



<i>Номер</i> ЗР-124-Н	<i>Вид</i> Исходный
<i>Тип</i> Кодекс	<i>Статус</i> Действующий
<i>Первоисточник</i> СДЗ РА 2004 г. том 8	<i>Место принятия</i> Ереван
<i>Принят</i> Национальное Собрание РА	<i>Дата принятия</i> 09.11.2004
<i>Подписан</i> Президент РА	<i>Дата подписания</i> 14.12.2004
<i>Ратифицирован</i>	<i>Дата ратификации</i>
<i>Дата вступления в силу</i> 21.06.2005	<i>Утратил силу</i>

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РА

Т Р У Д О В О Й К О Д Е К С

РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ

Принят 9 ноября 2004 года

Р А З Д Е Л 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Г Л А В А 1

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И РЕГУЛИРУЕМЫЕ ИМ ОТНОШЕНИЯ

Статья 1. Отношения, регулируемые Трудовым кодексом Республики Армения

1. Настоящий Кодекс регулирует коллективные и индивидуальные трудовые отношения, устанавливает основания возникновения, изменения и прекращения и порядок осуществления этих отношений, права и обязанности, ответственность сторон трудовых отношений, а также условия обеспечения безопасности и охраны здоровья работников.
2. Законом могут устанавливаться особенности регулирования отдельных сфер трудовых отношений.

Статья 2. Цель трудового законодательства

Целью трудового законодательства является:

- 1) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод физических лиц - граждан Республики Армения, иностранных граждан, лиц без гражданства (далее - граждан);
- 2) содействие созданию благоприятных условий труда;
- 3) защита прав и интересов работников и работодателей.

Статья 3. Принципы трудового законодательства

1. Основными принципами трудового законодательства являются:
 - 1) свобода труда, включая и право на труд (который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается), право распоряжаться способностями к труду, выбирать профессию и вид деятельности;
 - 2) запрещение любой формы (любого характера) принудительного труда и насилия в отношении работников;

3) равноправие сторон трудовых отношений независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, гражданства, социального положения, вероисповедания, состояния в супружестве и семейного положения, возраста, убеждений или взглядов, принадлежности к партиям, профессиональным союзам или общественным организациям, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника;

4) обеспечение для каждого работника права на справедливые условия труда (включая и условия по обеспечению безопасности и условия, отвечающие требованиям гигиены, право на отдых);

5) равенство прав и возможностей работников;

6) обеспечение для каждого работника права на своевременное и в полном объеме справедливое вознаграждение за труд не ниже установленного законом минимального размера заработной платы;

7) обеспечение права работодателей и работников на свободное объединение для защиты трудовых прав и интересов (включая и право на создание профессиональных союзов и ассоциаций работодателей или на участие в них);

8) стабильность трудовых отношений;

9) свобода коллективных переговоров;

10) ответственность сторон коллективного и трудового договоров соответственно их обязанностям.

2. Государство обеспечивает осуществление трудовых прав в соответствии с положениями настоящего Кодекса и иных законов. Трудовые права могут ограничиваться только законом, если это необходимо для защиты государственной и общественной безопасности, охраны общественного порядка, охраны здоровья и защиты нравственности общества, прав и свобод, чести и доброй репутации иных лиц.

Статья 4. Трудовое законодательство и иные правовые акты

1. Трудовое законодательство Республики Армения регулируется Конституцией Республики Армения, настоящим Кодексом, иными законами и имеющими силу закона постановлениями Правительства Республики Армения, содержащими нормы трудового права, указами и распоряжениями Президента Республики Армения, постановлениями Правительства Республики Армения и Премьер-министра Республики Армения.

Трудовое законодательство устанавливает:

1) сферы, цель и принципы применения трудового законодательства;

2) правовые основы осуществления права на труд;

3) порядок и условия заключения и выполнения коллективного и трудового договоров, а также ответственность сторон соответственно их обязанностям;

4) порядок и условия вознаграждения за труд;

5) предельную продолжительность рабочего времени и минимальную продолжительность времени отдыха;

6) минимальный размер (предел) льгот, компенсаций, гарантий;

7) основные правила и нормы по охране здоровья и обеспечению безопасности работников;

8) права и обязанности, ответственность профессиональных союзов, ассоциаций работодателей, а также их представителей;

9) правовые основания обеспечения трудовой дисциплины;

10) условия и размеры (пределы) материальной ответственности;

11) основные положения по осуществлению надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

2. Акты ведомственных органов и органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, могут опубликовываться только в случаях и пределах, предусмотренных трудовым законодательством.

3. Работодатели в установленном законодательством порядке могут в пределах своей компетенции принимать внутренние (локальные) и индивидуальные правовые акты.

Статья 5. Внутренние и индивидуальные правовые акты работодателя

1. Работодатель может принимать внутренние и индивидуальные правовые акты в целях установления более благоприятных условий по сравнению с трудовыми, социальными и иными условиями, установленными для работников или их отдельных групп трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Если внутренние или индивидуальные правовые акты содержат положения, которые менее благоприятны, чем условия, установленные для работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то такие акты или их соответствующие части не имеют юридической силы.

2. Внутренние и индивидуальные правовые акты работодателя могут приниматься в виде приказов, распоряжений, постановлений, ходатайств, нарядов и в ином виде.

3. Внутренние правовые акты принимаются в случаях утверждения правил внутреннего распорядка организации, графиков работы (сменной) и отдыха, привлечения работников к сверхурочной работе и дежурству, а также в других

случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Работодатель ознакомляет работников с внутренними правовыми актами под расписку перед допуском к работе или не позднее чем в течение трех дней после их опубликования, если настоящим Кодексом, законом или другими нормативными правовыми актами не предусмотрено иное.

4. Работодатель принимает индивидуальные правовые акты в целях оформления отпуска работника, поощрения работника или привлечения его к дисциплинарной ответственности, временного перевода в иное место или на иную работу, командирования в иное место, произведения с ним окончательного расчета и удержания из его заработной платы в установленном порядке, а также регулирования иных вопросов, связанных с индивидуальными трудовыми отношениями.

Работодатель ознакомляет работников с индивидуальными правовыми актами под расписку не позднее чем в течение трех дней после их опубликования.

5. Порядок опубликования, учета, хранения и архивирования внутренних и индивидуальных правовых актов устанавливается Правительством Республики Армения.

Статья 6. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке

1. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений посредством заключенных между работниками и работодателями коллективных и трудовых договоров.

Коллективные и трудовые договоры не могут содержать условий, которые ухудшают положение работника по сравнению с условиями труда, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если установленные коллективными или трудовыми договорами условия противоречат настоящему Кодексу, законам, иным нормативным правовым актам, то эти условия не имеют юридической силы.

2. Если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, непосредственно не запрещается самостоятельное установление сторонам трудовых отношений взаимных прав и обязанностей в договорном порядке, то стороны при установлении в договорном порядке таких прав и обязанностей должны руководствоваться принципами справедливости, здравомыслия и порядочности.

Статья 7. Сфера действия трудового законодательства

1. Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения, возникающие на территории Республики Армения, независимо от того, где выполняется работа - в Республике Армения или по поручению работодателя в другом государстве.

2. Положения трудового законодательства Республики Армения и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, подлежат обязательному исполнению для всех работодателей (граждан или организаций), независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

3. Трудовые отношения, возникающие при осуществлении работ на судах или воздушных судах (летательных аппаратах), регулируются трудовым законодательством Республики Армения и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если эти суда плавают или эти воздушные суда (летательные аппараты) совершают полеты под флагом Республики Армения или на них нанесен Герб Республики Армения.

Трудовое законодательство Республики Армения и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, применяются при осуществлении работ на других транспортных средствах, если транспортные средства, являющиеся собственностью работодателя, находятся под юрисдикцией Республики Армения.

4. Если работодателем является иностранное государство или его дипломатическое представительство, иностранная организация или иностранное лицо, то трудовое законодательство Республики Армения и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с постоянно проживающими в Республике Армения работниками постольку, поскольку не нарушается дипломатическая неприкосновенность.

5. Трудовое законодательство Республики Армения и иные нормативные правовые акты не распространяются на трудовые отношения, возникающие между иностранными работодателями и работниками, не проживающими постоянно в Республике Армения, независимо от того обстоятельства, что работники по поручению работодателя выполняют работу в Республике Армения.

6. Если в судебном порядке установлено, что трудовые отношения фактически регулируются заключенным между работодателем и работником гражданско-правовым договором, то к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7. Трудовые (служебные) отношения лиц, занимающих политические, дискреционные или гражданские должности, а

также гражданских служащих, служащих других установленных законом государственных (специальных) служб и органов местного самоуправления, а также работников Центрального банка Республики Армения, регулируются настоящим Кодексом, если соответствующими законами не установлено иное.

8. Настоящим Кодексом не регулируются трудовые отношения с участием граждан, отбывающих наказание в исправительных учреждениях.

Статья 8. Применение иностранного права

Иностранное право применяется к существующим в Республике Армения трудовым отношениям, если это предусмотрено международными договорами или законом Республики Армения.

Статья 9. Международные договоры

Если международным договором Республики Армения установлены иные нормы, нежели предусмотренные настоящим Кодексом, применяются нормы договора.

Статья 10. Применение норм трудового права по аналогии

1. Если трудовые отношения непосредственно не урегулированы законом, то к таким отношениям, если это не противоречит их сущности, применяются нормы трудового законодательства, регулирующие аналогичные отношения (аналогия закона).

2. В случае невозможности применения аналогии закона права и обязанности сторон определяются исходя из принципов трудового законодательства (аналогия права).

3. Аналогия не может применяться, если этим ограничиваются права, свободы граждан и юридических лиц, либо для них предусматриваются новые обязательство или ответственность, либо усиливаются применяемые в отношении граждан меры принуждения и порядок их применения, условия и порядок осуществления надзора и контроля в отношении граждан и юридических лиц.

Статья 11. Принципы толкования норм трудового законодательства

1. Толкование норм трудового законодательства Республики Армения должно даваться в буквальном значении содержащихся в них слов и выражений, с учетом требований настоящего Кодекса.

Толкование нормы трудового законодательства Республики Армения не должно изменять ее смысла.

2. Если правовой акт издан во исполнение или согласно правовому акту, обладающему одинаковой или более высокой юридической силой, то толкование этого акта дается в первую очередь на основании положений и принципов правового акта, обладающего более высокой юридической силой.

Статья 12. Действие трудового законодательства во времени

Трудовое законодательство Республики Армения распространяется на трудовые отношения, возникшие до его вступления в силу, то есть имеет обратную силу только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими законами, а также данным нормативным правовым актом. Правовые акты, ограничивающие права или свободы работодателей или граждан, усиливающие порядок их осуществления или устанавливающие ответственность либо усиливающие ответственность или устанавливающие обязанности, либо устанавливающие или усиливающие порядок выполнения обязанностей, устанавливающие или усиливающие порядок надзора и контроля в отношении деятельности работодателей или граждан, а также иным образом ухудшающие их правовое положение, не могут наделяться обратной силой.

Г Л А В А 2

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 13. Трудовые отношения

Трудовые отношения – отношения, основанные на взаимном соглашении между работником и работодателем, по которому работник лично выполняет за определенную плату трудовые функции (работу по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением правилам внутреннего распорядка, а работодатель обеспечивает условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными и трудовыми договорами.

Статья 14. Основания возникновения трудовых отношений

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключенного в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 15. Трудовая правоспособность и дееспособность граждан

1. Способность обладания трудовыми правами и несения трудовых обязанностей (трудовая правоспособность) в равной мере признается для всех граждан Республики Армения. Иностранцы граждане, лица без гражданства в Республике Армения имеют такую же правоспособность, какую имеют граждане Республики Армения, если законом не предусмотрено иное.

2. Трудовая правоспособность и способность гражданина к приобретению и осуществлению своими действиями трудовых прав, к созданию для себя трудовых обязанностей и их выполнению (трудовая дееспособность) в полном объеме возникают с момента достижения им шестнадцатилетнего возраста, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и другими законами.

Статья 16. Трудовая правоспособность и дееспособность работодателей

1. Трудовая правоспособность и дееспособность юридических лиц–работодателей возникает с момента их создания.
2. Работодатели приобретают трудовые права и несут трудовые обязанности, а также осуществляют их посредством своих органов. Эти органы формируются и действуют на основании законов, иных нормативных правовых актов, устава работодателя и утвержденных (принятых) им правовых актов.
3. Правоспособность и дееспособность работодателя–гражданина регулируются Гражданским кодексом Республики Армения. Работодатели–граждане могут осуществлять трудовые права и самостоятельно выполнять трудовые обязанности.

Статья 17. Работник

1. Работником является дееспособный гражданин, достигший установленного настоящим Кодексом возраста, который на основании трудового договора выполняет в пользу работодателя определенную работу по определенной специальности, квалификации или должности.
2. Работниками считаются также несовершеннолетние граждане в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, работающие по трудовому договору с письменного согласия одного из родителей, усыновителя или попечителя.
3. Запрещается заключение трудового договора с гражданами, не достигшими четырнадцатилетнего возраста, или привлечение их к труду.

Статья 18. Работодатель

1. Работодателем является участник трудовых отношений, который на основании трудового договора и (или) в установленном законом порядке использует труд граждан.
2. Работодателем может являться юридическое лицо, обладающее трудовой правоспособностью и дееспособностью, независимо от его организационно-правовой формы, формы собственности, характера и вида деятельности. В предусмотренных законодательством случаях в качестве работодателя может выступать иной субъект, имеющий право на заключение трудового договора (учреждение, государственный орган или орган местного самоуправления и другие).
3. Работодателем может являться также каждый гражданин.

Статья 19. Коллектив работников, порядок принятия постановлений коллективом работников

1. Коллектив работников составляют все работники, находящиеся в трудовых отношениях с работодателем. Коллектив работников принимает свои постановления на собраниях (конференциях) работников.
2. Собрание работников правомочно, если в нем участвует более половины работающих у работодателя работников, а конференция правомочна, если в ней участвуют более двух третей делегатов, избранных работниками.
3. Постановления собрания (конференции) работников считаются принятыми, если за них проголосовало более половины участников (делегатов) собрания (конференции), за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.
4. По принятому большинством голосов участников собрания (делегатов конференции) решению постановления собрания (конференции) работников могут приниматься тайным голосованием.
5. Коллектив работников может принимать свои постановления также и на собраниях, созданных в структурных и выделенных подразделениях организации – по совокупности голосов, полученных в итоге голосования.

Статья 20. Трудовой стаж

1. Трудовой стаж – это период времени, в течение которого гражданин находился в трудовых отношениях, регулируемых настоящим Кодексом, а также иные периоды времени, которые в соответствии с нормативными правовыми актами или коллективными договорами могут засчитываться в трудовой стаж, которым трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты и коллективные договоры обуславливают определенные трудовые права либо дополнительные трудовые гарантии и льготы. Трудовой стаж может быть:
 - 1) общим трудовым стажем, в который засчитывается весь период времени нахождения гражданина в трудовых отношениях, а также иные периоды времени, которые разрешается засчитывать в трудовой стаж;
 - 2) специальным трудовым стажем, в который засчитываются те периоды времени, в течение которых выполнялась работа по определенной специальности, или занималась определенная должность, или выполнялась работа в особых условиях труда, а также другие периоды времени, которые разрешается засчитывать в трудовой стаж данного типа;
 - 3) трудовым стажем в определенной организации или у одного и того же работодателя, в который засчитывается время работы на данном рабочем месте, а также периоды времени, которые разрешается засчитывать в трудовой стаж данного типа;
 - 4) непрерывным трудовым стажем, в который засчитывается период работы в одной и той же организации (у работодателя) или в нескольких организациях (у работодателей), если перевод с одного рабочего места в другое производился с обоюдного согласия работодателей, либо по иным основаниям, не прерывающим трудовой стаж, либо, если перерывы при переходе с одной работы на другую не превышали одного месяца;
 - 5) страховым стажем, в который засчитывается совокупность периодов времени трудовой и иной деятельности, не запрещенной законодательством Республики Армения, в течение которых гражданин подлежал страхованию, для него и (или) им самим в установленном законом порядке вносились платежи по обязательному социальному страхованию.
2. Порядок исчисления трудового стажа устанавливается Правительством Республики Армения.

Г Л А В А 3

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО В КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Статья 21. Добровольность и свобода представительства

Работодатели и работники в целях защиты и представления своих прав и интересов могут в установленном законом порядке свободно объединяться по своей воле, создавая профессиональные союзы и ассоциации работодателей.

Статья 22. Основы представительства

1. Работодатели и работники могут получать трудовые права и обязанности, изменять их или отказываться от них и защищать их через посредство своих представителей. Представительство работодателей и работников может осуществляться как в коллективных, так и в индивидуальных трудовых отношениях. Представительство в коллективных трудовых отношениях регулируется настоящим Кодексом и иными законами, а представительство в индивидуальных трудовых отношениях – Гражданским кодексом Республики Армения.

2. Представительство в коллективных трудовых отношениях возникает, если представитель представляет волю более половины работников. Принятые посредством такого представительства обязательства общего характера обязательны также и для всех вовлеченных в сферу действия обязательств работников, не делегировавших специальные полномочия представителю коллектива.

Статья 23. Представители работников

1. Представление прав и интересов работников и их защита в трудовых отношениях могут осуществляться профессиональными союзами.

При отсутствии в организации профессионального союза функции представительства и защиты интересов работников собранием (конференцией) работников могут быть переданы соответствующему отраслевому или территориальному профессиональному союзу. В этом случае собрание (конференция) работников избирает представителя (представителей), который (которые) в составе делегации отраслевого или территориального профессионального союза участвует в коллективных переговорах с данным работодателем.

2. Одно и то же лицо не может одновременно представлять интересы работников и работодателей и защищать их.

Статья 24. Регламентирование деятельности профессиональных союзов

Профессиональные союзы при защите трудовых, профессиональных, экономических и социальных прав и интересов работников руководствуются настоящим Кодексом, законами, регулирующими деятельность профессиональных союзов, и своими уставами.

Статья 25. Права представителей работников

1. Представители работников имеют право:

- 1) проводить коллективные переговоры, заключать коллективные договоры, осуществлять контроль за их выполнением;
- 2) представлять работодателю предложения по организации труда;
- 3) организовывать и возглавлять забастовки и иные законные мероприятия, право на проведение которых имеют работники;
- 4) представлять предложения в государственные органы и органы местного самоуправления;
- 5) осуществлять негосударственный контроль в отношении исполнения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 6) получать информацию у работодателя в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- 7) опротестовывать в судебном порядке решения и действия работодателя и его уполномоченных лиц, противоречащие законодательству Республики Армения, коллективным и трудовым договорам или нарушающие права представителей работников.

2. Представители работников при осуществлении представительства интересов работников вправе выполнять также и иные законные действия. Коллективным договором представители работников могут наделяться дополнительными полномочиями, не противоречащими законодательству.

Статья 26. Обязанности и права работодателя в отношении представителей работников

1. Работодатель обязан:

- 1) уважать права представителей работников и не препятствовать их деятельности. Деятельность представителя работников не может быть прекращена по желанию работодателя;
 - 2) консультироваться с представителями работников при принятии решений, влияющих на правовое положение работников, а в предусмотренных настоящим Кодексом случаях получать их согласие;
 - 3) обеспечивать проведение коллективных переговоров в сжатые сроки;
 - 4) обсуждать в установленные настоящим Кодексом сроки, а при неустановленности сроков не позднее чем в течение одного месяца, предложения представителей работников и давать на них письменные ответы;
 - 5) бесплатно предоставлять представителям работников необходимые сведения по вопросам труда;
 - 6) выполнять иные обязанности, установленные коллективным договором;
 - 7) обеспечивать осуществление установленных законодательством прав представителя работников.
2. В случаях нарушения представителем работников прав работодателя, требований законодательства или норм

договора работодатель вправе обратиться в установленном законодательством порядке в суд с требованием о прекращении незаконной деятельности представителя работников.

Статья 27. Представители работодателей

1. В коллективных и индивидуальных трудовых отношениях организации в качестве представителя работодателя выступает руководитель организации (директор, генеральный директор, председатель и другие). В случаях, предусмотренных законом или уставом организации, либо в пределах своей компетенции работодателей могут представлять и другие лица.

2. Работодатель имеет право на передачу своих полномочий в сфере трудового права или их части гражданам или юридическим лицам.

3. В качестве представителя работодателей в коллективных отношениях республиканского, отраслевого и территориального уровней выступает соответствующая ассоциация работодателей.

Ассоциацией работодателей является юридическое лицо, считающееся некоммерческой организацией, которое объединяет организации-работодатели и граждан-работодателей. Организации-работодатели, являющиеся членами ассоциации, представляют в ассоциации своими уполномоченными представителями.

Деятельность ассоциации работодателей регулируется настоящим Кодексом, законом и собственным уставом.

Г Л А В А 4

СРОКИ

Статья 28. Определение срока

1. Установленный трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными и трудовыми договорами или назначенный судом срок определяется окончанием конкретного периода времени, исчисляемого календарным годом, месяцем, числом месяца или годами, месяцами, неделями, днями или часами.

2. Срок может определяться также и указанием события, которое неизбежно должно состояться.

Статья 29. Исчисление сроков

1. Определяемый периодом времени срок начинается со дня, следующего за тем календарным годом, месяцем, числом месяца или наступлением того события, которым определено начало срока.

2. Исчисляемый годами срок истекает в соответствующем месяце и соответствующего числа месяца последнего года этого срока. Если точное выяснение месяца, с которого начался исчисляемый годами срок, невозможно, последним днем срока считается 30-е июня соответствующего года.

К сроку, определенному в полгода, применяются правила исчисления срока в месяцах.

3. К сроку, исчисляемому в кварталах года, применяются правила исчисления срока в месяцах. При этом квартал считается приравненным к трем месяцам, а исчисление кварталов производится с начала года.

4. Срок, исчисляемый в месяцах, истекает соответствующего числа последнего месяца срока.

Если исчисляемый в месяцах срок истекает в месяце, не имеющем соответствующего числа месяца, то срок истекает в последний день этого месяца.

Если точное выяснение дня, с которого начался исчисляемый месяцами срок, невозможно, последним днем срока считается пятнадцатый день соответствующего месяца.

5. Срок, определяемый в полмесяца, рассматривается как срок, исчисляемый в днях, и считается равным пятнадцати дням.

6. Срок, исчисляемый в неделях, истекает в соответствующий день последней недели срока.

7. В сроки, исчисляемые календарными днями, включаются также и выходные и нерабочие дни – праздничные дни и дни памяти. Если последний день срока совпадает с нерабочим днем, то днем окончания срока считается следующий за ним рабочий день. Срок, исчисляемый днями, исчисляется календарными днями, если трудовым законодательством или нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не предусмотрено иное.

8. Если срок определен для совершения какого-либо действия, то это действие может быть совершено до двадцати четырех часов последнего дня срока. Однако, если это действие должно быть совершено в организации, срок истекает в то время, когда в этой организации по установленным правилам прекращается выполнение соответствующих операций.

9. Письменные заявления и уведомления (документы), переданные организации связи до двадцати четырех часов

последнего дня срока, считаются переданными в срок.

Статья 30. Исковая давность

1. Исковая давность – это период времени для защиты права по иску лица, право которого нарушено.
2. Для отношений, регулируемых настоящим Кодексом, общий срок исковой давности составляет три года, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. В отношении некоторых видов требований законом могут устанавливаться короткие или более длительные специальные сроки по сравнению с общим сроком исковой давности.
3. Исковая давность не распространяется на требования по защите чести и достоинства, по заработной плате работника, а также по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работника.
4. Положения Гражданского и Гражданского процессуального кодексов Республики Армения, касающиеся исковой давности, могут применяться к трудовым отношениям в случае отсутствия в трудовом законодательстве положений о применении исковой давности.

Статья 31. Сроки погашения

1. Трудовым законодательством могут устанавливаться сроки, по истечении которых прекращаются связанные с ними права и обязанности (сроки погашения).
2. Сроки погашения не подлежат приостановлению, продлению или восстановлению, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Статья 32. Процессуальные сроки

Установленные трудовым законодательством сроки выполнения процессуальных действий определяются положениями Гражданского процессуального кодекса Республики Армения, касающимися исчисления и применения таких сроков, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Г Л А В А 5

НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Статья 33. Органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Государственный надзор и контроль за выполнением требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров осуществляют соответствующие государственные органы, а негосударственный контроль – профессиональные союзы и работодатели (представители работодателей).

Статья 34. Государственный надзор и контроль за выполнением трудового законодательства, коллективных договоров

Государственный надзор и контроль за выполнением работодателями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и нормативных положений коллективных договоров осуществляет государственная инспекция труда, а в случаях, предусмотренных законом, – иные государственные органы. Функции, права и обязанности государственной инспекции труда устанавливаются законом.

Статья 35. Негосударственный контроль за выполнением трудового законодательства, коллективных договоров

Негосударственный контроль за выполнением работодателями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и коллективных договоров осуществляют профессиональные союзы, а негосударственный контроль за выполнением работниками трудового законодательства, иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, и коллективных договоров – работодатели (представители работодателей).

Г Л А В А 6

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ И ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

Статья 36. Основания возникновения трудовых прав и обязанностей

Трудовые права и обязанности могут возникать, изменяться и прекращаться:

- 1) по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом, другими законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми и коллективными договорами, а также в результате действий граждан и работодателей, которые, хотя и не предусмотрены законом или иными нормативными правовыми актами, однако, согласно принципам трудового законодательства, приводят к возникновению трудовых прав и обязанностей;
- 2) по актам государственных органов и органов местного самоуправления, которые предусмотрены законом в качестве оснований возникновения трудовых прав и обязанностей;
- 3) по судебному акту, устанавливающему трудовые права и обязанности;
- 4) вследствие причинения вреда;
- 5) вследствие событий, с которыми закон или иной правовой акт связывают возникновение трудовых правовых последствий.

Статья 37. Осуществление трудовых прав и выполнение трудовых обязанностей

1. Работодатели, работники и их представители при осуществлении своих прав и выполнении своих обязанностей обязаны соблюдать закон, действовать добросовестно и благоразумно. Запрещается злоупотребление трудовыми правами.
2. При осуществлении трудовых прав и выполнении трудовых обязанностей не должны нарушаться защищаемые законом права и интересы иных лиц.
3. Запрещается препятствование объединению работников в профессиональные союзы.

Статья 38. Защита трудовых прав

1. Защита трудовых прав в соответствии с установленной Гражданским процессуальным кодексом Республики Армения подведомственностью дел осуществляется судом.
2. Защита трудовых прав осуществляется профессиональными союзами в порядке, установленном настоящим Кодексом и законами, регулирующими их деятельность.
3. Защита трудовых прав осуществляется посредством:
 - 1) признания права;
 - 2) восстановления положения, существующего до нарушения права;
 - 3) предотвращения или прекращения действий, нарушающих право либо создающих угрозу для его нарушения;
 - 4) признания недействительным акта государственного органа или органа местного самоуправления;
 - 5) неприменения судом противоречащего закону акта государственного органа и органа местного самоуправления;
 - 6) самозащиты права;
 - 7) принуждения к выполнению обязанности в натуре;
 - 8) получения возмещения ущерба;
 - 9) взыскания штрафа (неустойки);
 - 10) прекращения или изменения правоотношения;
 - 11) других способов, предусмотренных законом.

Р А З Д Е Л 2

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Г Л А В А 7

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Статья 39. Понятие и принципы социального партнерства

1. Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), а в случаях, установленных настоящим Кодексом, - и Правительством Республики Армения, призванная обеспечить согласование интересов работников и работодателей в коллективных трудовых отношениях.

2. Основными принципами социального партнерства являются:

- 1) равноправие сторон;
- 2) свобода коллективных переговоров;
- 3) учет и уважение интересов сторон;
- 4) соблюдение сторонами и их представителями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;
- 5) полномочность представителей сторон;
- 6) свобода выбора предложенных к рассмотрению вопросов, касающихся сферы труда;
- 7) добровольность принятия обязательств;
- 8) реальность принимаемых обязательств;
- 9) обязательность выполнения коллективного договора;
- 10) надзор и контроль за выполнением коллективного договора;
- 11) ответственность за невыполнение коллективного договора по вине сторон или их представителей.

Статья 40. Стороны социального партнерства

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице их представителей. В случае трехстороннего социального партнерства в нем на равных с представителями работников и работодателей основаниях участвуют представители Правительства Республики Армения.

Статья 41. Система социального партнерства

Система социального партнерства включает следующие уровни:

- 1) республиканский уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Республике Армения. Сторонами такого партнерства являются Правительство Республики Армения, республиканская конфедерация профсоюзных организаций, республиканская ассоциация работодателей;
- 2) отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в соответствующей отрасли (отраслях) экономики (производства, службы, профессии). Сторонами такого партнерства являются республиканская отраслевая конфедерация профсоюзных организаций и соответствующая отраслевая ассоциация работодателей;
- 3) территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда на определенной территории. Сторонами такого партнерства являются соответствующая территориальная конфедерация профсоюзных организаций и соответствующая территориальная ассоциация работодателей;
- 4) уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работодателем и работниками. Сторонами такого партнерства являются работодатель и профессиональный союз.

Статья 42. Формы социального партнерства

Социальное партнерство, как правило, осуществляется в следующих формах:

- 1) проведение коллективных переговоров в связи с составлением проекта и заключением коллективного договора;
- 2) проведение взаимных консультаций и взаимный обмен информацией.

Статья 43. Получение информации

1. Работники имеют право на получение не запрещенной законом информации, касающейся трудовых отношений.
2. Информация, касающаяся трудовых отношений, предоставляется работодателем представителям работников.
Объем предоставляемой информации обуславливается уровнем социального партнерства.

3. Информация включает:

- 1) сведения о настоящей и будущей деятельности работодателя;
- 2) сведения о возможных изменениях занятости;
- 3) сведения о мероприятиях, которые будут осуществлены в случае возможного сокращения численности работников;
- 4) иные сведения, касающиеся трудовых отношений, если эти сведения не считаются государственной, служебной или

коммерческой тайной.

4. Порядок и условия предоставления информации устанавливаются соглашением сторон.

Статья 44. Особенности применения норм раздела 2 настоящего Кодекса

В отношении гражданских служащих, служащих установленных законом иных государственных (специальных) служб и органов местного самоуправления, а также работников (служащих) Центрального банка Республики Армения нормы раздела 2 настоящего Кодекса могут применяться только в случаях и порядке, предусмотренных соответствующими законами.

К трудовым отношениям с участием лиц, занимающих политическую, дискреционную и гражданскую должности, установленные разделом 2 настоящего Кодекса нормы не применяются.

Г Л А В А 8

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ

Статья 45. Коллективные договоры

1. Коллективный договор – это заключенное в письменной форме добровольное соглашение между работодателем (представителем работодателя) или ассоциацией работодателей и профессиональным союзом, а в установленных настоящим Кодексом случаях - также и Правительством Республики Армения, которым регулируются трудовые отношения между работниками и работодателями. Коллективные договоры являются двусторонними, за исключением заключаемого с участием Правительства Республики Армения коллективного договора, который является трехсторонним.

2. Стороны коллективных трудовых отношений и их представители согласуют свои интересы и разрешают свои споры посредством коллективных переговоров. Сторона, изъявившая желание провести коллективные переговоры, обязана письменно уведомить об этом другую сторону. В уведомлении указываются цель коллективных переговоров, а также предложения и требования.

3. Стороны коллективных переговоров договариваются о дне начала и процедуре коллективных переговоров.

4. Проведение коллективных переговоров должно осуществляться в пределах разумного и без их затягивания.

5. Стороны коллективных договоров или их представители имеют право делать друг другу запросы по вопросам, связанным с коллективными переговорами. Ответы на запросы должны представляться не позднее чем в течение пятнадцати дней со дня подачи запроса. Этот срок может быть изменен по дополнительной договоренности сторон или их представителей.

6. Сторона, предоставляющая информацию, имеет право потребовать от другой стороны неразглашения полученной информации.

7. Коллективные переговоры считаются завершенными с момента заключения коллективного договора, либо составления протокола разногласий, либо отправки одной из сторон другой стороне письменного уведомления о выходе из процесса коллективных переговоров, если сторонами не принято иное решение.

8. Коллективные переговоры считаются несостоявшимися, если сторона, получившая уведомление в соответствии с частью 2 настоящей статьи, отказывается участвовать в коллективных переговорах.

Статья 46. Уровни коллективных переговоров

Коллективные договоры могут быть следующих уровней:

- 1) коллективный договор, заключенный на республиканском уровне;
- 2) коллективный договор, заключенный на отраслевом и территориальном уровне;
- 3) коллективный договор, заключенный на уровне организации или ее выделенных (структурных) подразделений.

Г Л А В А 9

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ, ОТРАСЛЕВОЙ И ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

Статья 47. Сфера действия республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров

Положения республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров распространяются на работников организаций, работодатели которых на срок действия договора являются членами ассоциации работодателей, заключивших договор.

Статья 48. Стороны республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров

1. Сторонами республиканского коллективного договора являются республиканская конфедерация профсоюзных организаций, республиканская ассоциация работодателей и Правительство Республики Армения.

2. Сторонами отраслевого коллективного договора являются ассоциация работодателей соответствующей отрасли экономики (производства, службы, профессии) и отраслевая республиканская конфедерация профсоюзных организаций.

Если работодателем является Республика Армения или муниципалитет, сторонами отраслевого коллективного договора являются отраслевая республиканская конфедерация профсоюзных организаций и соответствующий орган государственного управления или соответствующий руководитель муниципалитета.

3. Сторонами территориального коллективного договора являются территориальная ассоциация работодателей, ведущих деятельность на определенной территории, и территориальная конфедерация профсоюзных организаций.

Статья 49. Содержание республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров

1. Содержание и структуру республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров определяют стороны договора.

2. Республиканским коллективным договором могут устанавливаться:

- 1) дополнительные мероприятия по обеспечению безопасности и гигиены труда;
- 2) дополнительные гарантии занятости;
- 3) дополнительные социально-трудовые гарантии, которые стороны сочтут необходимыми;
- 4) порядок получения информации о выполнении коллективного договора и осуществления надзора за его

выполнением.

3. Отраслевым и территориальным коллективными договорами могут устанавливаться:

- 1) условия оплаты труда, механизмы регулирования оплаты труда с учетом уровня инфляции и роста цен;
- 2) условия труда;
- 3) рабочее время и время отдыха (включая и предоставление отпусков и их продолжительность);
- 4) порядок и условия сокращения численности работников, гарантии в случае сокращений;
- 5) условия безопасности и гигиены труда;
- 6) условия экологической безопасности производства и охраны здоровья работников;
- 7) условия получения работниками специальности, повышения квалификации и переквалификации работников;
- 8) такие гарантии и компенсации, которые стороны сочтут необходимыми;
- 9) порядок получения информации о выполнении коллективного договора и осуществлении надзора и контроля за его

выполнением;

10) ответственность за невыполнение коллективного договора;

11) порядок и сроки предъявления работниками и работодателями требований в случае коллективных трудовых

споров;

12) мероприятия социального партнерства, направленные на избежание коллективных споров, забастовок;

13) другие вопросы по соглашению сторон.

Статья 50. Порядок заключения республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров

1. Заключение республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров инициируется сторонами, указанными в статье 48 настоящего Кодекса.

2. Порядок и сроки разработки республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров, а также связанные с ними вопросы определяются сторонами договора.

Статья 51. Регистрация республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров

1. Регистрацию республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров осуществляет уполномоченный государственный орган по представлении соответствующего заявления и коллективного договора. Республиканский, отраслевой и территориальный коллективные договоры в течение десяти дней с момента подписания направляются на регистрацию ассоциацией работодателей, считающейся стороной договора. Отказ в регистрации подписанного сторонами и представленного на регистрацию коллективного договора по какой-либо мотивации запрещается.

2. Если в срок, указанный в части 1 настоящей статьи, договор не представлен на регистрацию ассоциацией работодателей, республиканский, отраслевой или территориальный коллективные договоры могут быть представлены на регистрацию профессиональным союзом, считающимся стороной договора. Профессиональный союз представляет на регистрацию республиканский, отраслевой или территориальный коллективные договоры в течение пяти дней после истечения срока, указанного в части 1 настоящей статьи.

Статья 52. Действие и расторжение республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров

1. Республиканский, отраслевой и территориальный коллективные договоры вступают в силу с момента подписания, если коллективным договором не предусмотрено иное.

2. Срок действия республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров устанавливается сторонами, но на срок не более трех лет. Стороны имеют право продлить срок действия договора, но на срок не более трех лет.

3. Стороны в течение последних двух месяцев срока действия республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров могут начать коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия действующего коллективного договора.

4. Республиканский, отраслевой и территориальный коллективные договоры действуют до истечения указанного в них срока и могут быть расторгнуты досрочно в случаях и порядке, предусмотренных коллективным договором.

Статья 53. Надзор и контроль за выполнением республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров

Контроль за выполнением республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров осуществляется сторонами или их уполномоченными в этих целях представителями. Надзор и контроль за выполнением республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров может осуществляться государственным уполномоченным органом, если стороны коллективного договора не способны самостоятельно осуществлять надзор и обратились с соответствующей просьбой в государственный уполномоченный орган.

Статья 54. Разрешение споров, возникающих по выполнению положений республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров

Споры, возникающие по заключению республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров и выполнению их положений, разрешаются в порядке, установленном Главой 11 настоящего Кодекса.

Г Л А В А 10

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОРГАНИЗАЦИИ

Статья 55. Коллективный договор организации и сфера его действия

1. Коллективный договор организации – письменное соглашение по установленным частью 3 статьи 49 настоящего Кодекса условиям, заключенное между работодателем и профессиональным союзом работников данной организации.

2. Заключенный в организации коллективный договор распространяется на всех работников этой организации. В случаях и порядке, предусмотренном коллективным договором организации, коллективные договоры могут заключаться в выделенных и структурных подразделениях организации.

Статья 56. Стороны коллективного договора организации

1. Сторонами коллективного договора организации являются коллектив работников организации - в лице действующего в организации профессионального союза, и работодатель - в лице руководителя организации или его уполномоченного лица.

2. В случае наличия в организации нескольких профессиональных союзов коллективный договор организации заключается между единым представительным органом профессиональных союзов и работодателем.

3. Единый представительный орган профессиональных союзов создается профессиональными союзами путем проведения соответствующих переговоров. В случае, если единый представительный орган профессиональных союзов не создан вследствие отсутствия соглашения профессиональных союзов, решение о создании единого представительного органа может быть принято собранием (конференцией) работников.

4. В случае передачи функций представительства и защиты интересов работников соответствующему территориальному или отраслевому профессиональному союзу вследствие отсутствия в организации профессионального союза сторонами коллективного договора являются работодатель и соответствующий территориальный или отраслевой профессиональный союз.

Статья 57. Содержание коллективного договора организации

1. Коллективным договором организации сторонами устанавливаются условия, не регулируемые трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами или республиканскими, отраслевыми и территориальными коллективными договорами, либо не противоречащие им и не ухудшающие положение работников по сравнению с предусмотренными ими условиями.

2. Коллективный договор организации содержит взаимные обязательства работников и работодателей по установленным частью 3 статьи 49 настоящего Кодекса вопросам или их части.

Статья 58. Разработка и обсуждение проекта коллективного договора организации

1. Стороны, достигшие в соответствии с частями 2 и 3 статьи 45 настоящего Кодекса соглашения о начале переговоров для заключения коллективного договора, формируют по принципу равного представительства комиссию для разработки проекта коллективного договора организации. Состав комиссии фиксируется протоколом. День подписания протокола считается днем начала коллективных переговоров.

2. Стороны, начав коллективные переговоры, договариваются о содержании подлежащей предоставлению ими информации, сроках ее передачи, о порядке и сроках разработки коллективного договора организации, что фиксируется протоколом.

3. В случае недостижения договоренностей по условиям, установленным частью 2 настоящей статьи, составляется протокол разногласий. В протоколе указываются предложения сторон по устранению разногласий, а также устанавливается срок возобновления коллективных переговоров.

4. Проект коллективного договора организации, разработанный в результате коллективных переговоров, вносится на обсуждение собрания (конференции) работников. В случае неодобрения проекта коллективного договора организации собранием (конференцией) работников собранием (конференцией) работников может быть принято решение о возобновлении коллективных переговоров или инициировании коллективного трудового спора. Коллективный трудовой спор может быть также инициирован, если невозможно устранение разногласий, указанных в части 3 настоящей статьи. В случае одобрения проекта коллективного договора организации собранием (конференцией) работников договор подписывается представителями работодателя и работников.

Если в собрании (конференции) работников, созванном для обсуждения проекта коллективного договора, принимает участие меньшее число работников (делегатов), чем установлено частью 2 статьи 19 настоящего Кодекса, то не позднее чем в пятнадцатидневный срок со дня проведения собрания (конференции) работников созывается новое собрание (конференция) работников.

Статья 59. Вступление в силу и срок действия коллективного договора организации

1. Коллективный договор организации вступает в силу с момента его подписания, если этим договором не установлено иное.

2. Срок действия коллективного договора организации устанавливается сторонами, но на срок не более трех лет. Стороны имеют право на продление срока действия коллективного договора на срок не более трех лет.

3. Сторонами в течение последних двух месяцев срока действия коллективного договора организации могут быть начаты коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении в установленном порядке

срока действия действующего коллективного договора.

4. Коллективный договор организации сохраняет свою силу в случае изменения наименования организации, учредителя (участника, акционера, пайщика и других), за исключением случая, предусмотренного частью 2 статьи 61 настоящего Кодекса, либо в случае изменения ее руководителя (представителя работодателя, подписавшего договор).

5. При реорганизации организации коллективный договор продолжает действовать на весь срок его действия также в организациях, созданных в результате реорганизации.

Статья 60. Изменения и дополнения коллективного договора организации

Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор организации устанавливается коллективным договором организации. Если коллективным договором организации такой порядок не установлен, изменения и дополнения в коллективный договор организации вносятся по процедурам, установленным настоящим Кодексом для заключения коллективного договора.

В случае возникновения коллективного трудового спора по внесению в коллективный договор организации изменений и дополнений этот спор рассматривается в примирительной комиссии (в том числе и с участием посредника). В случае неразрешения коллективного трудового спора (в том числе непроведения коллективных переговоров, отказа в рассмотрении вопроса в примирительной комиссии) коллективный договор организации продолжает действовать на оставшийся срок, а проведение забастовки запрещается.

Статья 61. Расторжение коллективного договора организации

1. Коллективный договор организации может быть расторгнут в установленных им порядке и случаях каждой из сторон с предупреждением об этом другой стороны не позднее чем за три месяца. Коллективный договор организации не может быть расторгнут в течение первых шести месяцев его действия, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 настоящей статьи.

2. В случае приватизации (разгосударствления) организации коллективный договор организации считается расторгнутым прежним работодателем в одностороннем порядке, независимо от срока действия договора.

3. Коллективный договор организации считается расторгнутым с момента вступления в законную силу решения суда о признании банкротом организации-должника.

Статья 62. Надзор и контроль за выполнением коллективного договора организации

1. Надзор за выполнением коллективного договора организации осуществляется сторонами или их уполномоченными с этой целью представителями. Надзор и контроль за выполнением коллективного договора организации может осуществляться уполномоченным государственным органом, если сторона коллективного договора не в состоянии самостоятельно осуществлять надзор и с соответствующей просьбой обратилась в уполномоченный государственный орган.

2. Представители сторон подотчетны собранию (конференции) работников в отношении выполнения обязательств, установленных коллективным договором организации. Порядок и сроки представления отчета устанавливаются коллективным договором организации.

Статья 63. Порядок разрешения споров, возникших по заключению коллективного договора организации и его положениям

Споры, возникшие по заключению коллективного договора организации и выполнению его положений, разрешаются в порядке, установленном главой 11 настоящего Кодекса.

Г Л А В А 11

УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 64. Коллективный трудовой спор

Коллективный трудовой спор – разногласия между профессиональным союзом и работодателем или сторонами,

имеющими право на заключение коллективного договора, по предъявленным и неудовлетворенным требованиям сторон, возникающим в ходе переговоров в связи с заключением коллективного договора, а также изменения условий, установленных законодательством, иными нормативными правовыми актами или коллективным договором, либо установления новых условий труда, заключения и выполнения коллективного договора.

Статья 65. Выдвижение требований

1. Правом выдвижения требований по коллективным трудовым спорам работодателю или стороне коллективного договора обладают стороны социального партнерства.
2. Требования должны предъявляться в письменной форме, с четким их изложением и обоснованием. Письменные требования направляются работодателю или соответствующей стороне социального партнерства.

Статья 66. Рассмотрение требований

Работодатель или соответствующая сторона, получившая требования, обязаны рассмотреть полученные требования и в течение семи дней по их получении принять письменное решение и передать его направившей требования стороне. Если принятое решение не удовлетворяет выдвигающих требование, то стороны могут рассмотреть спор по процедурам, установленным настоящей главой.

Статья 67. Применяемые процедуры

1. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров состоит из следующих этапов:
 - 1) рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии (в том числе и с участием посредника). Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом рассмотрения коллективных споров;
 - 2) рассмотрение коллективного трудового спора в суде, если коллективный трудовой спор касается хода выполнения коллективного договора.
2. Сторона коллективного трудового спора не вправе уклоняться от примирительных процедур. Представители сторон, примирительная комиссия, посредник обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения коллективного трудового спора.

Статья 68. Создание примирительных комиссий

1. Примирительные комиссии формируются из равного числа представителей сторон коллективного трудового спора. Общее число членов примирительной комиссии определяется соглашением сторон. Примирительная комиссия создается в течение семи дней со дня передачи выдвинувшей требования стороне письменного решения об отклонении выдвинутых требований. Состав комиссии фиксируется протоколом.
2. Если стороны не могут определить при общем согласии общее число членов примирительной комиссии, то они делегируют в примирительную комиссию своих представителей по своему усмотрению. Число представителей с каждой стороны должно быть не больше пяти человек.

Статья 69. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

1. Коллективный трудовой спор должен рассматриваться примирительной комиссией в течение семи дней со дня ее создания. Указанный срок может быть продлен по соглашению сторон.
2. В ходе рассмотрения спора в примирительной комиссии представителями сторон могут приглашаться специалисты (консультанты, эксперты и другие).
3. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Статья 70. Решение примирительной комиссии

1. При достижении соглашения по требованиям, предъявленным в примирительной комиссии, принимается письменное решение о разрешении коллективного трудового спора и завершении процесса примирения. Решение

примирительной комиссии имеет для сторон обязательную силу и подлежит исполнению в порядке и сроки, установленные решением примирительной комиссии.

2. При недостижении согласия по требованиям, предъявленным в примирительной комиссии, или части из них стороны коллективного трудового спора составляют протокол разногласий и принимают решение о продолжении рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника (если спор касается заключения или изменения коллективного договора) либо о неразрешении спора и завершении процесса примирения.

3. Решение примирительной комиссии доводится до сведения работников.

Статья 71. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

1. Коллективный трудовой спор рассматриваются с участием посредника, если спор касается заключения или изменения коллективного договора.

2. После составления примирительной комиссией протокола разногласий и принятия решения в соответствии с частью 2 статьи 70 настоящего Кодекса стороны коллективного трудового спора в течение трех рабочих дней приглашают посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в государственный уполномоченный орган в области труда относительно кандидатуры посредника. Соглашение относительно кандидатуры посредника фиксируется протоколом, в котором указываются размер и порядок вознаграждения посредника. Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигают соглашения относительно кандидатуры посредника, то переговоры считаются завершенными, а коллективный трудовой спор – неразрешенным.

3. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон, в котором участвует также и посредник.

4. Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся данного спора. Посредник имеет право представлять предложения сторонам коллективного трудового спора.

5. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в течение семи дней со дня его приглашения. При достижении соглашения по требованиям, представленным в примирительной комиссии, принимается решение в письменной форме о разрешении коллективного трудового спора, а при недостижении соглашения по представленным требованиям или их части – о неразрешении спора и завершении процесса примирения.

Статья 72. Рассмотрение коллективного трудового спора в суде

При недостижении соглашения в примирительной комиссии в случае коллективного трудового спора по выполнению положений коллективного договора стороны коллективного трудового спора в течение десяти дней после составления протокола разногласий и принятия решения о неразрешении спора и завершении процесса примирения могут обратиться в суд.

Статья 73. Забастовка

Забастовка – временное прекращение работниками одной или нескольких организаций либо группой работников работы в случае неразрешения коллективного спора, связанного с заключением коллективного договора (включая и непроведение коллективных переговоров, отказ от рассмотрения вопроса в примирительной комиссии), или невыполнения удовлетворяющего работников решения примирительной комиссии, принятого в соответствии с частью 1 статьи 70 настоящего Кодекса.

Статья 74. Объявление забастовки

1. Право на принятие решения об объявлении забастовки (включая и предупредительную) в установленном настоящим Кодексом и своим уставом порядке имеет профессиональный союз. Забастовка объявляется в том случае, если решение об этом одобрено тайным голосованием:

- 1) двух третей от общего числа работников организации – при объявлении забастовки в организации;
- 2) двух третей от общего числа работников подразделения – при объявлении забастовки в выделенном (структурном) подразделении организации. Если объявление забастовки в выделенном подразделении организации препятствует нормальной деятельности других подразделений организации, то решение об объявлении забастовки должно быть одобрено двумя третями работников этого подразделения, число которых не может быть меньше половины от общего числа работников организации.

2. О начале предстоящей забастовки профессиональный союз обязан уведомить работодателя в письменной форме не менее чем за семь дней до дня забастовки. Одновременно с уведомлением работодателю направляется принятое в установленном настоящей статьей порядке решение с приложением выдвинутых требований. При объявлении забастовки допускается предъявление только тех требований, которые не были удовлетворены во время примирительных процедур.

3. До начала забастовки может быть организована предупредительная забастовка. Она не может продолжаться более двух часов. Об этой забастовке работодатель должен быть уведомлен в письменной форме не позднее чем за три дня.

4. В случае принятия решения о проведении забастовки в организациях железнодорожного и городского общественного транспорта, гражданской авиации, связи, здравоохранения, по производству питания, в организациях, занимающихся водоснабжением и канализацией, деятельностью по транспортировке отходов, в непрерывно действующих организациях, а также в организациях, прекращение работы в которых может иметь тяжелые или опасные последствия для общества либо жизни и здоровья отдельных лиц, работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за четырнадцать дней до начала забастовки.

5. В решении об объявлении забастовки указываются:

- 1) требования, считающиеся основанием для объявления забастовки;
- 2) число, месяц, год и время начала забастовки;
- 3) орган, возглавляющий забастовку.

Статья 75. Ограничения на проведение забастовки

1. Запрещается объявление забастовки в полиции, вооруженных силах (иных приравненных к ним службах), службах охраны, а также в организациях централизованного электроснабжения, теплоснабжения, газоснабжения, в службах неотложной медицинской помощи. Требования, выдвинутые работниками таких организаций и служб, рассматриваются на республиканском уровне социального партнерства с участием соответствующей профсоюзной организации и работодателя.

2. В зонах стихийного бедствия, а также на территориях, в которых в установленном порядке объявлено военное положение или чрезвычайная ситуация (чрезвычайное положение), забастовки запрещаются до ликвидации последствий стихийного бедствия или отмены в установленном порядке военного положения, чрезвычайной ситуации (чрезвычайного положения).

3. Запрещается объявление забастовки в течение всего периода действия коллективного договора.

Статья 76. Орган, возглавляющий забастовку

Органом, возглавляющим забастовку, является профессиональный союз или созданный им забастовочный комитет. Права и обязанности забастовочного комитета в соответствии с настоящим Кодексом и другими законами устанавливает профессиональный союз, создавший этот комитет.

Статья 77. Ход забастовки

1. Орган, возглавляющий забастовку, и работодатель обязаны в ходе забастовки предпринимать все зависящие от них меры для обеспечения охраны общественного порядка, жизни работников и имущества организации.

2. В ходе проведения забастовки в организациях, указанных в части 4 статьи 74 настоящего Кодекса, должны быть обеспечены минимальные условия (услуги), необходимые для удовлетворения неотложных (жизненно важных) потребностей общества. Минимальные условия устанавливаются соответствующими государственными органами или органами местного самоуправления. Выполнение этих условий обеспечивается органом, возглавляющим забастовку, работодателем и назначенными ими работниками.

3. В случае невыполнения условий, указанных в части 2 настоящей статьи, государственными органами, или органами местного самоуправления или работодателем для обеспечения могут привлекаться другие службы.

Статья 78. Оспаривание законности забастовки

1. Работодатель или сторона, получившая требования, после объявления забастовки может обратиться в суд с требованием о признании забастовки незаконной. Суд должен рассмотреть дело и вынести по нему решение в течение семи дней со дня принятия иска.

2. Суд признает забастовку незаконной, если цели забастовки противоречат Конституции, иным законам Республики Армения, либо, если забастовка объявлена с нарушением требований и порядка, установленных настоящим Кодексом.

3. Забастовка не может быть начата после вступления в законную силу решения суда о признании забастовки

незаконной, а уже начавшаяся забастовка должна быть немедленно прекращена.

4. В случае возникновения непосредственной угрозы для удовлетворения неотложных (жизненно важных) потребностей общества вследствие необеспечения минимальных условий (услуг), что может иметь тяжелые или опасные последствия для общества или жизни и здоровья отдельных лиц, суд может отложить неначавшуюся забастовку на тридцать дней, а уже начавшуюся забастовку приостановить на тот же срок.

Статья 79. Правовое положение и гарантии участников забастовки

1. Участие в забастовке является добровольным. Кто-либо не может быть принужден к участию в забастовке или отказу от участия в ней. Лица, принуждающие работника к участию в забастовке или отказу от участия в ней, подлежат ответственности в порядке, установленном законодательством Республики Армения.

2. Работники, участвующие в забастовке, освобождаются от обязанности выполнения своих трудовых функций. В ходе забастовки за участвующими в забастовке работниками сохраняется рабочее место (должность). Работодатель может не выплачивать заработную плату работникам, участвующим в забастовке.

В ходе переговоров сторон о прекращении забастовки стороны могут достигнуть соглашения о выплате заработной платы участникам забастовки в полном размере или частично.

3. Работникам, не участвующим в забастовке, но вследствие забастовки лишенным возможности выполнять свои трудовые обязанности, выплачивается заработная плата за простой, возникший не по их вине, или они по собственному согласию могут быть переведены на другую работу.

Статья 80. Действия, которые работодатель не может совершать после объявления забастовки и в ходе забастовки

1. После принятия решения об объявлении забастовки и в ходе забастовки работодатель не имеет права:
 - 1) препятствовать всем или отдельным работникам посещать свои рабочие места;
 - 2) отказываться от предоставления работы работникам;
 - 3) подвергать работников дисциплинарной ответственности за участие в забастовке.
2. Во время забастовки работодатель не имеет права принимать новых работников взамен работников, участвующих в забастовке, за исключением случая, предусмотренного частью 3 статьи 77 настоящего Кодекса.

Статья 81. Прекращение забастовки

1. Забастовка прекращается, если:
 - 1) удовлетворяются выдвинутые требования;
 - 2) в ходе забастовки стороны достигают соглашения о прекращении забастовки на соответствующих условиях;
 - 3) профессиональный союз, объявивший забастовку, признает нецелесообразность дальнейшего продолжения забастовки.

2. Решение о прекращении забастовки после удовлетворения требований принимает профессиональный союз, объявивший забастовку. В письменном решении о прекращении забастовки должно быть указано время возобновления работы.

Статья 82. Ответственность в случае незаконной забастовки

1. В случае признания забастовки незаконной в порядке, установленном статьей 78 настоящего Кодекса, профессиональный союз, объявивший забастовку, возмещает причиненные работодателю убытки за счет своего имущества в порядке, установленном законодательством Республики Армения.

2. Руководители организации, ее выделенных (структурных) подразделений и другие должностные лица, нарушившие требования статьи 80 настоящего Кодекса, могут быть привлечены к административной или материальной ответственности в установленном законом порядке.

3. Убытки, причиненные вследствие забастовки иным лицам, подлежат возмещению в порядке, установленном законодательством Республики Армения.

Р А З Д Е Л 3

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Г Л А В А 12

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДОГОВОРА

Статья 83. Понятие трудового договора

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, согласно которому работник обязуется выполнять для работодателя работу по определенной специальности, квалификации либо оказывать определенные услуги при соблюдении установленной в месте работы трудовой дисциплины, а работодатель обязуется предоставлять работнику определенную договором работу, выплачивать оговоренную заработную плату за выполненную им работу и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством Республики Армения, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением сторон.

Статья 84. Содержание трудового договора

1. В трудовом договоре указываются фамилия, имя работника, заключающего трудовой договор (по его желанию также и отчество), и наименование работодателя (фамилия, имя (по его желанию также и отчество), если этот работодатель - гражданин).

Трудовой договор должен включать следующие условия:

- 1) место работы с указанием структурного подразделения;
- 2) число, месяц, год начала работы;
- 3) наименование должности, специальности с указанием требований к квалификации или трудовых функций;
- 4) права и обязанности работника;
- 5) права и обязанности работодателя;
- 6) условия и размер оплаты труда;
- 7) описание условий труда, льготы и компенсации работникам при работе в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- 8) срок действия трудового договора;
- 9) число, месяц, год заключения трудового договора.

2. В отдельных случаях трудовым законодательством или коллективным договором могут устанавливаться иные обязательные условия, подлежащие фиксации в трудовом договоре.

3. Стороны могут включать в трудовой договор иные условия, не предусмотренные частью 1 настоящей статьи.

Статья 85. Форма и порядок заключения трудового договора

1. Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления за подписью сторон одного документа.

2. Трудовой договор заключается в двух экземплярах. Трудовой договор подписывается работодателем или его представителем и работником. Один экземпляр подписанного трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор в тот же день регистрируется в журнале регистрации трудовых договоров работодателя. Порядок регистрации трудового договора, форма журнала регистрации и порядок его ведения и хранения устанавливаются Правительством Республики Армения.

3. Работодатель допускает работника к работе только после заключения трудового договора и передачи работнику второго экземпляра договора. Ответственность за надлежащее составление трудового договора несет работодатель.

4. При приеме на работу работодатель или уполномоченное им лицо обязаны ознакомить под расписку принимаемое на работу лицо с условиями труда, коллективным договором (при его наличии), правилами внутреннего распорядка, иными правовыми актами, регламентирующими его работу в месте работы.

5. Работник обязан приступить к работе на следующий день по заключении договора, если трудовым договором не установлено иное.

Статья 86. Предпосылки заключения трудового договора

1. Работодатель имеет право на самостоятельное, непосредственное (без конкурсных или иных процедур) комплектование вакантных или вновь создаваемых рабочих мест с заключением трудовых договоров, предусмотренных настоящим Кодексом. Работодатель в поисках работников может укомплектовывать вакантные или вновь создаваемые

рабочие места также посредством организованного им самим конкурса либо воспользоваться услугами соответствующих специализированных организаций. Порядок организации и проведения конкурса в целях комплектования вакантных рабочих мест, а также заключения трудового договора с лицами, победившими в конкурсе, устанавливается работодателем.

2. Порядок и условия комплектования вакантных должностей гражданских служащих, служащих установленных законом государственных (специальных) служб и органов местного самоуправления устанавливаются Законом Республики Армения "О гражданской службе", иными законами и правовыми актами.

Статья 87. Выборная должность

Выборными должностями считаются должности, занимаемые путем избрания. Эти должности, а также порядок и условия проведения выборов устанавливаются Конституцией Республики Армения, законом или уставом организации.

Статья 88. Квалификационные экзамены

Для выполнения работ или назначения на должность, которые требуют специальных профессиональных знаний, может потребоваться сдача квалификационных экзаменов. Требования к квалификации и порядок проведения квалификационных экзаменов устанавливаются работодателем в соответствии с требованиями законов и иных правовых актов.

Статья 89. Документы, требуемые при приеме на работу

1. Для заключения трудового договора работодатель обязан потребовать следующие документы:
- 1) документ, удостоверяющий личность;
 - 2) трудовую книжку (за исключением лиц, впервые принимаемых на работу или принимаемых на работу по совместительству) и карточку социального обеспечения;
 - 3) свидетельство об образовании или необходимой квалификации, если работа в соответствии с трудовым законодательством связана с получением определенного образования или определенной профессиональной подготовки;
 - 4) справку о состоянии здоровья (санитарную книжку), если трудовой договор заключается для работ, требующих предварительного и периодического медицинского обследования, а также при заключении трудового договора с гражданами, не достигшими восемнадцати лет. Перечень таких работ и форма справки (санитарной книжки) устанавливаются Правительством Республики Армения;
 - 5) письменное согласие одного из родителей, усыновителя или попечителя, если на работу принимается несовершеннолетний гражданин в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет;
 - 6) другие документы, установленные законом или иными нормативными правовыми актами.

При приеме на работу граждан Республики Армения мужского пола призывного возраста и граждан, не прошедших срочную военную службу, в установленном законодательством Республики Армения порядке требуется представление соответствующей справки о нахождении на воинском учете, об освобождении от прохождения срочной военной службы или о наличии права на отсрочку от прохождения срочной военной службы.

2. При приеме на работу запрещается истребование документов, не предусмотренных законом или иными нормативными правовыми актами.

3. Работник может по своей инициативе предъявить работодателю характеристику, рекомендацию и иные документы, характеризующие его по месту прежней работы, а также данные и документы, касающиеся профессиональной подготовки, квалификации и их применения.

Статья 90. Трудовая книжка

1. Трудовая книжка является основным документом, содержащим сведения о трудовой деятельности работника.
2. Работодатель обязан вести трудовую книжку на всех работников по основному месту работы.
3. В трудовую книжку вносятся:
 - 1) фамилия, имя работника (по его желанию и отчество);
 - 2) число, месяц, год рождения работника;
 - 3) период работы по трудовому договору.Особо фиксируется также период таких работ, выполнение которых в соответствии с законодательством дает работнику право перехода на пенсию на льготных условиях.
4. По требованию работника в трудовую книжку вносятся:
 - 1) основание расторжения трудового договора;

- 2) сведения о занимаемой должности или выполняемой работе;
 - 3) период работы по совместительству, если работник предъявляет работодателю по месту основной работы документ, подтверждающий работу по совместительству.
5. Кроме сведений, установленных частями 3 и 4 настоящей статьи, в трудовую книжку иные сведения не вносятся.
6. Форма, порядок ведения трудовой книжки, а также порядок выдачи дубликата трудовой книжки устанавливаются Правительством Республики Армения.

Статья 91. Испытание при заключении трудового договора

1. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть установлено испытание. Испытание может быть установлено по желанию работодателя в целях проверки соответствия работника предусмотренной работе (должности) или по желанию поступающего на работу лица для определения своего соответствия предлагаемой работе (должности). Условия испытания должны устанавливаться трудовым договором.

2. В ходе испытания работник имеет все права и несет все обязанности, установленные настоящим Кодексом, иными законами и нормативными правовыми актами, коллективным и трудовым договорами.

3. Испытание не предусматривается, если на работу принимаются:

- 1) лица, не достигшие возраста восемнадцати лет;
- 2) лица, поступающие на работу посредством выборов, а также лица, сдавшие квалификационные экзамены для назначения на должность;
- 3) лица, переводимые на другую работу по взаимному соглашению между работодателями;
- 4) в иных случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 92. Срок испытания

1. Срок испытания не может превышать трех месяцев, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 настоящей статьи.

2. В случаях, предусмотренных законодательством Республики Армения, может быть установлен срок испытания до шести месяцев.

3. В срок, установленный для испытания, не включаются следующие периоды отсутствия работника на работе:

- 1) период, предусмотренный коллективным или трудовым договорами;
- 2) период нахождения в отпуске (включая и неоплачиваемый) по соглашению сторон;
- 3) период временной нетрудоспособности работника;
- 4) период исполнения обязанностей, возложенных на работника государственными органами или органами местного самоуправления;
- 5) период законной забастовки, если работник принимает участие в забастовке в установленном законом порядке.

Статья 93. Результаты испытания

1. Если работодатель сочтет, что работник по текущим результатам испытания, установленного в целях проверки соответствия работника предусмотренной работе (должности), не соответствует предъявленным требованиям, то он может до истечения срока испытания уволить работника с работы, с уведомлением его об этом в письменной форме за три дня до этого.

2. Если испытание установлено по желанию принимаемого на работу для определения своего соответствия предлагаемой работе (должности), результаты испытания оцениваются работником. В ходе испытания работник имеет право на расторжение трудового договора с уведомлением об этом работодателя в письменной форме за три дня до этого.

3. Если работник продолжает работать по прохождении испытания, то он считается выдержавшим испытание, и работодатель может расторгнуть трудовой договор с ним только по основаниям, предусмотренным главой 15 настоящего Кодекса.

Г Л А В А 13

ВИДЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 94. Виды трудового договора

Трудовой договор заключается:

- 1) на неопределенный срок, если в трудовом договоре не указан срок его действия;
- 2) на определенный срок, если в трудовом договоре указан срок его действия.

Статья 95. Трудовой договор, заключенный на определенный срок

1. Трудовой договор заключается на определенный срок, если трудовые отношения не могут определяться неопределенным сроком с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или законом.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, может заключаться на определенный период времени, или с установлением календарного срока, или до завершения работ, предусмотренных трудовым договором, однако на срок не более пяти лет. После истечения срока действия трудового договора, заключенного на срок менее пяти лет, срок действия трудового договора может быть продлен по соглашению сторон. Общий суммарный срок действия срочных трудовых договоров, заключенных на срок менее пяти лет у того же работодателя, не может превышать пяти лет, если прерывание трудовых договоров, заключенных на определенный срок, не превышает одного месяца, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 настоящей статьи. Письменное соглашение сторон о продлении срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок, достигается по меньшей мере за десять дней до истечения срока действия договора.

В случае расторжения в течение пяти лет трудового договора, заключенного на определенный срок у того же работодателя, и заключения не позднее чем в течение одного месяца нового договора на определенный срок работа работника считается непрерывной.

2. Трудовой договор с лицами, работающими на выборных должностях, заключается на выборный период времени.
3. Трудовой договор на определенный срок может быть заключен также, если:
 - 1) работник оказывает работодателю услуги личного характера;
 - 2) работу выполняют надомники;
 - 3) выполняется работа по совместительству;
 - 4) выполняются сезонные работы;
 - 5) выполняется временная работа (сроком до двух месяцев).

Статья 96. Установление срока действия трудового договора

Срок действия трудового договора может устанавливаться до определенного календарного года, месяца, числа месяца или до определенного события, перемены в нем или его завершения.

Статья 97. Трудовой договор об оказании услуг личного характера

Трудовой договор об оказании услуг личного характера - договор, которым работник обязуется оказывать работодателю услуги личного характера по ведению домашнего хозяйства. В отношении трудового договора об оказании услуг личного характера применяются правила, установленные настоящим Кодексом.

Статья 98. Трудовой договор с надомниками

Надомниками считаются лица, выполняющие работу по трудовому договору на дому с использованием предоставленных работодателем или своих и приобретенных за свой счет материалов, инструментов и оборудования.

При выполнении надомником работы с использованием собственных инструментов и оборудования работодатель в установленном трудовым договором порядке и случаях выплачивает ему компенсацию за износ инструментов и оборудования.

Порядок и сроки обеспечения надомника сырьем, материалами и полуфабрикатами, порядок оплаты материалов, принадлежащих надомнику, порядок и сроки транспортировки готовой продукции, а также выплаты заработной платы устанавливаются трудовым договором.

Трудовые отношения надомников регулируются настоящим Кодексом.

Статья 99. Работа по совместительству

1. Работа по совместительству за пределами основного рабочего времени является работой, выполняемой работником на основании трудового договора у того же работодателя или у другого работодателя.
2. В трудовом договоре содержится указание о том, что работа выполняется по совместительству.
3. Ежегодный оплачиваемый отпуск работников, работающих по совместительству у разных работодателей, предоставляется одновременно с ежегодным отпуском, предоставляемым по основному месту работы.
4. При расторжении трудового договора о совместительстве работнику по совместительству выходное пособие не выплачивается.

Статья 100. Сезонный трудовой договор

1. Сезонный трудовой договор заключается для выполнения сезонной работы. Сезонной считается работа, которая вследствие природно-климатических условий выполняется не в течение всего года, а в определенный период времени (сезон), не превышающий восьми месяцев, и которая устанавливается Перечнем сезонных работ.
2. Перечень сезонных работ устанавливается Правительством Республики Армения.
3. Работникам, заключившим сезонный трудовой договор, предоставляется оплачиваемый отпуск или при расторжении договора выплачивается компенсация из расчета два рабочих дня за каждый месяц.
4. Работник или работодатель вправе расторгнуть сезонный трудовой договор до истечения срока его действия с письменным уведомлением об этом не менее чем за три дня.

Статья 101. Временный трудовой договор

1. Временный трудовой договор - трудовой договор, заключаемый на срок до двух месяцев.
2. Работники, заключившие временный трудовой договор, в этот период времени могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и дни памяти. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и дни памяти производится в порядке, установленном частью 2 статьи 185 настоящего Кодекса.
3. Работникам, заключившим временный трудовой договор, предоставляется оплачиваемый отпуск или при расторжении договора выплачивается компенсация из расчета два рабочих дня за каждый месяц.
4. Работник или работодатель вправе расторгнуть временный трудовой договор до истечения срока его действия с письменным уведомлением об этом не менее чем за три дня. Работнику в случае расторжения временного трудового договора выходное пособие не выплачивается.

Статья 102. Незаконная работа

1. Незаконной считается:
 - 1) работа, которая выполняется без заключения трудового договора, несмотря на наличие признаков трудового договора, установленных статьей 83 настоящего Кодекса;
 - 2) работа, выполняемая на основании трудового договора, заключенного с нарушением настоящего Кодекса, закона и иных правовых актов.
2. Добровольный труд и работа, выполняемая в целях оказания помощи, не могут считаться незаконными. Порядок и условия выполнения таких работ устанавливаются законом.
3. Допустившие выполнение незаконных работ и (или) принуждающие к незаконной работе работодатели или их представители несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Армения, а также компенсируют лицам, выполняющим такую работу, ущерб, причиненный в ходе выполнения такой работы не по вине работника.

Г Л А В А 14

ВЫПОЛНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 103. Выполнение обязанностей и осуществление прав

1. Работодатель выполняет свои обязанности лично или через своего представителя.
2. Работник выполняет свои обязанности лично. Работник может поручить выполнение работ, предусмотренных трудовым договором, другому лицу только с разрешения работодателя.
3. Стороны осуществляют свои права лично или через своих представителей.

Статья 104. Выполнение работ, не предусмотренных трудовым договором

Работодатель вправе потребовать от работника выполнения работ, не предусмотренных трудовым договором, только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и законом.

Статья 105. Изменение трудового договора

1. В случае изменения объемов производства, экономических, технологических условий, условий организации труда, а также в других случаях, обусловленных производственной необходимостью, работодатель имеет право изменять условия трудового договора. В случае несогласия работника на выполнение работ в измененных условиях работник может быть уволен с работы согласно статье 113 настоящего Кодекса с соблюдением установленного порядка расторжения трудового договора.

2. Условия трудового договора, установленные пунктами 1, 3 и 4 части 1 и частью 2 статьи 84 настоящего Кодекса, могут изменяться по предварительному письменному согласию работника, за исключением случаев, установленных статьей 106 настоящего Кодекса.

3. Условия оплаты труда могут быть изменены работодателем без письменного согласия работника только законом или в случаях изменения условий оплаты труда по коллективному договору.

Статья 106. Временное изменение условий труда в особых случаях

1. В целях предотвращения стихийных бедствий, технологических аварий, эпидемий, несчастных случаев, пожаров и иных обстоятельств чрезвычайного характера или немедленного устранения их последствий работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не предусмотренную трудовым договором работу в том же месте работы, а также изменять условия трудового договора, установленные пунктами 1, 3 и 4 части 1 и частью 2 статьи 84 настоящего Кодекса.

2. Запрещается перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3. В случаях, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, оплата труда производится соответственно выполненной работе. Если при переводе на другую работу заработная плата работника уменьшается по не зависящим от него причинам, то сохраняется размер его заработной платы по прежней работе за последний месяц.

Статья 107. Перевод на другую работу в случае простоя

1. Простой не по вине работника - создавшаяся на месте работы ситуация, при которой работодатель в зависимости от производственных или иных объективных причин не может обеспечить работу работника, предусмотренную трудовым договором.

2. В случае простоя работодатель имеет право переводить работника по его письменному согласию на любую другую работу с учетом специальности, квалификации и состояния здоровья работника. По согласию работника он также может быть переведен на другую работу без учета его специальности и квалификации.

3. Оплата труда работников, переведенных на другую работу вследствие простоя, производится в порядке, установленном статьей 186 настоящего Кодекса.

Статья 108. Недопущение к работе

1. Работодатель не допускает работника к выполнению его трудовых обязанностей и не выплачивает ему заработную плату, если работник находится под воздействием алкогольных напитков, наркотических средств или психотропных веществ, а также в иных случаях, предусмотренных законом.

2. После истечения периода недопущения к работе работник возвращается к прежней работе в том случае, если не возникли основания расторжения трудового договора, связанные с причинами недопущения к работе.

3. Работник в установленном законодательством порядке вправе потребовать компенсацию, если работодатель необоснованно не допустил его к работе.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 109. Основания расторжения трудового договора

Трудовой договор расторгается:

- 1) по соглашению сторон;
- 2) в случае истечения срока действия договора;
- 3) по инициативе работника;
- 4) по инициативе работодателя;
- 5) в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 110. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

1. При расторжении трудового договора по соглашению сторон одна из сторон трудового договора в письменной форме предлагает другой стороне расторгнуть договор. В случае согласия с предложением другая сторона в течение семи дней должна уведомить о своем согласии сторону, представившую предложение. Если стороны соглашаются на расторжение договора, то заключают об этом письменное соглашение, в котором указываются срок расторжения договора и иные условия (компенсации и другие).

2. Если сторона, получившая предложение о расторжении договора, не уведомляет о своем согласии на расторжение договора в срок, предусмотренный частью 1 настоящей статьи, то предложение о расторжении трудового договора считается отклоненным.

Статья 111. Расторжение трудового договора, заключенного на определенный срок, по причине истечения срока его действия

1. По истечении срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок, работодатель или работник имеют право расторгнуть договор, за исключением случая, предусмотренного частью 5 настоящей статьи.

2. Работодатель может расторгнуть трудовой договор, заключенный на определенный срок, по причине истечения его срока с уведомлением работника об этом в письменной форме по меньшей мере за десять дней.

3. Предусмотренные настоящей статьей сроки не применяются в отношении работников, принятых на работу вместо отсутствующего работника.

4. Работник может расторгнуть трудовой договор, заключенный на определенный срок, с уведомлением работодателя в письменной форме по меньшей мере за десять дней до истечения срока действия договора. Если работник не уведомил работодателя о расторжении трудового договора, заключенного на определенный срок, и не вышел на работу в рабочий день, следующий за последним рабочим днем, предусмотренным договором, то договор считается расторгнутым, и работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет в течение пяти дней со дня предъявления такого требования.

5. Если договор в установленном настоящей статьей порядке не расторгнут по истечении срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок, и трудовые отношения продолжают, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Статья 112. Расторжение трудового договора по инициативе работника

1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также трудовой договор, заключенный на определенный срок, до истечения срока его действия с уведомлением об этом работодателя в письменной форме по меньшей мере за четырнадцать дней. Коллективным договором может быть предусмотрен более длительный срок уведомления. По истечении срока уведомления работник имеет право прекратить работу, а работодатель обязан оформить расторжение трудового договора и произвести с работником окончательный расчет.

2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также трудовой договор, заключенный на определенный срок, до истечения срока его действия с уведомлением об этом работодателя в письменной форме по меньшей мере за пять дней, если расторжение трудового договора связано с заболеванием или трудовым увечьем, препятствующими выполняемой им работе, либо имеются другие уважительные причины, предусмотренные коллективным договором, либо, если работодатель не выполняет установленные коллективным договором обязанности, нарушает закон или коллективный договор, а также в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

3. Работник имеет право отозвать уведомление о расторжении трудового договора не позднее чем в течение трех рабочих дней со дня его представления. После указанного срока он может отозвать уведомление только по согласию работодателя.

Статья 113. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

1. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также трудовой договор, заключенный на определенный срок, до истечения срока его действия:

- 1) в случае ликвидации организации (прекращения деятельности индивидуального предпринимателя);
- 2) в случае признания работодателя банкротом;
- 3) в случае изменения объемов производства, экономических, технологических условий и условий организации труда, а также обусловленного производственной необходимостью сокращения численности работников;
- 4) в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе;
- 5) по причине неудовлетворительного результата испытания;
- 6) в случае неисполнения работником своих обязанностей или их исполнения ненадлежащим образом;
- 7) в случае утраты доверия к работнику;
- 8) вследствие длительной нетрудоспособности работника (если работник по причине длительной нетрудоспособности не являлся на работу более 120 дней непрерывно или более 140 дней в течение последних двенадцати месяцев и если законом и иными нормативными правовыми актами не установлено, что при определенных заболеваниях рабочее место и должность сохраняются на более продолжительный срок);
- 9) по причине достижения работником пенсионного возраста;
- 10) в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. При расторжении трудового договора, заключенного на определенный срок или на неопределенный срок, по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 3, 4 и 9 части 1 настоящей статьи, работодатель обязан уведомить работника об этом в сроки, предусмотренные статьей 115 настоящего Кодекса.

3. Работодатель может расторгнуть трудовой договор по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 4 части 1 настоящей статьи, если он в пределах своих возможностей предлагал работнику другую работу, соответствующую его профессиональной подготовке, квалификации, состоянию здоровья, а работник отказался от предложенной работы.

В случае отсутствия у работодателя соответствующих возможностей договор расторгается без предложения работнику другой работы.

Статья 114. Запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя запрещается:

- 1) в период временной нетрудоспособности работника;
- 2) в период нахождения работника в отпуске;
- 3) после принятия решения об объявлении забастовки и в ходе забастовки, если работник участвует в забастовке в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- 4) в период исполнения обязанностей, возложенных на работника государственными органами или органами местного самоуправления, за исключением случаев, предусмотренных частью 1 статьи 124 настоящего Кодекса.

2. Если работник не является на работу после окончания периодов, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, работодатель может расторгнуть трудовой договор по основаниям, предусмотренным настоящей главой.

3. При расторжении трудового договора вследствие ликвидации организации (прекращения деятельности индивидуального предпринимателя) или признания работодателя банкротом ограничения, предусмотренные частью 1 настоящей статьи, не применяются.

4. Не может считаться законной причиной расторжения трудового договора:

- 1) членство в профессиональном союзе или участие в деятельности профессионального союза в нерабочее время, а по согласию работодателя и в рабочее время;
- 2) избрание когда-либо представителем работников;
- 3) предъявление работодателю требований по нарушению законов, иных нормативных правовых актов или коллективного договора;
- 4) пол, раса, национальность, язык, происхождение, гражданство, социальное положение, вероисповедание, состояние в браке и семейное положение, убеждения или взгляды, членство в партиях или общественных организациях;
- 5) возраст, за исключением случаев, когда работник получил право на получение пенсии по старости или получает эту пенсию.

Статья 115. Уведомление о расторжении трудового договора

1. В случае расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 3 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

В случае расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 4 и 9 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за две недели.

Коллективным и трудовым договорами могут быть установлены более длительные сроки по сравнению со сроками уведомления, предусмотренными настоящей частью.

2. В случае несоблюдения сроков, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, работодатель обязан выплатить работнику компенсацию за каждый просроченный день уведомления, которая исчисляется на основании размера средней часовой заработной платы работника.

3. В уведомлении о расторжении трудового договора указываются:

- 1) основание и причина увольнения с работы;
- 2) число, месяц, год увольнения с работы.

4. Работодатель должен предоставить работнику свободное время для поиска новой работы в период, установленный частью 1 настоящей статьи. Продолжительность предоставляемого времени не может составлять менее десяти процентов рабочего времени, включаемого в период уведомления. Свободное время для поиска работы предоставляется по графику, предложенному работником. В этот период сохраняется средняя заработная плата работника, исчисляемая на основании размера средней часовой заработной платы работника.

4. Уведомление о расторжении трудового договора признается утратившим силу, если после истечения срока уведомления прошло более пяти дней и договор работодателем не расторгнут. На этот срок периоды отпуска и временной нетрудоспособности работника не исчисляются.

Статья 116. Массовые увольнения

1. В случае ликвидации или сокращения численности работников организации работодатель не позднее чем за три месяца до расторжения трудовых договоров обязан представить Государственной службе занятости Республики Армения и представителю работников данные о численности увольняемых работников, если в течение двух месяцев предполагается увольнение с работы более десяти процентов от общего числа работников, но не менее 10 работников (массовые увольнения).

Если массовые увольнения обусловлены признанием работодателя банкротом, данные о работниках представляются Государственной службе занятости Республики Армения не позднее чем в течение трех дней со дня вынесения судом решения о признании работодателя банкротом.

2. Случаи увольнения работающих по трудовому договору, заключенному на определенный срок, и по сезонному трудовому договору, если увольнения произведены без нарушения указанных в договорах сроков, массовыми увольнениями работников не считаются.

Статья 117. Гарантии беременным женщинам и работникам, осуществляющим уход за ребенком

Трудовой договор не может быть расторгнут:

- 1) с беременными женщинами со дня представления работодателю справки о беременности до исполнения месяца со дня окончания отпуска по беременности и родам;
- 2) с работниками, осуществляющими уход за ребенком в возрасте до одного года, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 1, 2, 5-7 части 1 статьи 113 и частью 1 статьи 123 настоящего Кодекса.

Статья 118. Гарантии работникам, заболевшим профессиональным заболеванием и получившим трудовое увечье, а также ставшим временно нетрудоспособными

1. Рабочее место и должность работника, утратившего трудоспособность вследствие профессионального заболевания или трудового увечья, сохраняются до восстановления его трудоспособности или определения группы инвалидности. В случае невозможности восстановления трудоспособности и определения группы инвалидности работника работодатель может расторгнуть трудовой договор по основаниям, предусмотренным настоящей главой.

2. В случаях, не предусмотренных частью 1 настоящей статьи, за работниками, ставшими временно нетрудоспособными, сохраняются их рабочее место и должность, если они вследствие временной нетрудоспособности не

являлись на работу не более 120 дней непрерывно или не более 140 дней в последние двенадцать месяцев, если законом и иными нормативными правовыми актами не установлено, что при определенных заболеваниях рабочее место и должность сохраняются на более длительный срок.

Статья 119. Гарантии представителям работников

1. Работники, избранные в представительные органы работников (профессионального союза), в соответствии со статьей 113 настоящего Кодекса не могут быть уволены с работы в течение срока исполнения своих полномочий без предварительного согласия государственного инспектора труда, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 1, 2, 5-7 части 1 статьи 113 и частью 1 статьи 123 настоящего Кодекса.

2. За получением согласия на увольнение с работы представителя работников работодатель должен обратиться к государственному инспектору труда. Государственный инспектор труда обязан дать работодателю ответ в течение 14 дней со дня поступления обращения. Решение о согласии на увольнение или об отказе в даче согласия на увольнение работника государственный инспектор труда обязан представить в письменной форме. Если ответ не дается в установленный срок, работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор.

3. Решение об отказе в даче согласия на увольнение работника может быть опротестовано работодателем в судебном порядке. Суд может признать это решение недействительным, если этим попираются интересы работодателя.

4. Гарантия, предусмотренная частью 1 настоящей статьи, может применяться в отношении работников, не являющихся представителями работников, если это предусмотрено коллективным трудовым договором.

Статья 120. Расторжение трудового договора в случае несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе

1. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор по основанию, предусмотренному пунктом 4 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, если работник не может выполнять свои трудовые обязанности по причине неудовлетворительных профессиональных знаний или по состоянию здоровья.

2. Ухудшение состояния здоровья работника может являться причиной расторжения трудового договора, если оно носит устойчивый характер и препятствует продолжению работы или исключает возможность ее продолжения.

3. Соответствие профессиональных способностей работника занимаемой должности или выполняемой работе оценивается работодателем, а соответствие состояния здоровья работника определяется медицинским заключением.

Статья 121. Расторжение трудового договора в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения работником своих обязанностей

1. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор по основанию, предусмотренному пунктом 6 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, если работник в течение последнего года по меньшей мере дважды подвергался дисциплинарной ответственности.

2. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор, если работник хотя бы один раз допустил грубое нарушение трудовой дисциплины, предусмотренное частью 2 статьи 221 настоящего Кодекса.

3. Работодатель при расторжении трудового договора в соответствии с настоящей статьей обязан соблюдать правила применения дисциплинарной ответственности.

Статья 122. Расторжение трудового договора по причине утраты доверия к работнику

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с утратившим доверие работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, если работник:

- 1) совершил порчу, повреждение или утерю имущества работодателя, а также совершил по месту работы хищение;
- 2) поставил под угрозу сохранность имущества работодателя;
- 3) вызвал у потребителей, клиентов или партнеров работодателя недоверие, вследствие которого работодатель понес или мог понести ущерб.

Статья 123. Расторжение трудового договора без уведомления

1. Трудовой договор подлежит расторжению без уведомления в следующих случаях:

- 1) если имеется вступившее в законную силу решение суда, согласно которому работник привлечен к такой ответственности, которая не дает возможности продолжения работы;
- 2) если работник в установленном законодательством порядке лишен особых прав для выполнения определенных работ;
- 3) если работник в соответствии с заключением медико-социальной экспертной комиссии не может занимать эту должность или выполнять эту работу;
- 4) если возраст работника составляет от четырнадцати до шестнадцати лет, и один из родителей, усыновитель или попечитель, врач, осуществляющий наблюдение за его здоровьем, или государственный инспектор труда требуют расторжения трудового договора.

2. Расторжение трудового договора без уведомления работника допускается в случае признания работодателя банкротом, а также в случаях, предусмотренных пунктами 6 и 7 части 1 статьи 113 и частью 1 статьи 124 настоящего Кодекса.

Статья 124. Регулирование трудовых отношений в связи с прохождением военной службы

1. В случае призыва на срочную военную службу работодатель не позднее чем за три дня до срока, указанного в соответствующей повестке, прекращает трудовые отношения с работником на весь период прохождения службы и расторгает трудовой договор.

Работник в течение одного месяца после увольнения от срочной военной службы может обратиться к работодателю для восстановления трудовых отношений и заключения нового трудового договора. Если работник обращается к работодателю в указанные сроки, то работодатель обязан в течение трех дней заключить с ним новый трудовой договор, условия которого не могут быть для работника менее благоприятными, чем условия прежнего договора.

2. Трудовые отношения с работником в процессе выполнения им обязанностей по воинскому учету, приписке к призывным участкам и привлечения к учебным сборам регулируются в порядке, установленном законом.

Статья 125. Расторжение трудового договора в случае банкротства работодателя

В случае признания работодателя банкротом трудовые договоры работников могут быть расторгнуты в порядке, установленном настоящим Кодексом и законом.

Статья 126. Ограничения на расторжение трудового договора при реорганизации организации

Реорганизация организации, а также смена лиц, имеющих в отношении организации обязательные или иные права, не являются основанием для расторжения трудового договора.

Статья 127. Расторжение трудового договора в случае смерти работника

В случае смерти работника работодатель в одностороннем порядке расторгает трудовой договор со дня смерти работника.

Статья 128. Расторжение трудового договора в случае смерти работодателя

Смерть работодателя не является основанием для расторжения трудового договора, за исключением случаев, когда работник в соответствии с трудовым договором оказывал работодателю личные услуги. В этом случае трудовой договор расторгают наследники работодателя или государственный инспектор труда. Трудовой договор расторгается со дня смерти работодателя.

Статья 129. Выходное пособие

Работодатель в случае расторжения трудового договора выплачивает работнику по основаниям, предусмотренным пунктами 1-3 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, за исключением случая, предусмотренного абзацем первым части 3 статьи 116 настоящего Кодекса, выходное пособие в размере его средней месячной заработной платы, а в случаях, предусмотренных пунктами 4 и 9 части 1, абзацем первым части 3 статьи 113 и частью 1 статьи 124, - в размере

двухнедельной заработной платы, которое исчисляется на основании размера среднего дневного заработка работника. Коллективным договором может предусматриваться выплата выходного пособия за более длительный период.

Статья 130. Порядок окончательного расчета с работником

1. В случае расторжения трудового договора работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет в день расторжения трудового договора, если настоящим Кодексом, законом или соглашением между работодателем и работником не предусмотрен иной порядок окончательного расчета.

2. Работодатель обязан в день окончательного расчета выплатить работнику заработную плату и приравненные к ней иные выплаты, заполнить в установленном порядке и выдать работнику его трудовую книжку.

3. Работодатель по желанию работника обязан предоставить ему справку о его трудовых функциях (обязанностях), размере заработной платы, уплаченных налогов и платежей по государственному социальному страхованию и об оценке его работы.

Г Л А В А 16

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ

Статья 131. Понятие персональных данных работника и обработка этих данных

Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Обработкой персональных данных работника считается получение, защита, систематизация, передача или любое другое использование персональных данных работника.

Статья 132. Общие требования, предъявляемые к обработке персональных данных работника, и гарантии защиты этих данных

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель при обработке персональных данных работника обязан соблюдать следующие требования:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения выполнения требований законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, в обеспечении личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения целостности имущества;

2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работодатель должен руководствоваться Конституцией Республики Армения, настоящим Кодексом и иными законами;

3) все персональные данные должны быть получены у работника. Если персональные данные работника возможно получить только у третьего лица, то в наличии должно иметься письменное согласие работника. Работодатель обязан сообщать работнику о целях получения персональных данных, возможных способах и источниках получения данных, а также о характере подлежащих получению данных и последствиях отказа работника в даче письменного согласия на их получение;

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать данные о политических, религиозных и иных убеждениях или частной жизни работника. В случаях, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные о членстве работника в общественных объединениях или его деятельности в профессиональных союзах, за исключением случаев, предусмотренных законом;

6) при принятии решений, касающихся работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных, полученных исключительно при автоматизированной обработке или из электронных средств;

7) законность использования или хранения персональных данных работника в установленном законом порядке за счет своих средств обеспечивает работодатель;

8) работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с правовыми актами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также со своими правами и обязанностями в этой сфере;

9) работники не имеют права отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

Статья 133. Хранение и использование персональных данных работников

Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем в соответствии с требованиями настоящего Кодекса.

Статья 134. Передача персональных данных работника

При передаче персональных данных работников работодатель обязан соблюдать следующие требования:

- 1) не сообщать персональные данные работника третьим лицам без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо для предупреждения опасности, угрожающей жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных законом;
- 2) не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- 3) предупреждать лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, с которыми работники ознакомлены, и требовать от этих лиц подтверждения этого. Лица, получающие персональные данные работников, обязаны соблюдать конфиденциальность. Данное положение не распространяется на передачу персональных данных работников в порядке, установленном законом;
- 4) осуществлять передачу персональных данных работников в пределах организации в соответствии с внутренними правовыми актами работодателя;
- 5) предоставлять право доступа к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица могут получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;
- 6) не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех данных, которые касаются возможности осуществления работником трудовой функции;
- 7) ограничиваться при передаче в установленном настоящим Кодексом порядке персональных данных работников представителям работников только теми данными, которые необходимы для осуществления указанными представителями своих функций.

Статья 135. Права работника в связи с защитой персональных данных, находящихся на хранении у работодателя

В целях обеспечения безопасности персональных данных, находящихся на хранении у работодателя, работник имеет право на:

- 1) получение полной информации о своих персональных данных и об их обработке;
- 2) свободное и бесплатное ознакомление со своими персональными данными, получение копии каждой записи, содержащей персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных законом;
- 3) ознакомление с относящимися к нему медицинскими данными, при этом также и с участием врача по его выбору;
- 4) требование об исключении или исправлении неверных или неполных, а также обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса персональных данных. В случае отказа от выполнения этого требования работник имеет право заявить работодателю в письменной форме о своем несогласии с приложением соответствующего обоснования;
- 5) требование к работодателю об уведомлении всех лиц, которым была сообщена неверная или неполная информация о нем, о произведенных исключениях, исправлениях и дополнениях;
- 6) опротестование в судебном порядке каждого действия или бездействия работодателя, связанных с обработкой и хранением его персональных данных.

Статья 136. Ответственность за нарушение порядка обработки и защиты персональных данных работника

Лица, нарушившие установленный настоящим Кодексом, иными законами и правовыми актами порядок обработки и защиты персональных данных работника, подлежат ответственности в порядке, установленном законом.

Г Л А В А 17

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 137. Понятие рабочего времени

Рабочее время – период времени, в течение которого работник обязан выполнять работу, предусмотренную трудовым договором, а также приравненные к нему иные периоды времени.

Статья 138. Структура рабочего времени

1. Рабочее время включает:
 - 1) фактически отработанный период времени, дежурство по месту работы или дома;
 - 2) период нахождения в командировке;
 - 3) период времени, необходимый для приведения в порядок или подготовки места работы, рабочих инструментов и средств защиты;
 - 4) перерывы, включаемые в период рабочего времени в порядке, установленном законом, коллективным договором или внутренними правовыми актами работодателя;
 - 5) период времени для обязательного медицинского обследования;
 - 6) период времени, необходимый для повышения квалификации по месту работы или в учебных заведениях;
 - 7) период недопущения работника к работе в порядке, установленном статьей 108 настоящего Кодекса, если работнику, не допущенному к работе, разрешается оставаться на работе при соблюдении порядка, установленного по месту работы;
 - 8) период простоя;
 - 9) другие периоды, установленные законом, коллективным договором или внутренними правовыми актами.
2. В рабочее время не включаются, однако в трудовом стаже учитываются:
 - 1) период неявки на работу по согласию работодателя или его представителя;
 - 2) периоды выполнения государственных, общественных или гражданских обязанностей, выполнения обязанностей по воинскому учету, приписки к призывным участкам, участия в учебных сборах и срочной военной службы;
 - 3) период временной нетрудоспособности;
 - 4) перерывы для отдыха или питания, ежедневный (междусменный), еженедельный непрерывный отдых, нерабочие согласно настоящему Кодексу праздничные дни и дни памяти, отпуск. Указанные периоды могут включаться в рабочее время, если работник выполняет в эти дни работу в случаях и порядке, предусмотренных настоящим Кодексом;
 - 5) другие периоды, установленные законом, коллективным договором или внутренними правовыми актами.

Статья 139. Продолжительность рабочего времени

1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
2. Продолжительность ежедневного рабочего времени не может превышать восьми рабочих часов, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, законом, иными правовыми актами и коллективным договором.
3. Максимальная продолжительность рабочего времени:
 - 1) не может превышать 48 часов в неделю, включая и сверхурочное рабочее время по требованию работодателя в случаях, предусмотренных статьей 145 настоящего Кодекса;
 - 2) не может превышать 12 часов ежедневно (включая перерывы для отдыха и питания), включая и сверхурочное рабочее время по соглашению сторон.
4. Продолжительность ежедневного рабочего времени отдельных категорий работников (организации здравоохранения, работающие в режиме непрерывного дежурства, опекунские (попечительские) организации, детские воспитательные организации, специализированные организации энергоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, специализированные службы связи и ликвидации последствий аварий и другие) может составлять 24 часа ежедневно. Средняя продолжительность рабочего времени этих работников не может превышать 48 часов в неделю, а время отдыха в промежутке между рабочими днями не может составлять менее 24 часов. Перечень таких работ устанавливается Правительством Республики Армения.
5. Продолжительность ежедневного рабочего времени (включая перерывы для отдыха и питания) лица, работающего у разных работодателей или у одного работодателя по двум и более трудовым договорам, не может превышать 12 часов в день.

Статья 140. Сокращенная продолжительность рабочего времени

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
 - 1) для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 24 часа в неделю, для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 36 часов в неделю;
 - 2) для работников, в месте работы которых по техническим или иным причинам невозможно понижение предельно

допустимого уровня вредных факторов до безопасного для здоровья уровня, установленного правовыми актами о здоровье и безопасности работников. В этом случае рабочее время устанавливается продолжительностью не более 36 часов в неделю;

3) для лиц, работающих в ночное время.

2. Порядок и условия сокращения рабочего времени работников, занятых интеллектуальным трудом и работой, имеющей сверхнапряженный эмоциональный характер, устанавливаются законом, коллективным или трудовым договорами.

Статья 141. Неполное рабочее время

1. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются:

1) по соглашению между работником и работодателем;

2) по требованию работника в связи с состоянием его здоровья – на основании медицинского заключения;

3) по требованию беременной женщины и работника, осуществляющего уход за ребенком в возрасте до одного года;

4) по требованию инвалида – на основании медицинского заключения;

5) по требованию работника, осуществляющего уход за больным членом семьи, - на основании медицинского заключения, однако не более чем на шесть месяцев и в пределах не более половины установленного дневного рабочего времени ежедневно.

2. По соглашению сторон неполное рабочее время может быть установлено посредством сокращения рабочих дней недели или рабочего дня (смены) либо с одновременным применением обоих вариантов, если медицинским заключением не предусмотрено иное. В течение рабочего дня неполное рабочее время может быть разделено на части. Продолжительность неполного рабочего времени, установленная пунктами 1-4 части 1 настоящей статьи, и порядок его предоставления устанавливаются соглашением сторон и могут включаться в трудовой договор.

3. Выполнение работы на условиях неполного рабочего времени не является основанием для применения ограничений при установлении продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа, назначении на более высокую должность, повышении квалификации, а также при осуществлении других трудовых прав работника.

Статья 142. Режим рабочего времени

1. Распределение (изменение) рабочего времени и времени отдыха каждого работника в течение дня, недели или отчетного периода, а также начало и окончание ежедневной работы (смены) устанавливаются правилами внутреннего распорядка организации. Графики работы (сменности) утверждаются работодателем или его представителем, а в предусмотренных коллективным договором случаях и порядке они согласуются с профессиональным союзом организации. Начало и окончание рабочего времени в государственных органах, органах местного самоуправления и находящихся в их подчинении организациях устанавливается Правительством Республики Армения.

2. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. В организациях, где невозможность применения пятидневной рабочей недели обусловлена характером производства или иными условиями, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

3. Работники обязаны работать в соответствии с установленными графиками работы (сменности). График работы (сменности) организации в целях ознакомления вывешивается в доступном месте не позднее чем за две недели до его вступления в силу. Работодатель обязан обеспечивать равномерность сменности.

4. Привлечение работника к работе в две смены непрерывно запрещается.

5. Работник, осуществляющий без супруга (супруги) уход за несовершеннолетним в возрасте до 14 лет, имеет преимущественное право на выбор рабочей смены в случае наличия у работодателя такой возможности.

6. Отметка о проработанном работниками времени вносится в ведомости учета рабочего времени, форма и порядок ведения которых устанавливаются Правительством Республики Армения.

7. Особенности режима труда и отдыха работников сфер здравоохранения, опеки (попечительства), детского воспитания, энергоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, связи и сфер с иным специфическим характером труда устанавливаются Правительством Республики Армения.

Статья 143. Суммированный учет рабочего времени

1. В организациях, действующих в непрерывном режиме, или в случае выполнения работ специфического характера, где ввиду специфичности условий производства (работы) невозможно соблюдение для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, допускается применение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не

превышала нормального числа рабочих часов. Продолжительность периода суммированного учета рабочего времени не может превышать 6 месяцев.

Порядок применения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего распорядка организации.

2. При суммированном учете рабочего времени работнику должна гарантироваться установленная настоящим Кодексом продолжительность непрерывного отдыха в течение дня и недели. Если суммированный учет рабочего времени превышает установленное для работников число рабочих часов, то по желанию работника в порядке, установленном коллективным договором или правилами внутреннего распорядка, сокращается его рабочий день, или ему предоставляется свободный день (дни), или производится дополнительная оплата, установленная для сверхурочной работы.

Статья 144. Ограничения сверхурочной работы

1. Сверхурочная работа – работа продолжительностью свыше рабочего времени, установленного частью 1 статьи 139, статьями 140 и 141 и частями 1 и 2 статьи 142 настоящего Кодекса.

Сверхурочные работы производятся по требованию работодателя или по соглашению сторон.

2. Работодатель может привлечь работника к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных статьей 145 настоящего Кодекса.

3. К сверхурочным работам не привлекаются:

1) работники в возрасте до 18 лет;
2) работники, обучающиеся в общеобразовательных и профессиональных школах без отрыва от производства – в дни занятий;

3) работающие на производствах под воздействием токсичных, канцерогенных или опасных для здоровья факторов;
4) работающие в иных условиях, предусмотренных законодательством Республики Армения и коллективным договором.

4. Беременные женщины и работник, осуществляющий уход за ребенком в возрасте до одного года, могут привлекаться к сверхурочной работе только по их согласию.

Инвалиды могут привлекаться к сверхурочной работе, если это им не запрещено медицинским заключением.

5. Сверхурочной не считается работа сверх установленного рабочего времени руководящих должностных лиц организации. Перечень этих должностей устанавливается правилами внутреннего распорядка.

Сверхурочной не считается работа лиц, занимающих политическую, дискреционную или гражданскую должность, а также лиц, занимающих должности первой подгруппы (при ее наличии) группы высших должностей и группы главных должностей гражданских служащих, служащих установленных законом иных государственных (специальных) служб, служащих органов местного самоуправления и других предусмотренных законом служащих.

Статья 145. Исключительные случаи допущения сверхурочной работы

1. Сверхурочная работа допускается в следующих исключительных случаях:

1) если производится работа, необходимая для обороны государства, а также для предотвращения стихийных бедствий, технологических аварий, эпидемий, несчастных случаев, пожаров и других случаев чрезвычайного характера или для ликвидации их последствий;

2) если необходимо завершить начатую работу, которая вследствие случайных или непредвиденных препятствий не могла быть завершена в течение нормального рабочего времени и если прекращение начатых работ может повлечь порчу, гибель материалов или неисправность оборудования;

3) если производится ремонт или восстановление механизмов или оборудования, вследствие неисправности которых прервана работа значительного числа работников;

4) если на работу не явился сменяющий работник, что может привести к нарушению непрерывности работы. В этих случаях работодатель или его представитель обязан немедленно принять меры по замене отсутствующего другим работником;

5) если производятся погрузочные или разгрузочные и связанные с ними другие работы для предотвращения или ликвидации накопления грузов в пунктах отправки и назначения и простоя транспортных средств, высвобождения складов организации;

6) если имеется необходимость незамедлительного выполнения договорных обязательств работодателя.

2. В случаях необходимости привлечения к сверхурочным работам работодатель в разумные сроки уведомляет об этом работника, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 части 1 настоящей статьи.

Статья 146. Продолжительность сверхурочного рабочего времени

1. Сверхурочная работа по требованию работодателя в течение двух дней подряд не должна превышать 4 часов, а в течение года – 120 часов.

По соглашению сторон продолжительность сверхурочного рабочего времени наряду с основным рабочим временем в течение двух дней подряд не может превышать 12 часов ежедневно (включая перерывы на отдых и питание).

2. Работодатель обязан точно учитывать проработанное каждым работником сверхурочное рабочее время в ведомостях учета рабочего времени.

Статья 147. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней, дней памяти и выходных дней

1. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней и дней памяти сокращается на один час, за исключением работников, работающих на условиях сокращенного рабочего времени.

2. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

Статья 148. Работа в ночное время

1. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

2. Работой в ночное время считается работа, при выполнении которой три часа рабочего времени совпадают с ночным временем. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час.

3. Не допускается привлечение к работе в ночное время лиц в возрасте до восемнадцати лет, а также работников, которым работа в ночное время запрещена медицинским заключением.

4. Беременные женщины и работник, осуществляющий уход за ребенком в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время только по их согласию.

5. Не сокращается продолжительность работы в ночное время на производстве с непрерывным режимом, а также в случаях, когда работа в ночное время выполняется в соответствии с коллективным договором.

6. Если установлено, что работа в ночное время угрожала или может угрожать здоровью работника, работодатель обязан перевести работника на работу только в дневное время.

Статья 149. Дежурство

1. В особых случаях для обеспечения в организации трудовой дисциплины или выполнения неотложных работ работодатель не чаще чем раз в месяц, а по согласию работника – не чаще чем раз в неделю, может после окончания рабочего дня или в нерабочие праздничные дни, дни памяти и выходные дни привлекать работника к дежурству в организации или дома.

2. Время дежурства в организации наряду с рабочим днем (сменой), если дежурство выполняется после окончания рабочего дня, не может превышать продолжительность рабочего дня (смены), установленную статьей 139 настоящего Кодекса, а продолжительность дежурства в организации или дома в нерабочие праздничные дни, дни памяти и выходные дни не может превышать 8 часов ежедневно. Время дежурства в организации приравнивается к рабочему времени, а дома – не менее чем к половине рабочего времени.

3. За дежурство в организации или дома с продолжительностью, превышающей рабочее время, установленное частями 1 и 2 статьи 139, статьями 140 и 141 и частью 1 статьи 143 настоящего Кодекса, в течение ближайшего месяца должно быть предоставлено время отдыха с той же продолжительностью, или это время отдыха по желанию работника может быть прибавлено к ежегодному отпуску, или оплачено как сверхурочная работа.

4. Не допускается привлечение к дежурству в организации или дома работников в возрасте до восемнадцати лет. Беременные женщины и работник, осуществляющий уход за ребенком в возрасте до трех лет, могут привлекаться к дежурству в организации или дома только по их согласию.

Г Л А В А 18

ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 150. Понятие времени отдыха

Время отдыха - свободное от труда время, регламентированное настоящим Кодексом, законом, коллективным или трудовым договорами, которое работник использует по своему усмотрению.

Статья 151. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:

- 1) перерыв для отдыха и питания;
- 2) дополнительные и специальные перерывы для отдыха в течение рабочего дня (смены);
- 3) непрерывный отдых между рабочими днями (сменами);
- 4) еженедельный непрерывный отдых;
- 5) ежегодный отдых (нерабочие праздничные дни и дни памяти, отпуск).

Статья 152. Перерыв для отдыха и питания

1. По окончании половины рабочего дня (смены), но не позднее чем через 4 часа после начала работы, работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут.

2. Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время, и работник использует его по своему усмотрению. Работник имеет право отсутствовать в месте работы на время этого перерыва.

3. При шестидневной рабочей неделе работа накануне нерабочих праздничных дней, дней памяти и выходных дней может осуществляться без перерыва для отдыха и питания, если продолжительность рабочего дня не превышает 6 часов.

4. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи во время работы.

5. Начало и окончание перерыва для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего распорядка, графиком работы, коллективным или трудовым договорами.

Статья 153. Дополнительные и специальные перерывы

1. С учетом условий труда работникам в течение рабочего дня может предоставляться дополнительный перерыв для отдыха.

2. Работникам в возрасте до восемнадцати лет, продолжительность рабочего времени которых превышает 4 часа, в течение рабочего времени должен предоставляться дополнительный перерыв для отдыха продолжительностью не менее 30 минут.

3. Специальные перерывы должны предоставляться, если работа выполняется при температурных условиях воздуха свыше плюс 40 градусов или ниже минус 10 градусов, а также в других тяжелых физических, или носящих интеллектуальный и сверхнапряженный эмоциональный характер, или имеющих отрицательное воздействие на здоровье опасных условиях.

4. Дополнительные и специальные перерывы включаются в рабочее время, а порядок их предоставления устанавливается правилами внутреннего распорядка, рабочим графиком, коллективным или трудовым договорами.

5. Количество, продолжительность дополнительных и специальных перерывов, место отдыха предусматриваются коллективным или трудовым договорами.

Статья 154. Отдых в течение дня

1. Продолжительность ежедневного непрерывного отдыха между рабочими днями (сменами) не может составлять менее 11 часов.

2. Продолжительность ежедневного непрерывного отдыха для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет не может составлять менее 14 часов, а для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не менее 12 часов, и должна включать время с 22 часов до 6 часов.

Статья 155. Еженедельный непрерывный отдых

1. Общим выходным днем является воскресенье, а при пятидневной рабочей неделе – суббота и воскресенье, за исключением случаев, предусмотренных частями 2-4 настоящей статьи и иными правовыми актами.

2. В организациях, в которых приостановка обусловленной необходимостью обслуживания населения работы

(специализированные организации городского транспорта, энергоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, театры, музеи, объекты общественного питания и другие) в общий выходной день невозможна, выходной день устанавливается Правительством Республики Армения.

3. В организациях, приостановка работы в которых невозможна в связи с техническими условиями производства или с необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, а также в других организациях, работающих в непрерывном режиме, выходные дни предоставляются в другие дни недели в очередности, установленной для каждой группы работников рабочим графиком. Эти графики составляются и утверждаются в порядке, установленном статьей 142 настоящего Кодекса.

4. При суммированном учете рабочего времени выходные дни предоставляются работникам в соответствии с графиком работы (сменности).

5. Ежедневный непрерывный отдых не может составлять менее 35 часов. Два выходных дня, предоставляемых в случаях, предусмотренных частями 2-4 настоящей статьи, должны следовать друг за другом.

6. Запрещается привлечение работников к работе в выходные дни, за исключением работ, приостановление которых невозможно по производственно-техническим причинам или которые необходимы для обслуживания населения, а также выполнения неотложных ремонтных, погрузочных или разгрузочных работ.

Беременные женщины, работники, осуществляющие уход за ребенком в возрасте до одного года, и работники в возрасте до восемнадцати лет могут привлекаться к работе в выходные дни только по их согласию.

7. Работникам в возрасте до восемнадцати лет в течение недели предоставляется не менее чем два выходных дня.

Статья 156. Нерабочие праздничные дни и дни памяти

1. Нерабочими праздничными днями и днями памяти в Республике Армения являются:

- 1) 31-е декабря, 1-е и 2-е января – Новый год;
- 2) 6-е января – Рождество Христово и Святое Богоявление;
- 3) 28-е января – День Армии;
- 4) 8-е марта – Праздник женщин;
- 5) 24-е апреля – День памяти жертв Геноцида;
- 6) 1-е мая – День труда;
- 7) 9-е мая – Праздник Победы и Мира;
- 8) 28-е мая – Праздник Республики;
- 9) 5-е июля – День Конституции;
- 10) 21-е сентября – Праздник Независимости.

2. Запрещается привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни и дни памяти, за исключением работ, приостановление которых невозможно по производственно-техническим причинам или которые необходимы для обслуживания населения, а также выполнения неотложных ремонтных, погрузочных или разгрузочных работ.

Беременные женщины, работники, осуществляющие уход за ребенком в возрасте до одного года, и работники в возрасте до восемнадцати лет могут привлекаться к работе в нерабочие праздничные дни и дни памяти только по их согласию.

Статья 157. Другие праздничные дни и дни памяти

Установленные законом другие церковные или традиционные праздничные дни и дни памяти считаются рабочими днями.

Статья 158. Ежегодный отпуск

1. Ежегодный отпуск – исчисляемый в календарных днях период времени, предоставляемый работнику для отдыха и восстановления трудоспособности. В этот период за ним сохраняется рабочее место (должность) и ему выплачивается средняя заработная плата.

2. Ежегодный отпуск бывает минимальным, удлиненным и дополнительным.

Статья 159. Ежегодный минимальный отпуск

1. Продолжительность ежегодного минимального отпуска – 28 дней.

2. Ежегодный отпуск работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, не сокращается.

Статья 160. Ежегодный удлиненный отпуск

Удлиненный, продолжительностью до 35 дней (в исключительных случаях – продолжительностью до 48 дней), ежегодный отпуск предоставляется работающим в особых условиях труда отдельным категориям работников, работа которых связана с интеллектуальной или эмоциональной сверхнапряженностью или профессиональным риском. Перечень отдельных категорий работников, имеющих право на такой отпуск, устанавливается Правительством Республики Армения.

Статья 161. Ежегодный дополнительный отпуск

1. Ежегодный дополнительный отпуск может предоставляться:
 - 1) работникам, работающим во вредных и опасных условиях труда;
 - 2) работникам с ненормированным рабочим днем;
 - 3) работникам с особым характером работы.
2. Перечень отдельных категорий работников, имеющих право на ежегодный дополнительный отпуск, минимальная продолжительность и порядок предоставления такого отпуска устанавливаются Правительством Республики Армения.

Статья 162. Определение продолжительности ежегодного отпуска

1. Ежегодный дополнительный отпуск суммируется с ежегодным минимальным отпуском и может предоставляться вместе с ним или отдельно.
2. Работникам, имеющим право на ежегодный удлиненный и ежегодный дополнительный отпуска, по их выбору предоставляется либо только ежегодный удлиненный отпуск, либо в порядке, установленном частью 1 настоящей статьи, дополнительный отпуск, присуммированный к ежегодному минимальному отпуску.

Статья 163. Предоставление ежегодного отпуска по частям

Ежегодный отпуск по желанию работника может быть предоставлен по частям. Продолжительность каждой части отпуска не может составлять менее 14 дней.

Статья 164. Порядок предоставления ежегодного отпуска

1. Ежегодный отпуск за каждый рабочий год предоставляется в данном году.
2. Ежегодный отпуск за первый рабочий год, как правило, предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации. Ежегодный отпуск за второй и каждый последующий рабочий год предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодного отпуска. Порядок очередности устанавливается коллективным договором, а при отсутствии такого договора – по соглашению сторон.
3. Ежегодный отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по просьбе работника предоставляется:
 - 1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или после него;
 - 2) в других случаях, предусмотренных коллективным договором.
4. Право выбора времени ежегодного отпуска по истечении шести месяцев непрерывной работы имеют:
 - 1) работники в возрасте до восемнадцати лет;
 - 2) беременные женщины и работник, осуществляющий уход за ребенком в возрасте до 14 лет.
5. Ежегодный отпуск мужчин по их согласию предоставляется в период отпуска по беременности и родам супруги.
6. Педагогам учебных заведений ежегодный отпуск за первый рабочий год предоставляется во время летних каникул учащихся и студентов, независимо от того, когда начали работу эти педагоги.
7. Ежегодный отпуск работникам, обучающимся без отрыва от производства, по их согласию предоставляется в соответствии со сроками экзаменов, зачетов, подготовки дипломных работ, выполнения лабораторных работ.
8. Ежегодный отпуск работнику, осуществляющему дома уход за больным или инвалидом, а также страдающему хроническим заболеванием работнику, обострение заболевания которого зависит от атмосферных условий, предоставляется в предпочтительное для них время на основании медицинского заключения.

Статья 165. Трудовой стаж, необходимый для предоставления ежегодного отпуска

В рабочий год, за который предоставляется ежегодный отпуск, включаются:

- 1) фактически отработанный период времени;
- 2) период времени, в течение которого за работником в соответствии с законодательством сохранялись рабочее место (должность) и полностью или частично заработная плата, за исключением периода времени, когда работник находился в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет;
- 3) период временной нетрудоспособности работника;
- 4) период ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 5) период нахождения работника в вынужденном простое – в случае возвращения на прежнюю работу;
- 6) период законной забастовки;
- 7) другие периоды времени, установленные законодательством.

Статья 166. Отзыв из ежегодного отпуска

Отзыв из ежегодного отпуска допускается только по согласию работника. Неиспользованная часть ежегодного отпуска предоставляется в соответствии с частями 2 и 3 статьи 167 настоящего Кодекса.

Статья 167. Перенесение или продление ежегодного отпуска

1. Перенесение ежегодного отпуска допускается только по ходатайству или согласию работника. Ежегодный отпуск также может переноситься, если работник:

- 1) находится в состоянии временной нетрудоспособности;
- 2) получает право на целевой отпуск, предусмотренный статьей 171 настоящего Кодекса;
- 3) освобождается от работы для исполнения государственных или общественных обязанностей в соответствии с частями 1 и 3 статьи 175 настоящего Кодекса;

4) принимает участие в работах по предотвращению стихийных бедствий, технологических аварий, эпидемий, несчастных случаев, пожаров и иных случаев, носящих чрезвычайный характер, или по неотложной ликвидации их последствий, независимо от того обстоятельства, в каком порядке он привлечен к этим работам.

2. Если установленные частью 1 настоящей статьи причины или иные причины (вследствие которых использование ежегодного отпуска невозможно) возникли до начала ежегодного отпуска, ежегодный отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок. Если эти причины возникли в течение ежегодного отпуска, то ежегодный отпуск продлевается на соответствующее количество дней, или неиспользованная часть ежегодного отпуска по соглашению между работником и работодателем переносится на другое время.

3. Перенесенный ежегодный отпуск, как правило, предоставляется в том же рабочем году. Неиспользованная часть ежегодного отпуска по ходатайству или согласию работника может быть перенесена и присоединена к ежегодному отпуску на следующий год.

Статья 168. Предоставление неиспользованного ежегодного отпуска при увольнении с работы

При увольнении с работы (за исключением случаев, предусмотренных пунктами 6 и 7 части 1 статьи 113 и пунктами 1 и 2 части 1 статьи 123 настоящего Кодекса) неиспользованный ежегодный отпуск по желанию работника предоставляется посредством переноса даты увольнения. В этом случае днем увольнения считается день, следующий за окончанием срока ежегодного отпуска.

Статья 169. Оплата ежегодного отпуска

1. При ежегодном отпуске работодатель выплачивает работнику среднюю заработную плату, которая исчисляется посредством умножения среднего дневного заработка работника на число дней предоставляемого отпуска.

2. Выплата заработной платы за ежегодный отпуск осуществляется не позднее чем за три дня до начала ежегодного отпуска. Если исчисленная работнику заработная плата не выплачивается работнику в установленный срок по причинам, не зависящим от работника, ежегодный отпуск переносится на столько дней, на сколько дней задержана выплата заработной платы, и оплата за срок задержки производится так же, как и за ежегодный отпуск.

Статья 170. Денежная компенсация за неиспользованный ежегодный отпуск

1. Замена ежегодного минимального отпуска денежной компенсацией не допускается. Если работнику не может быть предоставлен ежегодный отпуск вследствие расторжения трудового договора или работник не желает его предоставления, ему выплачивается денежная компенсация.

2. Денежная компенсация за неиспользование ежегодного отпуска выплачивается при расторжении трудового договора, независимо от срока его действия. Размер компенсации определяется количеством неиспользованных дней ежегодного отпуска, подлежащего предоставлению за данный период. Если ежегодный отпуск не предоставлялся работнику в период более одного года, компенсация выплачивается за все неиспользованные отпуска.

Статья 171. Виды целевого отпуска

Целевыми считаются:

- 1) отпуск по беременности и родам;
- 2) отпуск, предоставляемый для ухода за ребенком в возрасте до трех лет;
- 3) учебный отпуск;
- 4) отпуск, предоставляемый для исполнения государственных или общественных обязанностей;
- 5) неоплачиваемый отпуск.

Статья 172. Отпуск по беременности и родам

1. Работающим женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам с выплатой полной заработной платы:

- 1) 140 дней (70 дней – по беременности, 70 дней – по родам);
- 2) 155 дней (70 дней – по беременности, 85 дней – по родам) – в случае осложненных родов;
- 3) 180 дней (70 – по беременности, 110 дней – по родам) – в случае рождения двух и более детей.

Этот отпуск исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью. В случае преждевременных родов неиспользованные дни отпуска по беременности суммируются с днями отпуска по родам.

2. Работнику, усыновившему новорожденного или назначенному опекуном новорожденного, предоставляется отпуск со дня усыновления или назначения опекуном до достижения новорожденным 70 дней.

3. В случаях, установленных частями 1 и 2 настоящей статьи, оплата отпуска осуществляется в порядке, установленном законодательством Республики Армения.

Статья 173. Отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет

1. По желанию матери (мачехи), отца (отчима), бабушки, деда или другого родственника (в том числе и лица, назначенного опекуном) семьи, фактически осуществляющей уход за ребенком, предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения ребенком трех лет. Отпуск используется полностью или по частям. Имеющий такое право работник может получать отпуск вне очереди.

2. В период отпуска сохраняется рабочее место (должность) работника, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 1 и 2 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса.

Статья 174. Учебный отпуск

1. Для подготовки к экзаменам в целях поступления в средние специальные и высшие учебные заведения работникам для каждого экзамена предоставляется трехдневный отпуск.

2. Работникам, обучающимся в общеобразовательных, средних специальных или высших учебных заведениях, по ходатайству учебного заведения предоставляется учебный отпуск:

- 1) для подготовки к текущим экзаменам и их сдаче – три дня на каждый экзамен;
- 2) для подготовки к зачетам и их сдаче – два дня на каждый зачет;
- 3) для выполнения лабораторных работ – в количестве дней, предусмотренных учебным планом;
- 4) для подготовки и защиты дипломной работы – тридцать дней;
- 5) для подготовки к каждому государственному (итоговому) экзамену и его сдаче – шесть дней.

3. В учебный отпуск не засчитывается время поездки в место нахождения учебного заведения и возвращения из учебного заведения.

Статья 175. Освобождение от работы для исполнения государственных или общественных обязанностей

1. Работник освобождается от выполнения трудовых обязанностей с сохранением рабочего места (должности):
 - 1) при осуществлении избирательного права;
 - 2) при явке в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого по вызову органов дознания и предварительного следствия, прокурора и суда;
 - 3) при участии в судебных заседаниях в качестве представителя работников;
 - 4) при выполнении обязанностей донора;
 - 5) в других случаях, предусмотренных законодательством Республики Армения.
2. Средняя заработная плата работника, освобожденного от выполнения трудовых обязанностей для исполнения государственных и общественных обязанностей, установленных частью 1 настоящей статьи, выплачивается или компенсируется организацией (органом), предложенные которой (которым) обязанности исполняет работник, если законом не предусмотрено иное. Выплачиваемая средняя заработная плата исчисляется на основании:
 - 1) среднего часового заработка, если период освобождения от выполнения трудовых обязанностей не превышает одну неделю;
 - 2) среднего дневного заработка, если период освобождения от выполнения трудовых обязанностей превышает одну неделю.
3. Избираемые работники действующих в организации профессиональных союзов в течение года освобождаются от работы на срок до шести рабочих дней для участия в мероприятиях профессионального союза или для повышения квалификации в качестве члена профессионального союза. Порядок освобождения от выполнения трудовых обязанностей и оплаты за эти дни устанавливается коллективным договором.

Статья 176. Неоплачиваемый отпуск

1. Неоплачиваемый отпуск по требованию работника предоставляется:
 - 1) супругу, жена которого находится в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до одного года. Общая продолжительность этого отпуска не может превышать двух месяцев;
 - 2) работнику, осуществляющему уход за работающим инвалидом или больным членом семьи – на сроки, установленные медицинским заключением, но не более чем 30 дней в течение года;
 - 3) для вступления в брак – три рабочих дня;
 - 4) в случае похорон умершего члена семьи – не менее трех дней.
 2. Коллективным договором могут устанавливаться другие причины для неоплачиваемого отпуска.
 3. Работнику может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск на срок, определенный соглашением сторон.
- Гражданским служащим, служащим установленных законом иных государственных (специальных) служб и служащим органов местного самоуправления в течение одного года может предоставляться неоплачиваемый отпуск продолжительностью не более тридцати дней.

Статья 177. Дополнительные льготы по отпуску

Коллективным или трудовым договором могут устанавливаться другие виды отпусков и отпуска с более длительной продолжительностью, дополнительные льготы в связи с выбором срока ежегодного отпуска, более высокими, чем установлено настоящим Кодексом, выплатами за ежегодный и целевой отпуска. Эти льготы, за исключением выбора срока ежегодного отпуска, не могут предоставляться коллективным и трудовым договорами, сторонами которых являются организации, финансируемые из государственного или муниципального бюджета, Государственный фонд социального страхования или иные фонды, учрежденные при участии государства, Центральный банк Республики Армения.

Г Л А В А 19

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Статья 178. Заработная плата

1. Заработная плата – компенсация, выплачиваемая работнику за выполнение работ, предусмотренных трудовым договором.
2. Мужчинам и женщинам за одну и ту же или равноценную работу заработная плата выплачивается в одинаковом размере.
3. В заработную плату включаются основной заработок и дополнительное вознаграждение, любым способом выданное работодателем работнику за выполненную им работу.
4. Заработная плата работника зависит от количества и качества работы, результатов деятельности организации и спроса на работу на рынке труда.
5. Выплата заработной платы производится в деньгах (валюте) Республики Армения – в драмах Республики Армения.

Статья 179. Минимальная заработная плата

1. Минимальный размер месячной и часовой заработной платы устанавливается законом. Для отдельных отраслей экономики, населенных пунктов, определенных категорий работников законом могут быть установлены иные размеры минимальной месячной (часовой) заработной платы.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты, надбавки, премии и другие поощрительные выплаты.

2. Коллективным договором может быть установлен более высокий размер минимальной заработной платы, чем размер минимальной заработной платы, установленный частью 1 настоящей статьи.

3. Размер часовой оплаты или заработной платы работника не может быть ниже размеров, установленных частями 1 и 2 настоящей статьи.

Статья 180. Организация оплаты труда

1. Минимальные условия, размер оплаты труда, профессиональные и должностные, тарифные и квалификационные требования к оплате труда, нормы труда, тарификация работ и работников устанавливаются законодательством Республики Армения.

2. Размер часовой и месячной ставки, иные формы, размеры и условия оплаты труда, нормы труда устанавливаются коллективным или трудовым договорами.

3. При применении системы квалификации труда как к мужчинам, так и к женщинам должны применяться одинаковые критерии, и эта система должна быть разработана таким образом, чтобы исключалась любая дискриминация по половым признакам.

Статья 181. Оплата труда должностных лиц и служащих

Порядок и условия оплаты труда лиц, занимающих политические, дискреционные или гражданские должности, а также гражданских служащих, служащих других установленных законом государственных (специальных) служб и органов местного самоуправления, других государственных должностных лиц, а также работников Центрального банка Республики Армения устанавливаются законом.

Статья 182. Индексация заработной платы

Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законодательством Республики Армения.

Статья 183. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий работы

1. В случае отклонения от нормальных условий работы, установленных пунктом 5 статьи 244 настоящего Кодекса, оплата труда производится по более высокой тарифной ставке, чем за работу, выполненную в нормальных условиях. Размер оплаты определяется коллективным или трудовым договором.

2. Классификация условий труда и минимально допустимый уровень и количество вредных для здоровья факторов определяются законами и иными правовыми актами.

Статья 184. Оплата сверхурочной работы и работы в ночное время

За каждый час сверхурочной работы и работы в ночное время устанавливается надбавка не менее чем в полуторном размере часовой ставки.

По соглашению сторон каждый час сверхурочной работы оплачивается в размере не менее установленной для работника часовой ставки.

Статья 185. Оплата труда в нерабочие праздничные дни, дни памяти и выходные дни

1. Работа, выполняемая в выходные дни и дни, предусмотренные пунктом 1 статьи 156 настоящего Кодекса, если она не предусмотрена рабочим графиком, оплачивается не менее чем в двойном размере часовой (дневной) ставки или сдельной платы, либо по желанию работника ему в течение месяца предоставляется другой день отдыха, либо этот день прибавляется к ежегодному отпуску.

2. Работа, выполненная по рабочему графику в выходной день, оплачивается в двойном размере часовой (дневной) ставки или сдельной платы.

Статья 186. Оплата при простое

1. Если во время простоя не по вине работника ему не предлагается другая работа, соответствующая его специальности, квалификации, которую он мог бы выполнять без причинения вреда своему здоровью, то каждый час простоя работника оплачивается в размере двух третей среднего часового заработка до времени простоя, однако не менее установленной законодательством минимальной часовой ставки.

2. Если во время простоя не по вине работника он по своему согласию временно переводится на другую работу с более низкой заработной платой, однако соответствующую его специальности, квалификации и не причиняющую вред его здоровью, то каждый час работы работника оплачивается в размере его часовой ставки в период, предшествующий месяцу простоя.

3. Если работник отказывается от предложенной временной работы, которая соответствует его специальности и квалификации и которую он мог бы выполнять без причинения вреда своему здоровью, то каждый час его простоя оплачивается в размере не менее чем тридцати процентов установленной минимальной часовой ставки.

4. За нахождение в месте работы во время простоя по требованию работодателя работнику выплачивается заработная плата в размере, предусмотренном частью 1 настоящей статьи.

5. Коллективным или трудовым договором могут предусматриваться случаи, когда работник может вовсе не являться на работу во время простоя.

6. В установленном законодательством Республики Армения порядке не оплачивается простой, возникший по причине силы, признанной непреодолимой, а также возникший по вине работника.

Статья 187. Оплата при неполном рабочем времени

При применении в предусмотренных законодательством Республики Армения случаях, а также по соглашению между работодателем и работником неполного рабочего времени (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) оплата труда производится в соответствии с фактически проработанным временем или фактически выполненной работой.

