Հ Ա Ր Ց Ա Շ Ա Ր

Կազմված աշխատանքային օրենսգրքից

Հարց 1

Աշխատող է համարվում՝

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

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

Հարց 2

Գործատուն աշխատանքային հարաբերության այն մասնակիցն է, որը՝

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

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

Հարց 3

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

պահպանել օրենքը, գործել բարեխիղճ և ողջամիտ.

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

Հարց 4

Աշխատանքային իրավունքների իրականացմամբ և պարտականությունների կատարմամբ չպետք է խախտվեն՝

այլ անձանց՝ օրենքներով պաշտպանվող իրավունքներն ու շահերը.

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

Հարց 5

Աշխատանքային պայմանագիրը պետք է համապատասխանի՝

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

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

Հարց 6

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

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

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

Հարց 7

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

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

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

Հարց 8

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

կնքելով աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրեր.

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

Հարց 9

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

որակավորման քննությունների հանձնում.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 88-րդ հոդված/

Հարց 10

Որակավորման պահանջները և որակավորման քննությունների անցկացման կարգը սահմանում է`

գործատուն` օրենքների և այլ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 88-րդ հոդված/

Հարց 11

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

տասնութ տարին չլրացած անձինք.

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

Հարց 12

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

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

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

Հարց 13

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

փորձաշրջանի արդյունքները գնահատում է աշխատողը.

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

Հարց 14

Ո՞րն է համարվում համատեղությամբ աշխատանք՝

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

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

Հարց 15

Ո՞րն է համարվում սեզոնային աշխատանք՝

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

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

Հարց 16

Սեզոնային աշխատանքների ցանկը սահմանում է՝

Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը.

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

Հարց 17

Ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիրը՝

մինչև երկու ամիս ժամկետով կնքվող աշխատանքային պայմանագիրն է.

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

Հարց 18

Պարապուրդի ժամանակ գործատուն իրավունք ունի աշխատողին նրա գրավոր համաձայնությամբ փոխադրելու ցանկացած այլ աշխատանքի՝ հաշվի առնելով՝

աշխատողի մասնագիտությունը, որակավորումը և առողջական վիճակը.

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

Հարց 19

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

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

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

Հարց 20

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

այդ մասին գրավոր ծանուցելով աշխատողին առնվազն տասն օր առաջ.

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

Հարց 21

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

աշխատողների զանգվածային ազատումներ չեն համարվում.

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

Հարց 22

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

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

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

Հարց 23

Աշխատողի առողջական վիճակի համապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին, որոշվում է՝

բժշկասոցիալական փորձաքննական եզրակացությամբ.

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

Հարց 24

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

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

/Աշխատանքային օրենսգրքի 126-րդ հոդված/

Հարց 25

Աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում գործատուն պարտավոր է՝

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

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

Հարց 26

Գործատուն վերջնահաշվարկի օրը պարտավոր է՝

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

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

Հարց 27

Աշխատողի ցանկությամբ գործատուն պարտավոր է՝

նրան տրամադրել տեղեկանք աշխատանքային գործառույթների (պարտականությունների), աշխատավարձի, վճարված հարկերի, սոցիալական կամ օրենքով սահմանված պարտադիր այլ վճարների չափերի և աշխատանքի գնահատականի վերաբերյալ.

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

Հարց 28

Աշխատողների անձնական տվյալների պահպանության և օգտագործման կարգը սահմանվում է՝

օրենքով.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 133-րդ հոդված/

Հարց 29

Աշխատաժամանակը ներառում է՝

փաստացի աշխատած ժամանակահատվածը, հերթապահությունը աշխատավայրում կամ տանը.

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

Հարց 30

Աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը չի կարող անցնել՝

շաբաթական 40 ժամից.

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

Հարց 31

Աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը ներառյալ՝ արտաժամյա աշխատանքը՝

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

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

Հարց 32

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

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

/Աշխատանքային օրենսգրքի 147-րդ հոդված/

Հարց 33

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

քսաներկուսից մինչև ժամը վեցը.

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

Հարց 34

Ո՞ր դեպքերում կարելի է կազմակերպությունում սահմանել հերթապահություն՝

հատուկ դեպքերում՝ կազմակերպությունում աշխատանքային կարգապահությունը կամ անհետաձգելի աշխատանքների կատարումն ապահվելու համար.

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

Հարց 35

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

միայն իրենց համաձայնությամբ.

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

Հարց 36

Ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տևողությունը՝

հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում 20 աշխատանքային օր է, իսկ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 24 աշխատանքային օր.

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

Հարց 37

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

ՀՀ կառավարությունը.

/Աշխատանքային օրենսգրքի 160-րդ հոդված/

Հարց 38

Աշխատող կանանց տրամադրվում է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ՝

140 օր, բարդ ծննդաբերության դեպքում՝ 155 օր, միաժամանակ մեկից ավելի երեխաներ ունենալու դեպքում՝ 180 օր.

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

Հարց 39

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

ՀՀ օրենսդրությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով.

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

Հարց 40

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

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

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

Հարց 41

Աշխատավարձը յուրաքանչյուր ամիս հաշվարկվում և աշխատանքային օրերին վճարվում է աշխատողին՝

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

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

Հարց 42

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

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

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

Հարց 43

Կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել՝

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

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