



People in Need



საქართველოს  
ახალგაზრდა  
იურისტთა  
ასოციაცია

# Գործատուների և աշխատողների

ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐՆ  
ՈՒ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

# Գործատուների և աշխատողների

ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐՆ  
ՈՒ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Գրքույկը հրատարակվել է «Վրաստանում ապացույցների վրա հիմնված աշխատանքային իրավունքների փաստաբանություն» «Փիփլ Ին Նիդ»-ի նախագծի շրջանակներում: Վեցամսյա ծրագիրը ֆինանսավորում է «Փիփլ Ին Նիդ» նորարարությունների հիմնադրամը:

Գրքույկի տեքստը պատրաստվել է «Վրաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիայի» համագործակցությամբ:



საქართველოს  
ახალგაზრდა  
იურისტთა  
ასოციაცია

**People in Need**

Գ. Քիթոնեի 16. 0105

Թբիլիսի, Վրաստան

Գրքույկը բովանդակում է Վրաստանում գործատուների և աշխատողների հիմնական իրավունքները և պարտականությունները՝ նոր Աշխատանքային օրենսգրքին համապատասխան

Ձեռնարկի հեղինակ՝ Նինո Ցուխիշվիլի

Դիզայներ՝ Մակա Ցոմախա

Տպագրվել է ՄՊԸ Ֆոնտեյնում

Շնորհակալություն ենք հայտնում Վրաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիայի ներկայացուցիչներին՝ ներդրած ավանդի համար:

Հրատարակված նյութերի օգտագործումը թույլատրելի է միայն ոչ առևտրային նպատակներով՝ աղբյուրը հստակ նշելու պայմանով:

Թբիլիսի

2021

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

**Գործատուների և աշխատողների հիմնական իրավունքներն ու պարտականությունները** . . . . . 4

**I. Աշխատանքային խտրականություն** . . . . . 7

1. Խտրականության հասկացությունը, տեսակներն ու հիմունքները . . . . . 8
2. Աշխատանքային խտրականության շրջանակները . . . . . 9
3. Ապացուցման բեռն աշխատանքային խտրականության վերաբերյալ վեճերի ընթացքում . . . . . 9
4. Ո՞ր տեսակի միջոցառումները չեն համարվում խտրականություն: . . . . . 10

**II. Աշխատաժամանակը, տևողությունը և սահմանված սահմանափակումները** . . . . . 11

1. Աշխատանքային, ընդմիջման և հանգստի ժամանակը . . . . . 12
2. Անչափահասների աշխատաժամանակի տևողությունը . . . . . 13
3. Գիշերային աշխատանքի ընդունելու սահմանափակում . . . . . 13
4. Արտաժամյա աշխատանք . . . . . 15
5. Աշխատաժամանակի հաշվառում . . . . . 16
6. Արձակուրդ . . . . . 17

**III. Ստաժավորման կարգի հաստատում (աշխատանքային փորձառության ժամանակաշրջան)** . . . . . 18

**IV. Կանանց իրավական վիճակը** . . . . . 20

1. Հավասարության ապահովում . . . . . 21
2. Աշխատանքային պայմանագրի պայմանները . . . . . 21
3. Հղիության և ծննդաբերության (դեկրետային) արձակուրդ . . . . . 22
4. Հավելյալ երաշխիքներ . . . . . 23

**V. Գործադուլ** . . . . . 25

**VI. Աշխատանքային պայմանագիր** . . . . . 28

**VII. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման բողոքարկումն ու պաշտպանական մեխանիզմները** . . . . . 31

**VIII. Աշխատանքի ներքին կանոնակարգ** . . . . . 33

**IX. Աշխատանքի տեսչություն** . . . . . 35

**X. Աշխատողների միություն ստեղծելու և դրան անդամակցելու իրավունք** . . . . . 38

## ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ԵՎ ԱԾԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐՆ ՈՒ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Վրաստանի տարածքում աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են Վրաստանի Աշխատանքային օրենսգրքով: Աշխատանքային օրենսգրքով շնորհված իրավունքներն օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն երաշխիքներ են և անթույլատրելի է աշխատանքային պայմանագրով այնպիսի պայմանների սահմանում, որոնք հնարավոր է վատթարացնեն աշխատողի վիճակը:

### ? ԽՆԶ Ե ԱԾԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆԸ:

- ☑ Աշխատանքային հարաբերությունն աշխատողի կողմից գործատուի համար աշխատանքի կատարումն է վարձատրության դիմաց՝ աշխատանքի կազմակերպչական կարգավորման պայմաններում:
- ☑ Աշխատանքային հարաբերությունը ծագում է կողմերի իրավահավասարության վրա հիմնված կամքի ազատ դրսևորման արդյունքում ձեռքբերված համաձայնությամբ:

### ? Ո՞Վ Ե ԳՈՐԾԱՏՈՒՆ:

- ☑ Գործատուն ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձ է, կամ անձանց միություն, որի համար աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա իրականացվում է որոշակի աշխատանք:

### ? Ո՞Վ Ե ԱԾԽԱՏՈՂԸ:

- ☑ Աշխատողը ֆիզիկական անձ է, որն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա որոշակի աշխատանք է կատարում գործատուի համար:

## ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԱԳՐԻ ԲԱՐԵՓՈՒՈՒՄ



- ☑ 2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ին Վրաստանի խորհրդարանի կողմից Վրաստանի Աշխատանքային օրենսգրքում կատարված փոփոխություններն առնչվում են հետևյալ հարցերին՝ խտրականության արգելման իրավական երաշխիքներ, աշխատաժամանակի և հանգստի կարգավորում, ստաժային կարգի հաստատում, կանանց աշխատանքային իրավունքների բարելավում, գործադուլի կանոններ, աշխատանքային պայմանագրի լուծման (լուծարման) կարգ և իրավունքի պաշտպանության երաշխիքներ:
- ☑ «Աշխատանքի տեսչության մասին» Վրաստանի օրենքի համաձայն, Աշխատանքի տեսչության ծառայությունը ձևավորվել է որպես Աշխատանքի, առողջապահության և սոցիալական հարցերի նախարարությանն առընթեր հանրային իրավունքի իրավաբանական անձ և նրա լիազորություններն ընդլայնվել են աշխատանքային իրավունքների իրականացումը վերահսկելու ոլորտում:





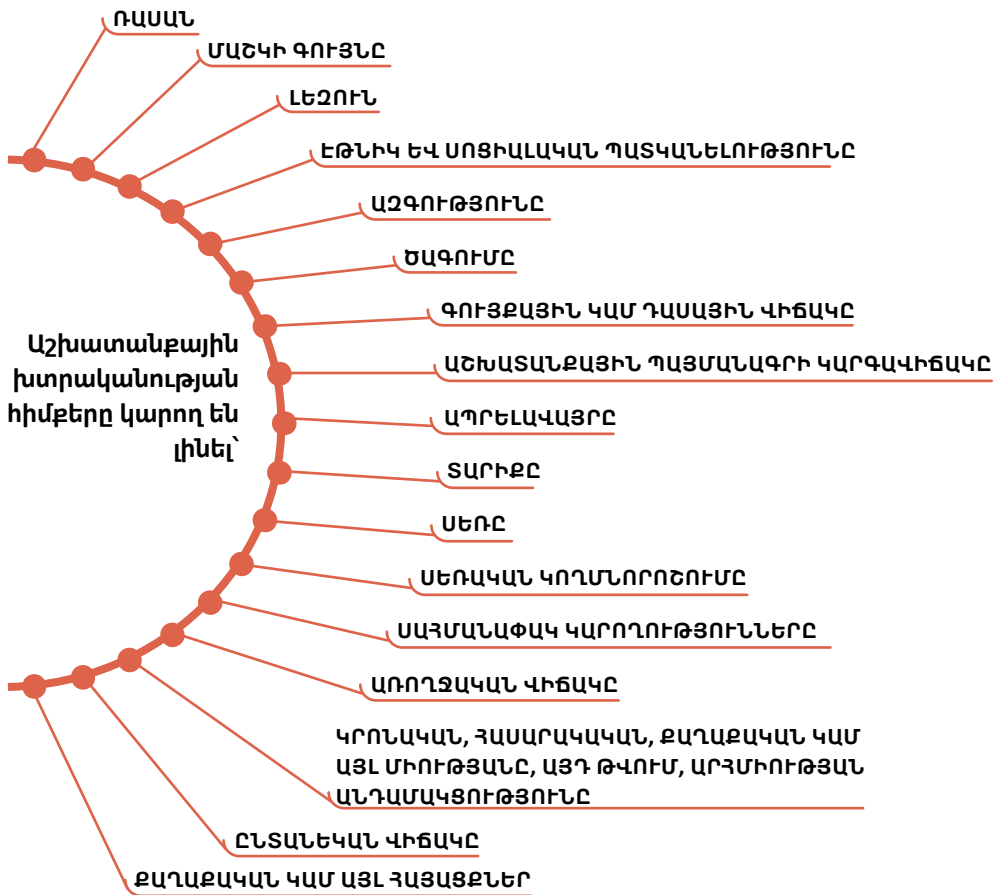
# ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ





# 1. ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆԸ, ՏԵՍԱԿՆԵՐՆ ՈՒ ՀԻՄՈՒՆՔՆԵՐԸ

- ☑ Աշխատանքային հարաբերություններում խտրականությունն արգելվում է:
- ☑ Աշխատանքային խտրականությունն անձի նկատմամբ տարբերակված վերաբերմունքն է, որը նպատակ ունի աշխատանքի և մասնագիտական գործունեությունն իրականացնելիս զրկել նրան հավասար հնարավորություններից:
- ☑ Աշխատանքային խտրականությունն գործատուն կարող է դրսևորել դիտավորյալ կամ անզգուշությամբ:



- ☑ Աշխատանքային խտրականության հիմքերի ցանկը սպառնիչ չէ, այդ իսկ պատճառով հավասարության իրավունքը պաշտպանելիս անձը կարող է նշել տարբերակված վերաբերմունքի ցանկացած այլ հիմք:

## 2. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՇՐՋԱՆԱԿՆԵՐԸ

Աշխատանքային խտրականության շրջանակը տարածվում է՝
▪ ընտրության չափանիշների և գործատվության պայմանների վրա,
▪ կարիերայի առաջխաղացման մատչելիության վրա,
▪ մասնագիտական հիերարխիայի բոլոր մակարդակների վրա՝ անկախ գործունեության ոլորտից,
▪ աշխատանքի պայմանների և վարձատրության վրա,
▪ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման վրա,
▪ արհմիության անդամակցության վրա,
▪ աշխատանքային սոցիալական պաշտպանության պայմանների վրա:

## 3. ԱՊԱՑՈՒՑՄԱՆ ԲԵՌՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԿՆ ՎԵՃԵՐԻ ԸՆԹԱՑՔՈՒՄ

- ☑ Խտրականության վեճերի դեպքում ապացուցման բեռը գործատուին է վերապահվում:
- ☑ Մրցույթի թեկնածուն կամ աշխատողը նշում են փաստեր և/կամ հանգամանքներ, որոնք բանական ենթադրության հիմք են տալիս, որ գործատուն նրան այլ կերպ է վերաբերվում:

#### 4. ՈՐ ՏԵՍԱԿԻ ՄԻՋՈՑԱՌՈՒՄՆԵՐԸ ՉԵՆ ՀԱՄԱՐՎՈՒՄ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ:

- ☑ Խտրականություն չեն համարվում հատուկ պաշտպանության և աջակցության կարիք ունեցող անձանց կոնկրետ կարիքները բավարարելու համար կիրառվող հատուկ միջոցառումները:
- ☑ Հատուկ միջոցառումներ կարող են ձեռնարկվել այն անձանց նկատմամբ, որոնք իրենց սեռի, տարիքի, սահմանափակ կարողությունների, ընտանեկան պատասխանատվության, սոցիալական կամ մշակութային կարգավիճակի նախատեսմամբ, լայն հասարակության շրջանում ճանաչվում են որպես հատուկ աջակցության կարիք ունեցող անձիք:
- ☑ Հատուկ միջոցառումները կարող են լինել՝
  - աշխատանքի ընդունելիս առավելությունների շնորհում,
  - աշխատանքի ընթացքում աշխատանքային հատուկ պայմանների ստեղծում,
  - աշխատանքից ազատելիս պաշտպանության հավելյալ երաշխիքներ:

#### ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՂ Ղ ՆՈՐՄԵՐ՝

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ, ԳԼՈՒԽ II, ՀՈԴՎԱԾՆԵՐ 4-9:



ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿԸ,  
ՏԵՎՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ  
ԵՎ ՍԱՅՄԱՆՎԱԾ  
ՍԱՅՄԱՆԱՓԱԿՈՒՄՆԵՐԸ



# 1. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ, ԸՆԴՄԻՉՄԱՆ ԵՎ ՀԱՆԳՍՏԻ ԺԱՄԱՆԱԿԸ



Աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը պետք է չգերազանցի շաբաթական 40 ժամը:



Ընդմիջման և հանգստի ժամանակը չի համարվում աշխատաժամանակ:



Աշխատանքային օրվա ընթացքում, երբ աշխատաժամանակը գերազանցում է 6 ժամը, աշխատողն ունի առնվազն 60 րոպե ընդմիջելու իրավունք:

- ☑ Հատուկ աշխատանքային ռեժիմ ունեցող ձեռնարկությունում աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը **պետք է չգերազանցի շաբաթական 48 ժամը**, իսկ աշխատանքային օրերի (հերթափոխի) միջև անընդմեջ հանգիստը **պետք է լինի 12 ժամից ոչ պակաս**:
- ☑ Յուրահատուկ աշխատանքային ռեժիմ ունեցող ոլորտների ցանկը Վրաստանի կառավարությունը սահմանում է սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցելուց հետո:
- ☑ Երկու հերթափոխով անընդմեջ աշխատանքն արգելվում է:
- ☑ Յոթ օր անընդմեջ աշխատելուց հետո աշխատողն ունի **առնվազն 24 ժամ հանգստանալու իրավունք**:

- ☑ Հաշմանդամություն ունեցող անձի օրինական ներկայացուցիչը կամ աջակիցն իրավունք ունի հանգստյան օրերից բացի, ամիսը մեկ անգամ վերցնել լրացուցիչ վճարովի հանգստյան օր կամ գործատուի հետ համաձայնեցնել աշխատանքի ներքին կանոնակարգից տարբերվող աշխատաժամանակը:

## 2. ԱՆՉԱՓԱՀԱՍՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿԻ ՏԵՎՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ

- ☑ **16-ից 18 տարեկան անչափահասի** աշխատաժամանակի տևողությունը պետք է չգերազանցի օրական **6 ժամը, իսկ շաբաթական` 36 ժամը:**
- ☑ **14-ից 16 տարեկան անչափահասի** աշխատաժամանակի տևողությունը պետք է չգերազանցի օրական **4 ժամը, իսկ շաբաթական` 24 ժամը:**

## 3. ԳԻՇԵՐԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԸՆԴՈՒՆԵԼՈՒ ՏԵՎՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ

- ☑ Գիշերային ժամանակ է համարվում ժամը 22-ից մինչև 6-ն ընկած ժամանակահատվածը:
- ☑ Գիշերային աշխատանք իրականացնող անձ է համարվում ցանկացած անձ, որը.
  - օրական նորմավորված աշխատաժամանակի շրջանակներում սովորաբար աշխատում է **գիշերն առնվազն 3 ժամ,**
  - տարեկան աշխատաժամանակի սահմանված համաչափ մասն աշխատում է գիշերային ժամերին,
  - սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցելուց հետո, Վրաստանի բռնազավթված տարածքներից տեղահանված անձանց, աշխատանքի, առողջապահության և սոցիալական հարցերով նախարարը սահմանում է տարեկան աշխատաժամանակի գիշերային աշխատանքի համամասնական դրույթաչափը,

- գիշերային աշխատանքի ծանր, վնասակար և վտանգավոր աշխատանքային պայմաններում աշխատող անձը **24 ժամվա ընթացքում կարող է աշխատել առավելագույնը 8 ժամ:**

☑ **Ծանր, վնասակար և վտանգավոր աշխատանքային պայմանները սահմանվում են Աշխատանքի անվտանգության մասին Կրաստանի օրենքով:**

- **Ծանր աշխատանք՝** աշխատանքային գործընթաց, որն առաջնահերթորեն ազդեցություն է գործում մարդու օրգանիզմի հենաշարժիչ և գործառության համակարգերի վրա (սրտանոթային, շնչառական և այլն), որոնք ապահովում են նրա գործունեությունը և բնորոշվում ֆիզիկական դինամիկ ծանրաբեռնվածությամբ, բարձրացվող և տեղաշարժվող բեռների զանգվածով, կարծրատիպային աշխատանքային շարժումների ընդհանուր թվաքանակով, ստատիկ ծանրաբեռնվածության մեծությամբ, աշխատելիս մարմնի դիրքով, կորույթյան աստիճանով և տարածքում տեղաշարժվելով:

- **Վնասակար աշխատանք՝** արտադրական միջավայր և/կամ աշխատանքային գործընթաց, որի ազդեցությունը մարդու վրա որոշակի պայմաններում (ինտենսիվություն, տևողություն և այլն) կարող է հանգեցնել մասնագիտական հիվանդության, ժամանակավոր կամ մշտական անաշխատունակության, սոմատիկ և վարակիչ հիվանդությունների դեպքերի բարձրացման և սերունդների առողջության խաթարման:

- **Վտանգավոր պայմաններով աշխատանք՝** արտադրական միջավայր և/կամ աշխատանքային գործընթաց, որը կարող է հանգեցնել սուր հիվանդության, մարդու առողջության հանկարծակի, կտրուկ վատթարացման կամ մահվան:

- ☑ Գիշերային աշխատանք իրականացնող անձը կարող է պահանջել գործատուից նախնական և հետագա բժշկական զննումների պարբերական անցկացում:
- ☑ Գիշերային աշխատանք իրականացնող անձին, որի մոտ բժշկական եզրակացության համաձայն, գիշերային աշխատանք կատարելու հետևանքով առողջական խնդիրներ են առաջացել, գործատուն, հնարավորության դեպքում պետք է տեղափոխի համապատասխան ցերեկային աշխատանքի:

#### 4. ԱՐՏԱԺԱՄՅԱ ԱՇԽԱՏԱՆՔ



Արտաժամյա աշխատանքն աշխատողի կողմից աշխատանքի կատարումն է այն ժամանակահատվածում, որի տևողությունը գերազանցում է **40 ԺԱՄԸ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՆՈՐՄԱԸ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐՈՒՄ ԵՎ 48 ԺԱՄԸ՝ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՏՈՒԿ ՌԵԺԻՄԻ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐՈՒՄ:**

- ☑ Արտաժամյա աշխատանքն իրականացվում է կողմերի համաձայնությամբ:
- ☑ Չափահաս անձի արտաժամյա աշխատանքի վերին շեմը սահմանված չէ:
- ☑ Անչափահասների համար արտաժամյա աշխատանքի տևողությունն օրվա ընթացքում պետք է չգերազանցի **2 ժամը, իսկ շաբաթվա ընթացքում՝ 4 ժամը:**
- ☑ Արտաժամյա աշխատանքը վարձատրվում է աշխատավարձի ժամային դրույթաչափի բարձրացված չափով: Արտաժամյա աշխատավարձի չափը սահմանված չէ և պայմանավորված է կողմերի համաձայնությամբ:
- ☑ Կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքի աշխատավարձի տրամադրումը հնարավոր է իրականացվի աշխատողի լրացուցիչ համամասնական հանգստի ընթացքում:



- ☑ Դատական պրակտիկայի համաձայն, արտաժամյա աշխատավարձի ժամային դրույքաչափը կարգավորված ժամային **դրույքի 125% է:**



## 5. ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿԻ ՀԱՇՎԱՌՈՒՄ



Գործատուն պարտավոր է յուրաքանչյուր օր գրանցել աշխատողների աշխատած ժամանակը գրավոր և/կամ էլեկտրոնային եղանակով:



Գործատուն պարտավոր է աշխատողին տրամադրել աշխատած ժամերի հաշվառման յուրաքանչյուր ամսվա փաստաթուղթը:



Աշխատողը կարող է օգտագործել աշխատանքային հաշվառման փաստաթուղթն՝ իր կողմից կատարված աշխատանքը հաստատելու համար, հատկապես արտաժամյա աշխատանքի դեպքում:



Գործատուն պարտավոր է պահել աշխատաժամանակի հաշվառման փաստաթուղթը 1 տարվա ընթացքում:

## 6. ԱՐՁԱԿՈՒՐԴ



Աշխատողն ունի ամենամյա արձակուրդից օգտվելու իրավունք՝ վճարովի արձակուրդից տարեկան **24 ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐ**, չվճարվող արձակուրդից՝ տարեկան **15 ՕՐԱՑՈՒՑԱՅԻՆ ՕՐ**:



Ծանր, վնասակար և վտանգավոր աշխատանքային պայմաններում աշխատող անձին տրամադրվում է լրացուցիչ վճարովի արձակուրդ՝ տարեկան 10 օրացուցային օր:



Աշխատողն իրավունք ունի պահանջել արձակուրդ անընդմեջ աշխատանքի 11 ամիսը լրանալուց հետո: Կողմերի համաձայնությամբ աշխատողին արձակուրդ կարող է տրամադրվել նաև նախքան նշված ժամկետի լրանալը:



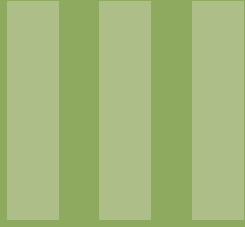
Կողմերի համաձայնությամբ աշխատողը կարող է իր արձակուրդն օգտագործել հատվածաբար:



Չվճարվող արձակուրդ վերցնելիս, աշխատողը պարտավոր է արձակուրդ վերցնելու մասին գործատուին տեղեկացնել 2 շաբաթ առաջ, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ անհետաձգելի բժշկական միջամտության կամ ընտանեկան հանգամանքներից ելնելով այդ մասին հնարավոր չէր զգուշացնել նախապես:

ԿԱՐԳՎԱԿՈՐՈՂ ՆՈՐՄԵՐ՝

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ, ԳԼՈՒԽ V, ՀՈՂՎԱԾՆԵՐ 24-28, ԳԼՈՒԽ VI, ՀՈՂՎԱԾՆԵՐ 31-36:



ՍՏԱԺԱՎՈՐՄԱՆ  
ԿԱՐԳԻ ՀԱՍՏԱՏՈՒՄ  
(ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ  
ՓՈՐՁԱՌՈՒԹՅԱՆ  
ԺԱՄԱՆԱԿԱՇՐՋԱՆ)





- ☑ **Ստաժորը ֆիզիկական անձ է, որը որոշակի աշխատանք է կատարում գործատուի համար՝ որակավորումը բարձրացնելու, մասնագիտական գիտելիքներ, հմտություններ կամ գործնական փորձ ձեռք բերելու նպատակով:**
- ☑ Ստաժավորումը կարող է լինել վարձատրվող և չվարձատրվող:
- ☑ Չվարձատրվող ստաժավորման ժամկետը պետք է չգերազանցի **6 ամիսը**, իսկ վարձատրվող ստաժավորման ժամկետը՝ **1 տարին:**
- ☑ Նույն անձն իրավունք ունի նույն գործատուի մոտ առանց աշխատավարձի ստաժավորում անցնել միայն մեկ անգամ:
- ☑ Ստաժորի և գործատուի միջև կնքվում է գրավոր պայմանագիր, որը մանրամասն պետք է նկարագրի ստաժորի կողմից կատարվելիք աշխատանքը:
- ☑ Ստաժորի հետ կնքված պայմանագրի վրա տարածվում են Աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված պաշտպանության բոլոր նվազագույն չափորոշիչները:
- ☑ Ստաժավորման կարգը չի տարածվում պետական հաստատությունների, այդ թվում՝ հանրային իրավունքի իրավաբանական անձանց վրա:

ԿԱՐԳՎՎՈՐՈՂ ՆՈՐՄԵՐ՝

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ, ԳԼՈՒԽ III, ՀՈՂՎԱԾ 18:


# IV

## ԿԱՆԱՆՑ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՎԻՃԱԿԸ



## 1. ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՈՒՄ



- ☑ Աշխատանքային հարաբերություններում սեռի և ընտանեկան վիճակի հատկանիշներով խտրականությունն արգելվում է:
- ☑ Կին և տղամարդ աշխատողները, հավասար աշխատանք իրականացնելու դեպքում, պետք է ստանան հավասար աշխատավարձ:
- ☑  Աշխատավայրում սեռական ոտնձգություններն արգելվում են:
- ☑ Սեռական ոտնձգությունը մարդու նկատմամբ անցանկալի սեռական բնույթի վարքն է, որը նպատակ ունի և/կամ հանգեցնում է նրա արժանապատվության ոտնահարմանն ու ստեղծում վախեցնող, թշնամական, նվաստացուցիչ, արժանապատվությունը ոտնահարող կամ վիրավորական միջավայր:

## 2. ԱԾԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ



- ☑ Հղի, նոր ծննդաբերած կամ կրծքով կերակրող կնոջ հետ արգելվում է կնքել ծանր, վնասակար և վտանգավոր պայմաններով աշխատանքներ կատարելու աշխատանքային պայմանագիր:
- ☑ Հղի, նոր ծննդաբերած կամ կրծքով կերակրող կինը նկատառելով իր կարգավիճակը, համաձայն բժշկական եզրակացության, կարող է պահանջել իր առողջական վիճակին համապատասխան աշխատանք:

- ☑ Արգելվում է հղի, նոր ծննդաբերած կամ կրծքով կերակրող կնոջն, ինչպես նաև 3 տարեկանից ցածր երեխա խնամող աշխատողին ներգրավել արտաժամյա աշխատանքի՝ առանց նրա համաձայնության: Նման դեպքում աշխատողի համաձայնությունը կարող է հաստատվել բանավոր կամ գրավոր:
- ☑ Արգելվում է հղի, նոր ծննդաբերած կամ կրծքով կերակրող կնոջը ներգրավել գիշերային աշխատանքի:
- ☑ **Մինչև 3 տարեկան երեխա** խնամող անձանց գիշերային աշխատանքի ներգրավումը հնարավոր է միայն նրանց իսկ համաձայնությամբ:

### 3. ՀՂԻՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԾՆՆԴԱԲԵՐՈՒԹՅԱՆ (ԴԵԿՐԵՏԱՅԻՆ) ԱՐՁԱԿՈՒՐԴ



- ☑ Աշխատողին իր պահանջի համաձայն տրամադրվում է **ՀՂԻՈՒԹՅԱՆ և ԾՆՆԴԱԲԵՐՈՒԹՅԱՆ ՎՃԱՐՈՎԻ ԱՐՁԱԿՈՒՐԴ 126 ՕՐԱՑՈՒՑԱՅԻՆ ՕՐՎԱ, ԻՍԿ ԾՆՆԴԱԲԵՐՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐԴՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱՍ ՉՈՒՅԳ ԵՐԵԽԱ ՈՒՆԵՆԱԿՈՒ ԴԵՊՁՈՒՄ՝ 143 ՕՐԱՑՈՒՑԱՅԻՆ ՕՐՎԱ ՉԱՓՈՎ:**
- ☑ Աշխատողն իրավունք ունի իր հայեցողությամբ բաժանել արձակուրդը՝ նախաձննդյան և հետձննդյան ժամանակաշրջանների:
- ☑ Երեխայի խնամքի համար արձակուրդն ամբողջությամբ կամ մասամբ կարող են օգտագործել երեխայի մայրը կամ հայրը: Սույն հոդվածի առաջին կետով նախատեսված հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի օգտագործումը երեխայի մոր բացառիկ իրավունքն է, թեև երեխայի հայրն իրավունք ունի օգտվել արձակուրդի այն օրերից, որոնք չի օգտագործել երեխայի մայրը:

- ☑ Երեխայի խնամքի համար արձակուրդ վերցնելիս աշխատողը պարտավոր է 2 շաբաթ շուտ տեղեկացնել գործատուին արձակուրդ վերցնելու մասին: Աշխատողը հղիության ու ծննդաբերության և երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդի վճարովի մասն օգտագործում է հաջորդականությամբ՝ համապատասխանաբար 183 կամ 200 օրացուցային օրվա ընթացքում:
- ☑ Եթե գործատուն և աշխատողը չեն պայմանավորվում արձակուրդի լրացուցիչ փոխհատուցման հետ կապված, արձակուրդը փոխհատուցվում է **Վրաստանի պետական բյուջեից՝ միանվագ օգնության տեսքով, որի ընդհանուր գումարը չի գերազանցում 1000 լարին:**
- ☑ Աշխատողին՝ իր պահանջի հիման վրա տրամադրվում է երեխայի խնամքի արձակուրդ՝ 604 օրացուցային օր, իսկ ծննդաբերության բարդության կամ զույգ երեխա ունենալու դեպքում՝ 587 օրացուցային օր տևողությամբ, որից վճարովի է 57 օրացուցային օրը:
- ☑ Մինչև մեկ տարեկան երեխա որդեգրած աշխատողին, իր պահանջի հիման վրա տրամադրվում է նորածին որդեգրելու արձակուրդ՝ երեխայի ծննդանից 550 օրացուցային օրվա չափով, որից վճարովի է 90 օրացուցային օրը:

#### 4. ՀԱՎԵԼՅԱԼ ԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐ

- ☑ Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի, երեխայի խնամքի արձակուրդի, նորածին որդեգրելու արձակուրդի ավարտից հետո, աշխատողն իրավունք ունի վերադառնալ նույն աշխատանքի, նույն աշխատանքային պայմաններով, ինչպես նաև օգտվել ցանկացած բարելավված աշխատանքային պայմաններից, որոնցից օգտվելու իրավունք կունենար, եթե չլիներ արձակուրդում:
- ☑ Հղի կնոջ, իր պահանջի հիման վրա, բժշկական հետազոտության համար լրացուցիչ ժամանակ է տրամադրվում, եթե բժշկական հետազոտությունն անհրաժեշտ է կատարել աշխատանքային ժամերին, և պահպանվում է այդ ժամանակի համար սահմանված աշխատավարձը:



- ☑ Զոհողության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտից հետո, աշխատողի պահանջի դեպքում գործատուն պարտավոր է հոգ տանել աշխատողի որակավորման բարձրացման մասին, եթե դա անհրաժեշտ է պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը կատարելու համար և չի հանգեցնում գործատուի համար անհամամասնական ֆինանսական ծախսերի:
  
- ☑ Աշխատողին, իր իսկ խնդրանքով՝ անընդմեջ կամ հատվածաբար, սակայն տարեկան առնվազն 2 շաբաթվա չափով, տրամադրվում է չվճարվող արձակուրդ երեխային խնամելու համար՝ 12 շաբաթ տևողությամբ, մինչև երեխայի 5 տարին լրանալը:

#### ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՂ ՆՈՐՄԵՐ՝

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ, ԳԼՈՒԽ VII, ՀՈԴՎԱԾՆԵՐ 37-40,  
ԳԼՈՒԽ V, ՀՈԴՎԱԾ 22, ՀՈԴՎԱԾ 29:

V

ԳՈՐԾԱԴՈՒԼ





**ԳՈՐԾԱԴՌՈՒԼՆ** **ԱԾԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐՈՎ ՆԱԿԱՏԵՍՎԱԾ ԱԾԽԱՏՈՂԻ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԼՐԻՎ ԿԱՄ ՄԱՍՆԱԿԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՎՈՐ ԿԱՄԱՎՈՐ ԴՎԴԱՐԵՑՈՒՄ Է:**

**ԳՈՐԾԱԴՌՈՒԼԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ ԾԱԳՈՒՄ Է՝**

աշխատողի կողմից հաշտարար (մեղիատոր) նշանակելու մասին նախարարին գրավոր ծանուցում ուղարկելուց հետո

նախարարի կողմից իր նախաձեռնությամբ վեճի հաշտարար նշանակելուց 21 օրացուցային օրը լրանալուց անմիջապես հետո

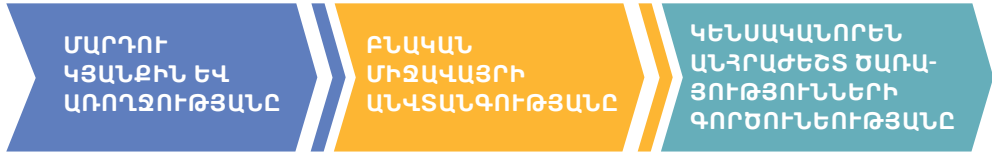
- ☑ Եթե աշխատողները չեն մասնակցում հաշտարարության (մեղիացիա) ընթացակարգին և ինքնաբերաբար գործադուլ են կազմակերպում, ապա նման **գործադուլը համարվում է անօրինական:**
- ☑ **Կողմերը, գործադուլը մեկնարկելուց առնվազն 3 օրացուցային օր շուտ միմյանց և նախարարին գրավոր կերպով պետք է տեղեկացնեն՝**

  
**ԳՈՐԾԱԴՌՈՒԼ ԱՆՑԿԱՑՆԵԼՈՒ ԺԱՄԱՆԱԿԸ ԵՎ ԿԱՅՐԸ**

  
**ԳՈՐԾԱԴՌՈՒԼԻ ԲՆՈՒՅԹԸ**

  
**ԳՈՐԾԱԴՌՈՒԼԻՆ ՄԱՍՆԱԿՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԹՎԱՔԱՆԱԿԸ**

- ☑ Դատարանն իրավունք ունի մեկ անգամ գործադուլի մեկնարկը հետաձգել ոչ ավելի, քան 30 օր ժամկետով, իսկ արդեն մեկնարկած գործադուլը կասեցնել նույն ժամկետով, եթե վտանգ է սպառնում՝



- ☑ Կենսականորեն անհրաժեշտ ծառայությունների ցանկը սահմանվում է նախարարի հրամանով՝ սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցելուց հետո:
- ☑ Կենսականորեն անհրաժեշտ ծառայություններում աշխատողներն ունեն գործադուլի իրավունք, եթե աշխատողներն ապահովվում են նվազագույն ծառայության մատուցումը:
- ☑ **Գործադուլի ընթացքում գործատուն պարտավոր չէ աշխատողին վճարել աշխատավարձ:**
- ☑ Աշխատողի մասնակցությունը գործադուլին չի կարող համարվել աշխատանքային կարգապահության խախտում և դառնալ նրա հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմք, բացառությամբ անօրինական գործադուլի:

ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՂ ՆՈՐՄԵՐ՝

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ, ԳԼՈՒԽ XIV, ՀՈՂՎԱԾ 64:

# VI

## ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ



- ☑ Նախքան աշխատանքային պայմանագիր կնքելը, գործատուն իրավունք ունի ձեռքբերել տեղեկություններ թեկնածուի մասին, բացառությամբ այն տեղեկությունների, որոնք կապված չեն աշխատանքի կատարման հետ և անհրաժեշտ չեն թեկնածուի կողմից որոշակի աշխատանք կատարելու կարողությունները գնահատելու և համապատասխան որոշում կայացնելու համար:
- ☑ Նախքան աշխատանքային պայմանագիր կնքելը, գործատուն պարտավոր է թեկնածուին տրամադրել հետևյալ տեղեկատվությունը՝

- իրականացվող աշխատանքի մասին,
- աշխատանքային պայմանագրի ձևի (գրավոր կամ բանավոր) և ժամկետի (սահմանված կամ չսահմանված) մասին,
- աշխատանքային պայմանների մասին,
- աշխատանքային հարաբերությունների ընթացքում աշխատողի իրավական վիճակի մասին,
- աշխատավարձի մասին:

- ☑ Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է բանավոր կամ գրավոր կերպով, սահմանված կամ անորոշ ժամկետով: Եթե աշխատանքային հարաբերությունների տևողությունը գերազանցում է 1 ամիսը, ապա աշխատանքային պայմանագիրն անհրաժեշտ է կնքել գրավոր:
- ☑ Երբ աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը 1 տարի է կամ ավելի քան 1 տարի, աշխատանքային պայմանագիրը սահմանված ժամկետով կնքվում է միայն հետևյալ հիմքերով՝

- պետք է կատարվի որոշակի ծավալի աշխատանք,
- պետք է կատարվի սեզոնային աշխատանք,
- աշխատանքի ծավալը ժամանակավորապես ավելանում է,

- տեղի է ունենում աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման հիմքով ժամանակավորապես բացակայող աշխատողի փոխարինում,
- կա մեկ այլ օբյեկտիվ հանգամանք, որն արդարացնում է աշխատանքային պայմանագրի սահմանված ժամկետով կնքումը:

- ☑ Գործատուն ունի աշխատողի հետ փորձաշրջանով աշխատանքային պայմանագիր միայն մեկ անգամ կնքելու իրավունք՝ ոչ ավելի, քան 6 ամիս ժամկետով: Փորձաշրջանով աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է միայն գրավոր:
- ☑ Փորձաշրջանի ընթացքում կատարված աշխատանքը վարձատրվում է: Վարձատրության չափը և վճարման կարգը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ:
- ☑ Գործատուն փորձաշրջանի ընթացքում ցանկացած պահի իրավունք ունի աշխատողի հետ կնքել որոշակի ժամկետով կամ անժամկետ աշխատանքային պայմանագիր կամ լուծել նրա հետ փորձաշրջանով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը:

#### ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՂ ՆՈՐՄԵՐ՝

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ, ԳԼՈՒԽ III , ՀՈՂՎԱԾՆԵՐ 11-12, ՀՈՂՎԱԾ 17

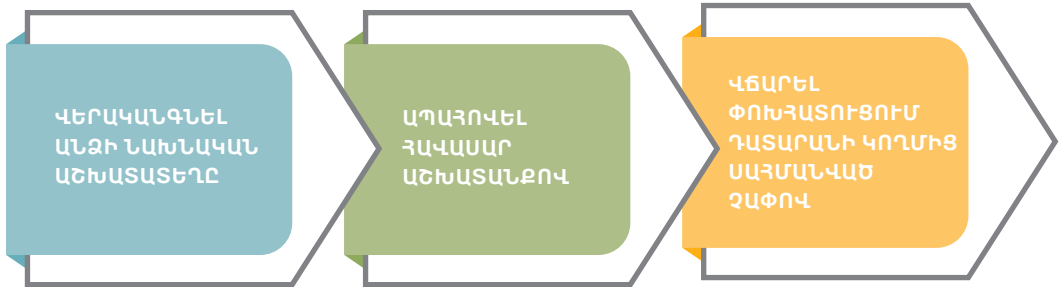
# VII

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ  
ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԼՈՒԾՄԱՆ  
ԲՈՂՈՔԱՐԿՈՒՄ  
ՈՒ ՊԱՇՏՊԱՆԱԿԱՆ  
ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐԸ





- ☑ Աշխատողն իրավունք ունի 30 օրացուցային օրվա ընթացքում դիմել դատարան՝ բողոքարկելու աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին գործատուի որոշումը:
- ☑ Դատարանի կողմից աշխատանքից ազատելու փաստն անօրինական ճանաչելու դեպքում գործատուն պարտավոր է՝



- ☑ Աշխատողն իրավունք ունի հավելյալ պահանջել հարկադրաբար բացթողած օգուտի փոխհատուցումն՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրվանից մինչև դատարանի օրինական ուժի մեջ մտած որոշման կատարման օրը:

ԿՎՐԳՎՎՈՐՈՂ ՆՈՐՄԵՐ՝  
 ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ, ԳԼՈՒԽ X , ՀՈՂՎԱԾ 48:

# VIII

## ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՆԵՐՔԻՆ ԿԱՆՈՆԱԿԱՐԳ



- ☑ Գործատուն իրավունք ունի սահմանել աշխատանքային կանոնակարգեր: Նա պարտավոր է տեղեկացնել աշխատողին աշխատանքի ներքին կանոնակարգը:
- ☑ Աշխատանքի ներքին կանոնակարգով հնարավոր է սահմանել հետևյալ հարցերը՝

- աշխատանքային շաբաթվա տևողությունը, աշխատանքային օրվա մեկնարկի ժամանակը և աշխատանքային օրվա ավարտը, հերթափոխով աշխատելիս՝ հերթափոխի տևողությունը,
- հանգստի տևողությունը,
- աշխատավարձի վճարման ժամանակը, վայրն ու կարգը,
- վճարովի արձակուրդի տևողությունը և տրամադրման կարգը,
- չվճարվող արձակուրդի տևողությունը և տրամադրման կարգը,
- աշխատանքային պայմանների պահպանման կանոնները,
- խրախուսանքի տեսակները, պատասխանատվության տեսակները և դրանք կիրառելու կանոնները,
- դիմումի/բողոքի քննարկման կարգը:

**ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՂ ՆՈՐՄԵՐ՝**

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ, ԳԼՈՒԽ IV, ՀՈՂՎԱԾ 24:**

# IX

## ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵՍՉՈՒԹՅՈՒՆ



- ☑ Աշխատանքային օրենսգրքի իրականացումն ապահովում է Աշխատանքի տեսչության ծառայությունը:



Աշխատանքի տեսչության լիազորությունները տարածվում են՝

- աշխատանքի անվտանգության ապահովման վրա,
- աշխատանքային հարաբերությունների պաշտպանության վրա:



Աշխատանքի տեսչությունը գործունեություն է վարում՝

- իր նախաձեռնությամբ,
- այն անձի դիմումի հիման վրա, որը գտնում է, որ իր աշխատավայրում խախտվում են Աշխատանքային օրենսգրքի պահանջները:



Աշխատանքի տեսչությունն իրավասու է՝

- առանց նախօրոք տեղեկացնելու՝ ցերեկային և գիշերային ցանկացած ժամի ստուգել ցանկացած պետական փ մասնավոր հաստատություն,
- առանց նախօրոք տեղեկացնելու՝ դատարանի կողմից տրված հրամանի հիման վրա ցերեկային և գիշերային ցանկացած ժամի անարգելք մուտք գործել շենք/տարածք, որտեղ առկա է հարկադիր աշխատանքի և աշխատանքային շահագործման համապատասխան հիմք:

- ☑ Ցանկացած անձ ունի աշխատանքի տեսչությանը տեղեկություններ տրամադրելու իրավունք, այդ թվում՝ անանուն:

- ☑ Ցանկացած ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձ պարտավոր է համագործակցել Աշխատանքի տեսչության հետ, մասնավորապես՝ նրա պահանջի հիման վրա անհապաղ տրամադրել փաստաթղթեր և/կամ տեղեկություններ, որոնք անհրաժեշտ են տեսչական ստուգումն անցկացնելու համար:
- ☑ Աշխատանքի տեսչությունն իրավասու է ծանոթանալ մասնագիտական գաղտնիքներ և/կամ անձնական տվյալներ պարունակող փաստաթղթերին:
- ☑ Աշխատանքի տեսչությունն, օգտագործելով համամասնության սկզբունքը, իրավասու է ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց նկատմամբ կիրառել հետևյալ պատժամիջոցները.



**զգուշացում,**



**տուգանք, որի չափը տարբերվում է պայմանավորված ձեռնարկությունների մեծությամբ և խախտման կատեգորիայով՝ տատանվելով 200-ից 3000 լարիի սահմաններում,**



**աշխատանքային գործընթացի դադարեցում:**

- ☑ Աշխատանքի տեսչական ծառայությունն աշխատանքի տարեկան գեկույց է ներկայացնում Վրաստանի խորհրդարան:

**ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՂ ՆՈՐՄԵՐ.**

ԱՇԽԱՏԱՆԵԱԳՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐԸ, ԳԼՈՒԽ XVII, ՀՈՂՎԱԾՆԵՐ 75-76, «ԱՇԽԱՏԱԿԱՆ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՎՐԱՍԱՆԻ ՕՐԵՆԸ, ՀՈՂՎԱԾ 1, ՀՈՂՎԱԾ 2, ՀՈՂՎԱԾՆԵՐ 10-13:

# X

## ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆ ԱՏԵՂԾԵԼՈՒ ԵՎ ԴՐԱՆ ԱՆԴԱՄԱԿՑԵԼՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔ



- ☑ Աշխատողն իրավունք ունի առանց նախնական թույլտվության ստեղծել միություն և/կամ դառնալ որևէ այլ միության անդամ:
- ☑ Աշխատողների միությունն իրավունք ունի մշակել իր կանոնադրությունը և կանոնակարգը, ստեղծել կառավարման մարմիններ, ընտրել ներկայացուցիչներ և վարել իր գործունեությունը:
- ☑ Արգելվում է աշխատողի նկատմամբ խտրականություն Աշխատողների արհմիությանն անդամակցելու կամ այս միության գործունեությանը մասնակցելու պատճառով և/կամ այլ գործողություն, որի նպատակն է՝
  - աշխատողին ընդունել աշխատանքի կամ պահպանել նրա աշխատատեղը Աշխատողների միությանն անդամագրվելուց հրաժարվելու կամ այս միությունից հեռանալու դիմաց,
  - դադարեցնել աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները կամ ճնշել նրան որևէ այլ կերպ Աշխատողների արհմիությանն անդամակցելու կամ այս միության գործունեությանը մասնակցելու պատճառով:





**ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՂ ՆՈՐՄԵՐ.**


ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ, ԳԼՈՒԽ XI, ՀՈՂՎԱԾՆԵՐ 52-54:








ԵՔԵ ԳՏՆՈՒՄ ԵՔ, ՈՐ ՁԵՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ  
ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԸ ԽԱԽՏԿԵԼ ԵՆ, ԱՊԱ ԻՐԱՎԱԲԱՆԱԿԱՆ  
ԽՈՐՀՐԴԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՕԳՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՐ, ԿԱՐՈՂ  
ԵՔ ԴԻՄԵԼ՝

 Վրաստանի երիտասարդ իրավաբանների  
ասոցիացիայի իրավաբանական օգնության  
 կենտրոն, Թբիլիսի, Ուզնաձեի փ. №101,  
 հեռ.՝ (995 32) 299 50 76,  
 Էլ-փոստ՝ [legalaid@gyla.ge](mailto:legalaid@gyla.ge)

 Իրավաբանական օգնության  
ծառայության թեժ գիծ՝ 292 00 55

 Աշխատանքի տեսչության թեժ գիծ՝ 15 05,  
 Էլ-փոստ՝ [infolio@moh.gov.ge](mailto:infolio@moh.gov.ge)

 Այլ կազմակերպությունների մասին  
տեղեկություններ հնարավոր է ձեռքբերել  
անվճար իրավաբանական օգնության հարթակով  
<http://free.mylaw.ge/ka.pbn> (032) 2 95 44 75



People in Need



საპარტვილოს  
ახალგაზრდა  
იურისტთა  
ასოციაცია