Статья 188. Оплата труда при увеличении объема работы

1. Если объем работы работника увеличивается по сравнению с установленными нормами, его труд оплачивается соответственно объему выполненной работы.

2. Определенные размеры оплаты труда устанавливаются коллективным или трудовым договором.

Статья 189. Оплата труда при сокращенной продолжительности рабочего времени

Условия оплаты труда работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени устанавливаются законодательством Республики Армения.

Статья 190. Оплата труда при бракованной продукции

1. В случае изготовления бракованной продукции не по вине работника труд работника оплачивается в размере оплаты, предусмотренной для годной продукции.
2. При браке продукции по вине работодателя или скрытом недостатке перерабатываемого материала, а также при наличии бракованной продукции, замеченной после приемки продукции, труд работника оплачивается в размере оплаты, предусмотренной для годной продукции.
3. При браке продукции по вине работника работа оплачивается в пониженном размере в зависимости от степени пригодности продукции.

Статья 191. Оплата труда при невыполнении норм труда

1. Если работник не выполняет нормы труда не по своей вине, оплата труда производится за фактически выполненную работу. В этом случае месячная заработная плата не может быть ниже двух третей его средней месячной заработной платы, которая не может быть ниже установленной минимальной месячной заработной платы.
2. В случае невыполнения норм труда по вине работника оплата труда производится в соответствии с фактически выполненной работой.

Статья 192. Сроки, место и порядок выплаты заработной платы

1. Заработная плата исчисляется ежемесячно и выплачивается работнику в рабочие дни не реже чем раз в месяц до 15 числа следующего месяца.
Работодатель может выплачивать месячную заработную плату с периодичностью более одного раза.
2. Запрещается выплата заработной платы векселями и ценными бумагами, за исключением случаев, предусмотренных законом.
Заработная плата может выплачиваться в виде банковского аккредитива, чеков или денежного перечисления на указанный работником банковский счет.

Статья 193. Расчетные листки

1. Работодатель при выплате заработной платы должен представить всем работникам расчетные листки.
2. В расчетных листках указываются исчисленные, выплаченные работнику и удержанные с него суммы.

Статья 194. Уведомление о новых условиях оплаты труда

При установлении новых условий оплаты труда в случае, предусмотренном частью 3 статьи 105 настоящего Кодекса, работодатель должен в письменной форме уведомить об этом работника не позднее чем за один месяц до вступления в силу новых условий.

Статья 195. Средняя заработная плата

1. В случаях, предусмотренных законодательством Республики Армения, коллективным или трудовым договором работникам гарантируется средняя заработная плата. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для исчисления средней заработной платы учитываются все виды оплаты труда (доплаты, надбавки, премии и другие выплаты), которые применяются в данной организации независимо от источников этих выплат.
2. Размер средней месячной заработной платы работника определяется путем деления на двенадцать общей суммы ежемесячной заработной платы (включая и доплаты, надбавки и премии), выплаченной работнику данным работодателем в течение последних полных двенадцати месяцев, предшествующих месяцу возникновения такой потребности. В подлежащие исчислению двенадцать полных месяцев не должны включаться месяцы, в течение которых работник находился в состоянии временной нетрудоспособности, в очередном ежегодном отпуске, в отпуске по беременности и родам, в неоплачиваемом отпуске или отпуске по уходу за ребенком. Если по какой-либо причине двенадцать месяцев не образуются полностью, размер средней заработной платы работника исчисляется путем деления на число полных месяцев общей суммы всех возможных других полных месяцев, предшествующих друг другу, и общей суммы ежемесячной заработной платы (включая и доплаты, надбавки и премии), выплаченной работнику за эти месяцы.
При определении средней месячной заработной платы не учитываются премии, которые выданы работникам данного

работодателя другими работодателями на основании годовых результатов экономической или иной деятельности данного работодателя.

3. Размер средней дневной заработной платы определяется делением средней месячной заработной платы на 30,4 (среднее число дней месяца).

4. При пятидневной рабочей неделе средняя часовая заработная плата определяется делением средней месячной заработной платы на 21,7 и произведение числа рабочих часов за один день.

При шестидневной рабочей неделе средняя часовая заработная плата определяется делением средней месячной заработной платы на 26,1 и произведение числа рабочих часов за один день.

Статья 196. Удовлетворение требований работников в случае банкротства работодателя

В случае банкротства работодателя требования работников, связанные с выдачей заработной платы и иных приравненных к ней выплат, удовлетворяются в порядке, установленном законом.

Статья 197. Выплата заработной платы в случае смерти работника

В случае смерти работника причитающаяся ему заработная плата и приравненные к ней иные выплаты выдаются члену семьи умершего в случае представления им в течение шести месяцев после смерти лица свидетельства о смерти и иных необходимых документов, удостоверяющих факт, что он является членом семьи. Выплаты производятся в течение трех рабочих дней после представления указанных документов. Не полученные в установленный срок заработная плата и приравненные к ней иные выплаты подлежат наследованию в порядке, установленном законодательством.

Статья 198. Задержка выдачи заработной платы и иных выплат, связанных с трудовыми отношениями

1. Если выдача заработной платы и иных приравненных к ней платежей по вине работодателя производится с нарушением установленного срока, работодатель выплачивает работнику штраф в размерах и порядке, установленных законом.

2. В случае признания работодателя банкротом исчисление штрафа, установленного частью 1 настоящей статьи, прекращается с момента вынесения судебного решения о признании банкротства.

Статья 199. Сведения о заработной плате и об иных условиях труда

Сведения о заработной плате и об иных условиях труда работника предоставляются или опубликовываются только в случаях, предусмотренных законодательством Республики Армения, или по согласию работника.

Г Л А В А 20

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Статья 200. Условия оплаты учебного отпуска

1. Учебный отпуск работников, обучающихся в общеобразовательных, средних специальных или высших учебных заведениях, оплачивается работодателем в размере не менее среднего дневного заработка работника за каждый день, если работника на обучение направил работодатель.

2. Вопрос оплаты учебного отпуска работников, сдающих вступительные экзамены или обучающихся по личной инициативе, может регулироваться коллективным договором или соглашением сторон.

Статья 201. Профессиональное обучение работников, получивших уведомление о расторжении трудового договора

Работники, получившие уведомление о расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных пунктами 1, 3 и 4 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, могут направляться на обучение или повышение квалификации по

специальности, отвечающей требованиям рынка труда. Порядок их профессионального обучения или повышения квалификации устанавливается законодательством Республики Армения.

Статья 202. Оплата труда в случае перевода работника на другую работу по состоянию здоровья

1. Если ухудшение состояния здоровья работника произошло вследствие выполняемой работы (не может осуществлять прежнюю работу из-за травмы, профессионального заболевания, по иным причинам ухудшения здоровья) и перевод его на другую работу, соответствующую его специальности, квалификации и состоянию здоровья, невозможен вследствие отсутствия соответствующей работы в данной организации, ему до получения заключения государственной медико-социальной экспертной комиссии о его трудоспособности выплачивается пособие в размере, установленном законодательством. Если работник не был застрахован от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на работе, то после определения степени утраты трудоспособности работодатель выплачивает ему компенсацию за вред.

2. Если работник переводится на нижеоплачиваемую работу в случаях, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, ему оплачивается выполненная работа и выплачивается компенсация в размере разницы между его прежней средней месячной заработной платой и заработной платой, выплаченной за выполненную работу, - до получения из медико-социальной экспертной комиссии заключения о его трудоспособности.

Статья 203. Оплата дополнительного и специального перерывов

За дополнительный и специальный перерывы работодатель выплачивает среднюю заработную плату работника, для исчисления которой за основу принимается размер средней часовой заработной платы.

Статья 204. Гарантии по обследованию здоровья

Работнику, обусловленное характером работы которого обследование здоровья является обязательным, за время, затраченное на обследование здоровья, выплачивается средняя заработная плата, для исчисления которой за основу принимается размер средней часовой заработной платы.

Статья 205. Компенсация, обусловленная особыми условиями или особым характером работы

Работникам, работа которых выполняется в полевых условиях или имеет передвижной (разъездной) характер, компенсируются произведенные ими дополнительные расходы, обусловленные условиями или характером работы.

Минимальный размер и порядок такой компенсации устанавливаются Правительством Республики Армения. При компенсациях из средств государственного или муниципального бюджета Правительством Республики Армения устанавливается также максимальный размер компенсации.

Статья 206. Оплата при отказе от выполнения работы

За период времени, в течение которого работник отказывался от выполнения работы по обоснованным причинам в связи с обеспечением безопасности и наличием опасности для здоровья, непрохождением им обучения по безопасному выполнению работ, отсутствием средств индивидуальной и коллективной защиты, работнику выплачивается его средняя заработная плата, для исчисления которой за основу принимается размер средней часовой заработной платы. Если работник отказывается от выполнения работы по необоснованным причинам, непроработанный период времени не оплачивается, а причиненный работодателю ущерб подлежит компенсации в порядке, установленном законодательством Республики Армения.

Статья 207. Гарантии донорам

В день сдачи крови или ее компонентов донор освобождается от работы. Работник обязан уведомить работодателя о неявке на работу не позднее чем за один день. Работодатель или его представитель не должен препятствовать сдаче донором крови или ее компонентов.

Статья 208. Компенсация износа принадлежащих работнику инструментов, рабочей одежды

1. Работодатель гарантирует бесплатное предоставление работнику необходимых для работы инструментов, оборудования, специальной одежды и других средств индивидуальной и коллективной защиты.

2. Если в работе используются указанные в части 1 настоящей статьи средства, принадлежащие работнику, работодатель обязан компенсировать работнику износ этих средств. Порядок и условия компенсации определяются по взаимному соглашению работодателя и работника или трудовым договором.

Статья 209. Гарантии и компенсации при направлении в служебные командировки

1. Работникам, отбывшим в служебную командировку, гарантируется сохранение их рабочего места (должности) и заработной платы на весь период нахождения в командировке, а также выплачиваются суточные и возмещаются расходы, связанные с командировкой.

2. Минимальный размер и порядок этих выплат устанавливаются Правительством Республики Армения. При оплате командировочных расходов из средств, предоставляемых государственным или муниципальным бюджетами, Правительством Республики Армения устанавливается также максимальный размер компенсации.

3. Запрещается направление в служебную командировку работника в возрасте до восемнадцати лет. Беременные женщины и работник, осуществляющий уход за ребенком в возрасте до одного года, могут направляться в служебную командировку только по их согласию.

Статья 210. Гарантии и компенсации при переезде на работу в другую местность или при поступлении на работу в другой местности

1. Если работник переводится на работу в другую местность или поступает на работу в другой местности (за исключением случаев поступления на работу и перевода на работу по личному желанию), ему:

- 1) оплачиваются расходы, связанные с переездом работника и членов его семьи;
- 2) оплачиваются расходы, связанные с перевозом необходимого имущества;
- 3) выплачиваются суточные за время нахождения в пути;
- 4) выплачивается средняя часовая заработная плата за период подготовки к переезду и обустройства на новом месте, но не более чем за шесть дней (включая и время нахождения в пути).

2. Коллективным или трудовым договором может устанавливаться оплата и других расходов в связи с переездом (в форме единовременных пособий и других).

3. Если работник переводится на работу в другую местность или поступает на работу в другой местности по личному желанию, то указанные в части 1 настоящей статьи выплаты могут устанавливаться соглашением сторон.

Статья 211. Случаи возврата выплаченных компенсаций

1. Работник обязан вернуть работодателю компенсации, полученные от работодателя за переезд на работу в другую местность или за поступление на работу в другой местности, если:

- 1) не является на работу без уважительной причины или отказывается приступить к работе;
- 2) расторгает без уважительной причины заключенный на определенный срок трудовой договор до истечения срока его действия;
- 3) расторгает без уважительной причины заключенный на неопределенный срок трудовой договор до истечения одного рабочего года;
- 4) осуществляет действия, которые согласно настоящему Кодексу являются основанием для расторжения договора.

2. Работник, не явившийся на работу по уважительной причине или отказавшийся приступить к работе, обязан вернуть работодателю полученные средства, за исключением произведенных дорожных расходов.

Статья 212. Удовлетворение денежных требований

1. Возникающие вследствие трудовых отношений денежные требования, связанные с причинением вреда жизни или здоровью работника, удовлетворяются работодателем в порядке, установленном законодательством Республики Армения.

2. Для удовлетворения требований, установленных частью 1 настоящей статьи, в установленном законодательством Республики Армения порядке могут использоваться средства специального фонда, созданного Правительством Республики Армения.

Статья 213. Основания удержаний из заработной платы

1. Удержания из заработной платы могут производиться в порядке и случаях, установленных законом.
2. Для погашения имеющейся задолженности работника работодателю из заработной платы удерживаются или взыскиваются:
 - 1) аванс, выданный работнику в счет заработной платы;
 - 2) излишние выплаты, произведенные вследствие механических счетных ошибок;
 - 3) сумма неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного работнику на служебную командировку, или для переезда на работу в другую местность, или для поступления на работу в другой местности, или для выполнения отдельных действий;
 - 4) сумма возмещения вреда, причиненного работодателю по вине работника.

В случаях, указанных в настоящей части, если задолженность работника не превышает его среднюю заработную плату за месяц, работодатель вправе производить удержания, если не позднее чем в течение одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, совершения излишних выплат, произведенных вследствие механических счетных ошибок, погашения суммы неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, и выявления вреда, причиненного работником, им опубликован соответствующий правовой акт о производстве удержаний. Удержания или взыскания из заработной платы работников для погашения задолженности работодателю могут производиться также при увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему был предоставлен отпуск. В этом случае взыскивается сумма, выплаченная за неотработанные дни. Взыскания за эти дни не производятся, если работник уволен с работы не по своей вине.

3. Не допускается удержание или взыскание с работника заработной платы, исчисленной и излишне выплаченной при неправильном применении закона, за исключением случаев механических счетных ошибок.

Статья 214. Ограничение размеров удержаний из заработной платы

Общий размер удержаний и взысканий при выплате заработной платы исчисляется в порядке, установленном законом, и не может превышать пятидесяти процентов заработной платы работника за один месяц.

Г Л А В А 21

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Статья 215. Обеспечение трудовой дисциплины

1. Трудовая дисциплина в месте работы обеспечивается посредством создания нормальных организационных и экономических условий для производительного труда, а также поощрения эффективного труда.
2. В отношении работников, нарушающих трудовую дисциплину, могут применяться меры дисциплинарного воздействия.

Статья 216. Обязанности работника

Работник обязан добросовестно выполнять обязательства, принятые им по трудовому договору, соблюдать правила внутреннего распорядка организации, трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по обеспечению охраны и безопасности труда, добросовестно относиться к имуществу работодателя и других работников, а также незамедлительно информировать работодателя о возникновении опасности, угрожающей жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Статья 217. Обязанности работодателя

Работодатель обязан:

- 1) обеспечивать работника работой, обусловленной договором, и организовывать его работу;
- 2) выплачивать работнику заработную плату в предусмотренный срок и в установленном размере;
- 3) предоставлять работнику в установленном порядке оплачиваемый и неоплачиваемый отпуск;
- 4) обеспечивать безопасные условия труда;

5) ознакомлять работника при приеме на работу, а также в процессе работы с правилами внутреннего распорядка организации, требованиями к обеспечению охраны труда и противопожарной безопасности;

6) исполнять другие обязанности, предусмотренные законом, иными правовыми актами, коллективным и трудовым договорами.

Статья 218. Трудовая дисциплина и правила внутреннего распорядка организации

1. Трудовая дисциплина – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным и трудовым договорами, внутренними правовыми актами работодателя.

2. Правилами внутреннего распорядка организации (внутренним правовым актом работодателя) регламентируются порядок приема на работу и увольнения с работы работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарной ответственности, а также иные вопросы, касающиеся трудовых отношений.

Статья 219. Поощрения, применяемые работодателем

1. Работодатель может поощрять работников за добросовестное выполнение трудовых обязанностей. К работнику могут применяться следующие виды поощрений:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача единовременной денежной премии;
- 3) награждение памятным подарком;
- 4) предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 5) снятие дисциплинарного взыскания.

2. Коллективным договором или правилами внутреннего распорядка организации могут устанавливаться иные виды поощрений.

3. В предусмотренных законом случаях и порядке работники могут быть представлены к государственным наградам.

Статья 220. Нарушение трудовой дисциплины

Нарушением трудовой дисциплины считается неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работником по его вине.

Статья 221. Грубое нарушение трудовой дисциплины

1. Грубым нарушением трудовой дисциплины считается нарушение, вследствие которого грубо нарушаются положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, правила внутреннего распорядка организации.

2. Грубым нарушением трудовой дисциплины может считаться:

- 1) совершение действий, попирающих конституционные права граждан;
- 2) разглашение государственных, служебных, коммерческих или технологических секретов или сообщение о них конкурирующей организации;
- 3) использование должностного положения в целях получения незаконных доходов для себя и иных лиц и по другим побудительным причинам, а также проявление произвола;
- 4) нарушение равноправия женщин и мужчин или сексуальное преследование в отношении сотрудников, подчиненных или выгодополучателей;
- 5) нахождение в месте работы под воздействием алкогольных напитков, наркотических средств или психотропных веществ;
- 6) неявка на работу в течение всего рабочего дня (смены) по неуважительной причине;
- 7) отказ от обязательного медицинского обследования.

Статья 222. Основания дисциплинарной ответственности

К дисциплинарной ответственности может быть привлечен только работник, нарушивший трудовую дисциплину.

Статья 223. Дисциплинарные взыскания

1. За нарушение трудовой дисциплины могут применяться следующие дисциплинарные взыскания:
 - 1) выговор;
 - 2) строгий выговор;
 - 3) расторжение трудового договора по основаниям статей 121 и 122 настоящего Кодекса.
2. Для отдельных категорий работников законом могут быть установлены и иные дисциплинарные взыскания.
3. Запрещается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законом.

Статья 224. Выбор дисциплинарного взыскания

При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть нарушения и его последствия, вина работника, обстоятельства совершения нарушения и работа работника в прошлом.

Статья 225. Запрет на применение нескольких дисциплинарных взысканий за одно нарушение трудовой дисциплины

За каждое нарушение трудовой дисциплины может налагаться одно дисциплинарное взыскание.

Статья 226. Порядок применения дисциплинарного взыскания

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение о нарушении в письменной форме. Если работник не представляет объяснение в установленный работодателем разумный срок без уважительной причины, дисциплинарное взыскание может применяться без такого объяснения.

Статья 227. Срок применения дисциплинарного взыскания

1. Дисциплинарное взыскание может применяться в течение одного месяца со дня выявления нарушения, не считая времени отсутствия работника по причине временной нетрудоспособности, пребывания в командировке или отпуске.
2. Дисциплинарное взыскание не может быть применено, если со дня совершения нарушения прошло шесть месяцев. Если нарушение выявлено в ходе аудита, проверки финансово-хозяйственной деятельности, проверки (инвентаризации) суммовых или иных ценностей, дисциплинарное взыскание может быть применено, если со дня совершения нарушения прошло не более одного года.

Статья 228. Опротестование дисциплинарного взыскания

Дисциплинарное взыскание может быть опротестовано в судебном порядке.

Статья 229. Срок действия дисциплинарного взыскания

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергался новому дисциплинарному взысканию, оно считается погашенным.

Статья 230. Снятие дисциплинарного взыскания

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения одного года, если работник не допустил нового дисциплинарного нарушения и добросовестно исполняет свои трудовые обязанности.

Статья 231. Основания наступления материальной ответственности

Материальная ответственность наступает в случае, когда сторона трудового договора (работодатель или работник) невыполнением или ненадлежащим выполнением своих обязанностей причиняет ущерб другой стороне.

Обязательства, возникающие вследствие причинения ущерба, регулируются Гражданским кодексом Республики Армения, если настоящим Кодексом не предусмотрено иное.

Статья 232. Условия наступления материальной ответственности

Материальная ответственность наступает при наличии всех следующих условий:

- 1) причинен ущерб;
- 2) ущерб причинен вследствие незаконной деятельности;
- 3) имеется причинная связь между незаконной деятельностью и возникновением ущерба;
- 4) наличие вины нарушителя;
- 5) допустившая нарушение и пострадавшая стороны на момент нарушения прав находились в трудовых отношениях;
- 6) возникновение ущерба связано с трудовой деятельностью.

Статья 233. Учет вины пострадавшего

Если ущерб возник по вине получившего травму или умершего работника вследствие его грубой неосторожности, возмещение ущерба уменьшается с учетом степени вины, или требование о возмещении ущерба отклоняется.

Статья 234. Случаи наступления материальной ответственности работодателя

Материальная ответственность работодателя наступает, если:

- 1) заболел профессиональным заболеванием, получил травму или умер работник, не застрахованный в месте работы от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- 2) ущерб возник вследствие утраты, уничтожения или приведения в негодное для работы состояние имущества работника;
- 3) допущены иные нарушения имущественных прав работника или других лиц.

Работодатель возмещает причиненный им ущерб в порядке, установленном Гражданским кодексом Республики Армения.

Статья 235. Возмещение ущерба при реорганизации организации

В случае реорганизации организации, имеющей обязательство по возмещению ущерба, обязательство по возмещению ущерба передается в порядке правопреемства в соответствии с передаточным актом или разделительным балансом.

Статья 236. Возмещение ущерба при ликвидации организации

В случае ликвидации организации ущерб, причиненный работнику, подлежит возмещению в порядке, установленном Гражданским кодексом Республики Армения и иными законами.

Статья 237. Случаи материальной ответственности работника

Работник обязан возместить работодателю причиненный материальный ущерб, который возник:

- 1) вследствие порчи или утраты имущества работодателя;
- 2) вследствие допущения перерасхода материалов;
- 3) в случае возмещения работодателем ущерба, причиненного другим лицам при выполнении работником трудовых обязанностей;
- 4) из затрат, произведенных вследствие порчи имущества, принадлежащего работодателю;

- 5) вследствие ненадлежащего хранения материальных ценностей;
- 6) вследствие умышленного непринятия мер по пресечению выпуска некачественной продукции, хищения материальных ценностей или денежных средств.

Статья 238. Пределы материальной ответственности работника

Работник обязан возместить причиненный работодателю ущерб в полном объеме, но не более чем в размере его средней заработной платы за три месяца, за исключением случаев, предусмотренных статьей 239 настоящего Кодекса.

Статья 239. Случаи возмещения работниками ущерба в полном объеме

Работник обязан возместить причиненный работодателю ущерб в полном объеме, если:

- 1) ущерб причинен умышленно;
- 2) ущерб причинен вследствие преступной деятельности работника;
- 3) с работником был заключен договор о полной материальной ответственности;
- 4) ущерб причинен вследствие утраты выданных ему для работы необходимых инструментов, оборудования, специальной одежды и других средств индивидуальной и коллективной защиты, а также материалов, полуфабрикатов или продукции;
- 5) ущерб причинен таким способом или такому имуществу, в случае которого законом установлена полная имущественная ответственность;
- 6) ущерб причинен под воздействием алкогольных напитков, наркотических средств или психотропных веществ.

Статья 240. Договор о полной материальной ответственности

1. Договор о полной материальной ответственности может быть заключен с работниками, работа которых непосредственно связана с хранением, приемкой, списанием, куплей-продажей, перевозкой или использованием материальных ценностей. Договор о полной материальной ответственности заключается в письменной форме. В договоре указываются ценности, полная материальная ответственность за которые возлагается на работника, а также и обязательства работодателя относительно условий, обеспечивающих предотвращение ущерба.

2. Договор о полной материальной ответственности не может заключаться с работниками в возрасте до восемнадцати лет.

Статья 241. Определение размера подлежащего возмещению ущерба

1. Подлежащий возмещению ущерб включает действительный ущерб и упущенную выгоду.

2. Ущербом являются затраты лица, право которого нарушено, произведенные им или которые он должен произвести для восстановления нарушенного права – утраты или повреждения своего имущества (действительный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы в обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода).

3. Работодатель, возместивший причиненный работником (при исполнении служебных, должностных или других трудовых обязанностей, управлении транспортными средствами и т.д.) ущерб, имеет право регресса в отношении этого работника в размере выплаченного им возмещения, если законом не предусмотрен иной размер.

Г Л А В А 23

БЕЗОПАСНОСТЬ И ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ

Статья 242. Безопасность и здоровье работников

Безопасность и здоровье работников – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Статья 243. Право работников на безопасный труд

1. Во время работы для каждого работника должны создаваться установленные законом надлежащие, безопасные и безвредные для здоровья условия.

2. Охрану безопасности и здоровья работников обязан обеспечивать работодатель. Работодатель с учетом величины организации, степени опасности производства для работников привлекает в организацию квалифицированную службу обеспечения безопасности и охраны здоровья работников или осуществляет эту функцию лично.

Статья 244. Обеспечение нормальных условий труда

Работодатель обязан обеспечивать нормальные условия труда для того, чтобы работники могли выполнять нормы труда. Такими условиями являются:

- 1) исправное состояние механизмов, оборудования и других средств труда;
- 2) своевременное обеспечение технической документацией;
- 3) надлежащее качество необходимых для выполнения работы материалов и инструментов и их своевременное предоставление;
- 4) обеспечение производства электроэнергией, газом и другими видами энергии;
- 5) безопасные и безвредные для здоровья условия труда (соблюдение норм и правил техники безопасности, надлежащее освещение, обогрев, вентиляция; шумность облучение, вибрация ниже установленных минимальных норм и другие факторы, имеющие отрицательное воздействие на здоровье работника);
- 6) другие условия, необходимые для выполнения определенных работ.

Статья 245. Оборудование места работы

1. Место работы и окружение каждого работника должны быть безопасными, удобными и безвредными для здоровья, оборудованными в соответствии с требованиями нормативных правовых актов об обеспечении безопасности труда и охране здоровья работников.

2. Новые и реконструированные объекты (комплексы, предприятия, заводы, цеха и другие) сдаются в эксплуатацию в порядке, установленном Правительством Республики Армения.

Статья 246. Средства труда

1. В работе допускается использование только технически исправных средств труда, которые соответствуют требованиям нормативных правовых актов об обеспечении безопасности труда и охране здоровья работников.

2. Минимальные требования по обеспечению безопасности труда и охране здоровья работников к средствам труда устанавливаются соответствующими нормативными правовыми актами.

3. Обязательные требования по соблюдению безопасности и охране здоровья к производству различных средств труда и процедуры оценки их соответствия устанавливаются техническими регламентами (стандартами) и иными нормативными правовыми актами.

4. Требования обеспечения безопасности использования определенного средства труда устанавливаются сопроводительной документацией к средству труда. Эту документацию обязан предоставлять производитель средств труда одновременно с предоставляемыми средствами.

5. Обязательный постоянный надзор за опасным оборудованием осуществляет работодатель, если договором об использовании (эксплуатации) этого оборудования не предусмотрено иное.

Статья 247. Защита от воздействия опасных химических веществ

1. В организациях, где во время производственного процесса используются, производятся, перевозятся или хранятся опасные для здоровья людей химические вещества, работодателями устанавливаются и предпринимаются соответствующие меры для обеспечения охраны здоровья работников, окружающей среды.

2. Упаковка опасных химических веществ подлежит маркировке с предупредительной пометкой о вредности или опасности.

3. Работники должны проходить обучение и инструктаж по безопасному обращению с определенными опасными химическими веществами. В местах работы должны быть установлены средства коллективной защиты, специальные системы для учета количества опасных химических веществ, системы предупреждения работников об опасности. Работники должны быть обеспечены средствами индивидуальной защиты.

Статья 248. Организация безопасного выполнения работ

1. Работа должна быть организована в соответствии с требованиями нормативных правовых актов об обеспечении безопасности труда и охране здоровья работников.

2. Работодатель на основании принципов обеспечения безопасности и охраны здоровья работников, нормативных правовых актов о соблюдении безопасности и охране здоровья работников, технической документации, с учетом технологических процессов и средств труда:

1) оценивает возможный риск в обеспечении безопасности и для здоровья работников;

2) ведет паспорта обеспечения безопасности и состояния здоровья работников организации. В паспорте указываются рабочие места, средства труда, часы работы и отдыха, которые соответствуют требованиям нормативных правовых актов об обеспечении безопасности и о здоровье работников, а если состояние обеспечения безопасности и здоровья работников не соответствует этим требованиям, то указываются мероприятия, направленные на улучшение безопасности и здоровья работников;

3) устанавливает в соответствии с регламентами службы обеспечения безопасности и службы здоровья работников организации порядок контроля за обеспечением безопасности и соблюдением требований к здоровью работников организации;

4) принимает внутренние правовые акты об обеспечении безопасности и охране здоровья работников организации (инструкции по обеспечению безопасности и здоровья работников, правила безопасного проведения работ и другие).

3. Работодатель обязан принимать внутренние правовые акты об обеспечении безопасности и охране здоровья работников.

4. Несоблюдение требований правовых актов об обеспечении безопасности и охране здоровья работников, правил, инструкций по организации и осуществлению работ считается нарушением правил внутреннего распорядка организации.

Статья 249. Обязательное медицинское обследование

1. Работники в возрасте до восемнадцати лет обязаны проходить медицинское обследование при приеме на работу, а до достижения восемнадцати лет – с установленной периодичностью.

Периодическое медицинское обследование работников в возрасте до восемнадцати лет производится за счет работодателя.

2. Работники, которые в месте работы могут подвергаться воздействию факторов профессионального риска, обязаны проходить медицинский осмотр до приема на работу, а в процессе работы - периодически, в соответствии с графиком, утвержденным работодателем. Работники, профессиональный риск которых обусловлен использованием в процессе работы опасных канцерогенных веществ, подлежат периодическому медицинскому обследованию также и в случаях перемены рабочего места или работы в той же организации.

3. В целях охраны здоровья населения периодическое медицинское обследование должны проходить работники организаций пищевой промышленности, торговли и общественного питания, водных сооружений, лечебно-профилактических организаций, а также детских воспитательных и других организаций.

4. Работники, занятые на работах в ночное время или сменных работах, обязаны проходить медицинское обследование до приема на работу, а в процессе работы – периодическое медицинское обследование, в соответствии с графиком, утвержденным работодателем.

5. Работодатель обязан утверждать список работников, подлежащих обязательному медицинскому обследованию, и согласовывать с организацией, контролирующей здоровье, график проведения медицинского обследования. Работники знакомятся с графиком прохождения медицинского обследования под расписку.

6. Обязательное медицинское обследование проводится в рабочее время. Обязательное медицинское обследование работников в возрасте старше восемнадцати лет проводится за счет работодателя, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором.

7. Перечень профессий, работ, подлежащих обязательному предварительному и периодическому медицинскому обследованию, а также порядок проведения медицинского обследования устанавливается Правительством Республики Армения.

Статья 250. Временное прекращение работы

1. Работа временно прекращается в установленном нормативными правовыми актами порядке, если:

1) работник не ознакомился с правилами по безопасному выполнению работ;

2) возникла неисправность средства труда или аварийная ситуация;

- 3) работа выполняется с нарушениями установленного технологического регламента;
 - 4) работники не обеспечены средствами коллективной и (или) индивидуальной защиты;
 - 5) место работы является опасным или вредным для жизни и здоровья.
2. В случае возникновения опасности в организации или подразделениях организации работодатель обязан:
- 1) как можно скоро информировать всех работников и лиц, которым может угрожать опасность, об угрожающей опасности, а также мерах, предпринимаемых для обеспечения безопасности и защиты здоровья работников, и действиях, подлежащих выполнению работниками;
 - 2) принимать меры по прекращению работ и давать работникам указание покинуть рабочее помещение и переместиться в безопасное место;
 - 3) организовать оказание первой медицинской помощи пострадавшим и эвакуацию работников;
 - 4) как можно скоро информировать соответствующие внутренние и внешние службы и органы об опасности и пострадавших работников;
 - 5) привлечь к устранению опасности до прибытия специализированных служб работников службы по обеспечению безопасности и охране здоровья организации, а также работников организации, прошедших соответствующую подготовку.
3. В случаях, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, если работодатель не предпринимает мер для защиты работников от вероятной опасности, с требованием о приостановлении работы имеют право выступить служба по обеспечению безопасности и охране здоровья организации, а также профессиональный союз. Если работодатель отказывается выполнять требование службы по обеспечению безопасности и охране здоровья организации или профессионального союза, то последние уведомляют об этом государственную инспекцию труда. Государственный инспектор труда после оценки обеспечения безопасности и состояния здоровья работников может принять постановление, обязывающее работодателя приостановить работу. Если работодатель отказывается выполнять требования государственного инспектора труда, последний имеет право обратиться в полицию для выполнения требования о приостановлении работы и эвакуации работников с опасных рабочих мест.
4. Работники обязаны незамедлительно информировать работодателя о неисправности средств труда или возникновении аварийного состояния.
5. Каждая организация обязана иметь план эвакуации работников.
6. Организации, в которых производятся, используются, хранятся опасные вещества, обязаны иметь планы действий по предупреждению о возможной аварии и ликвидации ее последствий. Перечень этих организаций утверждается Правительством Республики Армения.
7. Планы эвакуации работников должны быть помещены на видном месте. Служба по обеспечению безопасности и охране здоровья и профессиональный союз организации обязаны быть информированными о планах эвакуации, действий по предупреждению об аварии и ликвидации ее последствий.
8. При временном приостановлении работы в случаях, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, сохраняется средняя заработная плата работника, за основу исчисления которой принимается размер средней часовой заработной платы.
9. Работы должны быть приостановлены, если природные условия препятствуют безопасному осуществлению работ. В случае возникновения опасности работодатель для предотвращения несчастных случаев на производстве в установленном настоящим Кодексом порядке имеет право на перевод работников на другую работу, не предусмотренную трудовым договором.

Статья 251. Санитарно-гигиенические помещения организации

1. В соответствии с порядком, установленным нормативными правовыми актами об обеспечении безопасности и охране здоровья работников, в организации для отдыха, переодевания, хранения одежды, обуви, средств индивидуальной защиты работников оборудуются санитарные помещения и комнаты личной гигиены или соответствующие изолированные места с умывальниками, душевыми, туалетами.
2. В организациях, где используются опасные вещества, санитарные помещения и комнаты личной гигиены оборудуются с соблюдением специальных требований к оборудованию таких помещений. Требования к оборудованию санитарных помещений и комнат личной гигиены устанавливаются нормативными правовыми актами об обеспечении безопасности и охране здоровья работников с учетом характера работы, используемых материалов, численности работников.
3. Медицинские пункты, помещения для приема пищи организации оборудуются в соответствии с требованиями к оборудованию таких помещений с учетом численности работников.

Статья 252. Аттестация работодателя

1. Знания работодателя по соблюдению безопасности и охране здоровья до ввода организации в действие и впоследствии раз в каждые пять лет подлежат обязательной аттестации в порядке, установленном Правительством Республики Армения.

2. Перечень работодателей, подлежащих аттестации в сфере обеспечения безопасности и в сфере здоровья работников, устанавливается Правительством Республики Армения по отраслям.

Статья 253. Участие работников в осуществлении мероприятий по обеспечению безопасности и охране здоровья работников

Работодатель обязан информировать работников по всем вопросам анализа, планирования, организации мероприятий и контроля обеспечения безопасности и состояния здоровья работников и консультироваться с ними. Работодатель обязан привлекать к участию в обсуждении вопросов обеспечения безопасности и вопросов здоровья работников профессиональный союз. Работодатель может создавать комиссию по обеспечению безопасности и по вопросам здоровья работников организации, порядок деятельности которой устанавливается Правительством Республики Армения.

Статья 254. Инструктаж и обучение работников по вопросам обеспечения безопасности и вопросам здоровья работников

1. Работодатель не может требовать от работника, чтобы он приступал к выполнению трудовых обязанностей, если он не прошел обучение и (или) инструктаж по вопросам безопасности труда.

2. Работодатель обеспечивает, чтобы командированный в его организацию работник приступал к выполнению трудовых обязанностей после осведомления о существующих в организации факторах возможного риска и прохождения инструктажа по безопасности в определенном месте работы.

Статья 255. Обеспечение работников средствами защиты

1. Работодатель на основании нормативных правовых актов о соблюдении безопасности и об охране здоровья работников и оценки состояния безопасности и здоровья работников организации оборудует средства коллективной защиты, предоставляет работникам бесплатно средства индивидуальной защиты.

2. Если средства коллективной защиты не обеспечивают защиту работников от факторов риска, работникам должны предоставляться средства индивидуальной защиты. Средства индивидуальной защиты должны быть приспособленными для работы, удобными для использования и не создавать дополнительных угроз безопасности работников. Требования к оценке соответствия проектирования, производства средств индивидуальной защиты устанавливаются нормативными правовыми актами о соблюдении безопасности и об охране здоровья работников.

Статья 256. Организация медицинской помощи работникам

1. При несчастных случаях или возникновении острых заболеваний в месте работы работодатель обязан обеспечить работникам первую медицинскую помощь.

2. Перевозку в медицинскую организацию работника, заболевшего или получившего травмы в месте работы, организует за свой счет работодатель.

Статья 257. Работа лиц в возрасте до восемнадцати лет

Лица в возрасте до восемнадцати лет не могут привлекаться к выполнению:

- 1) тяжелых работ;
- 2) работ на производствах с воздействием токсичных, канцерогенных или опасных для здоровья факторов;
- 3) работ, при выполнении которых возможно воздействие ионизирующей радиации;
- 4) работ, при выполнении которых существует значительная вероятность несчастных случаев или заболевания профессиональными заболеваниями, а также работ, безопасное осуществление которых требует высокой бдительности или опыта.

Перечень указанных в настоящей статье работ, считающихся тяжелыми и вредными, устанавливается Правительством Республики Армения.

Статья 258. Охрана материнства

1. Не допускается привлечение беременных женщин и женщин, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до одного года, к выполнению работ с вредными условиями и опасными факторами, имеющими отрицательное воздействие на здоровье матери и ребенка. Перечень вредных условий и опасных факторов труда для беременных женщин и женщин, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до одного года, устанавливается Правительством Республики Армения.

2. Работодатель на основании Перечня вредных условий и опасных факторов труда, а также результатов оценки места работы обязан определять продолжительность и характер воздействия опасных факторов, влияющих на безопасность и здоровье беременных женщин и женщин, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до одного года. После определения наличия возможного воздействия работодатель обязан в целях устранения риска воздействия опасных факторов принять временные меры.

3. В случае отсутствия возможностей по устранению опасных факторов работодатель принимает меры к улучшению трудовых условий для того, чтобы беременные женщины и женщины, осуществляющие уход за ребенком в возрасте до одного года, не подвергались воздействию таких факторов. Если изменением трудовых условий устранение такого воздействия невозможно, работодатель обязан перевести женщину (по ее согласию) на другую работу в той же организации.

4. Если беременной женщине и женщине, осуществляющей уход за ребенком в возрасте до одного года, необходимо прохождение медицинского обследования в рабочее время, работодатель обязан освободить ее от работы с сохранением средней заработной платы, которая исчисляется на основании размера средней часовой заработной платы.

5. Женщине, кормящей грудью, помимо времени предоставляемого для отдыха и питания общего перерыва, не реже чем через каждые три часа предоставляются дополнительные перерывы для кормления новорожденного продолжительностью не менее получаса. По желанию женщины перерывы для кормления новорожденного можно объединять и присоединять к общему перерыву или переносить на конец рабочего дня с соответствующим сокращением продолжительности рабочего дня. Время предусмотренных для кормления новорожденного перерывов оплачивается работнику в размере средней заработной платы, которая исчисляется на основании размера средней часовой заработной платы.

Статья 259. Гарантии безопасности и здоровья работающих инвалидов

Безопасность и здоровье работающих инвалидов гарантируются законами.

Статья 260. Сообщение о несчастных случаях, профессиональных заболеваниях в месте работы

1. Работник, пострадавший от несчастного случая, заболевший острым профессиональным заболеванием в месте работы (если позволяет его состояние), а также лицо, которое стало очевидцем несчастного случая или его последствий, обязаны немедленно сообщить об этом руководителю подразделения, работодателю, службе, занимающейся вопросами безопасности и здоровья работников организации.

2. Работодатель в случае смерти работника в месте работы обязан немедленно сообщить об этом в прокуратуру и государственную инспекцию труда.

Статья 261. Служебное расследование несчастных случаев, случаев профессиональных заболеваний

1. Для выяснения причин профессиональных заболеваний и несчастных случаев в организации проводится служебное расследование. Профессиональные заболевания и несчастные случаи подлежат обязательному учету работодателем. Порядок учета и служебного расследования профессиональных заболеваний и несчастных случаев устанавливается Правительством Республики Армения.

2. Пострадавший или его представитель в установленном порядке может участвовать в служебном расследовании несчастного случая или профессионального заболевания, имевших место в рабочее время, имеет право знакомиться с материалами служебного расследования по несчастному случаю или профессиональному заболеванию, обязан получать акт служебного расследования несчастного случая или случая профессионального заболевания, а в случае несогласия с актом может опротестовать результаты служебного расследования главному государственному инспектору труда или в судебном порядке.

Статья 262. Надзор и контроль за соблюдением безопасности и охраной здоровья работников

Надзор и контроль за соблюдением безопасности и охраной здоровья работников в пределах своей компетенции осуществляют уполномоченные государственные органы.

Г Л А В А 24

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Статья 263. Понятие трудового спора

Трудовой спор – разногласие между работником и работодателем, возникающее при осуществлении прав и выполнении обязанностей, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, внутренними нормативными актами, трудовым или коллективным договором.

Статья 264. Орган по рассмотрению трудовых споров

1. Трудовые споры подлежат рассмотрению в судебном порядке - в порядке, установленном Гражданским процессуальным кодексом Республики Армения.
2. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, установленном Главой 11 настоящего Кодекса.

Статья 265. Споры по трудовому договору

1. В случае несогласия с изменением условий труда, прекращением трудового договора или расторжением трудового договора по инициативе работодателя работник в течение одного месяца со дня получения соответствующего приказа (документа) вправе обратиться в суд. Если выясняется, что условия труда изменены, трудовой договор с работником расторгнут без законных оснований или в нарушение установленного законодательством порядка, нарушенные права работника могут быть восстановлены. В этом случае с работодателя в пользу работника взыскивается средняя заработная плата за весь период вынужденного простоя или разница в заработной плате за период, в течение которого работник выполнял низкооплачиваемую работу, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 настоящей статьи. Средняя заработная плата исчисляется посредством умножения размера средней часовой заработной платы работника на количество соответствующих дней.

2. По экономическим, технологическим, организационным или иным причинам или при невозможности восстановления трудовых отношений работодателя и работника в дальнейшем суд может не восстановить работника на прежней работе, обязав работодателя выплатить работнику до вступления в законную силу решения суда компенсацию за весь период вынужденного простоя в размере средней заработной платы. В этом случае трудовой договор считается расторгнутым со дня вступления в законную силу решения суда.

Статья 266. Судебные расходы по трудовым спорам

Судебные расходы по трудовым спорам производятся в порядке, установленном законом.

**Президент
Республики Армения**

Р. Кочарян

**14 декабря 2004 года
гор. Ереван
ЗР-124-Н**