն

- ✓ Մասերը կամ պարբերությունները կարող են բաղկացած լինել համարակալված կետերից:
- ✓ Կետերը համարակալվում են արաբական թվանշաններով:
- ✓ Կետերի համարները տեքստից բաժանվում են փակագծերով:

Օրինակ՝



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ
ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ**

Հոդված 95. Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը

1. Որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր է կնքվում, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամկետով՝ հաշվի առնելով կատարվելիք աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները, եթե սույն օրենսգրքով կամ օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ:

2. Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել որոշակի ժամանակահատվածով կամ օրացուցային ժամկետի սահմանումով կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքների ավարտման սահմանումով:

3. Որոշակի ժամկետով պայմանագրեր կնքվում են նաև՝

- 1) ընտրովի պաշտոններում աշխատողների հետ՝ ընտրված ժամանակահատվածով.
- 2) համատեղությամբ աշխատանք կատարողների հետ.
- 3) սեզոնային աշխատանքներ կատարողների հետ.
- 4) ժամանակավոր (մինչև երկու ամիս ժամկետով) աշխատանքներ կատարողների հետ.
- 5) ժամանակավորապես բացակայող աշխատողին փոխարինող աշխատողի հետ.
- 6) օտարերկրացիների հետ՝ աշխատանքի թույլտվության կամ կացության իրավունքի վավերականության ժամկետով:

Ծանոթություն.

- ✓ Հոդվածի ենթակետերը համարակալվում են հայերենի այբուբենի փոքրատառերով:
- ✓ ենթակետերը տեքստից բաժանվում են կետերով:

Օրինակ՝



Ընդունված է 2011 թվականի մայիսի 26-ին

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԸՆԴՈՒՄՆԵՐԻ

ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ

Հոդված 155. Կուսակցության (կուսակցությունների դաշինքի) ընտրական ցուցակի գրանցումը

1. ...

2. ...

3. Երևանի ավագանու ընտրություններին մասնակցելու մասին կուսակցության

(կուսակցությունների դաշինքի) դիմումին կցվում են՝

1) ...

2) կուսակցության, դաշինքի անդամ կուսակցություններից յուրաքանչյուրի մշտապես գործող ղեկավար մարմնի որոշումը՝ Երևանի ավագանու ընտրություններին թեկնածուների ընտրական ցուցակ առաջադրելու մասին, ընտրական ցուցակը, որում նշվում են թեկնածուների՝

ա. ընտրական ցուցակում հերթական համարը,

բ. ազգանունը, անունը, հայրանունը,

գ. ծննդյան ամսաթիվը,

դ. հաշվառման վայրը,

ե. աշխատանքի վայրը և պաշտոնը (գրադմունքը),

զ. կուսակցական պատկանելությունը.

3) տեղեկանք՝ թեկնածուի՝ վերջին վեց ամսում Երևանի (Երևանի վարչական շրջանի) բնակչության ռեգիստրում ընդգրկված լինելու մասին.

4) թեկնածուի գրավոր հայտարարությունը՝ Երևանի ավագանու թեկնածու գրանցվելու համաձայնության մասին: