Հավելված

ՀՀ կառավարության 2022 թվականի մարտի 10-ի N 299 - Ն որոշման

«Հավելված N 5

ՀՀ կառավարության 2020 թվականի ապրիլի 30-ի N 718-Ն որոշման

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ԲՆԱԳԱՎԱՌՈՒՄ (ԲԱՑԱՌՈՒԹՅԱՄԲ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՊԱՀՊԱՆՄԱՆ ԵՎ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԲՆԱԳԱՎԱՌԻ) ՌԻՍԿԻ ՎՐԱ ՀԻՄՆՎԱԾ ՍՏՈՒԳՈՒՄՆԵՐԻ ՍՏՈՒԳԱԹԵՐԹ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՌՈՂՋԱՊԱՀԱԿԱՆ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵՍՉԱԿԱՆ ՄԱՐՄԻՆ**

**Ստուգաթերթ N 5.1**

**Աշխատանքային իրավունքի բնագավառում վերահսկողություն ՏԻՏՂՈՍԱԹԵՐԹ**

Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի (ԱԱՏՄ) ստորաբաժանման անվանումը, հեռախոսահամարը, գտնվելու վայրը

ԱԱՏՄ-ի ծառայողի պաշտոնը ազգանունը,

անունը, հայրանունը

ԱԱՏՄ-ի ծառայողի պաշտոնը ազգանունը,

անունը, հայրանունը

Ստուգման սկիզբը (ամսաթիվը)` 20 թ.\_ ավարտը` 20 թ

Տնտեսավարող սուբյեկտի անվանումը,

Հ Վ Հ Հ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Պետական ռեգիստրի գրանցման համարը, ամսաթիվը

 \_

Տնտեսավարող սուբյեկտի գտնվելու վայրը, կայքի, էլեկտրոնային փոստի հասցեները (հեռախոսահամարը)

 \_

Տնտեսավարող սուբյեկտի ղեկավարի կամ փոխարինող անձի ազգանունը, անունը, հայրանունը (հեռախոսահամարը)

Ստուգման հանձնարարագրի համարը` տրված` \_ 20 թ.

Ստուգման նպատակը, պարզաբանման ենթակա հարցերի համարները`

ՏԵՂԵԿԱՏՎԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Հ/Հ | Հարցը | Պատասխան |
| 1. | Գործունեության տեսակները (ոլորտները) |  |
| 2. | Տնտեսավարող սուբյեկտի գործունեությանիրականացման վայրը և կոնտակտային տվյալները |  |
| 3. | Փաստացի աշխատողների թիվը |  |
| 4. | Իգական սեռի աշխատողների թիվը |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 5. | Մինչև 18 տարեկան արական սեռիաշխատողների թիվը |  |
| 6. | Մինչև 18 տարեկան իգական սեռիաշխատողների թիվը |  |
| 7. | Ստուգմամբ ընդգրկված ժամանակահատվածում ընդունվածաշխատողների թիվը |  |
| 8. | Ստուգմամբ ընդգրկվածժամանակահատվածում ազատված աշխատողների թիվը |  |
| 9. | Ստուգմամբ ընդգրկված ժամանակահատվածում սահմանվածառավելագույն աշխատավարձ |  |
| 10. | Ստուգմամբ ընդգրկված ժամանակահատվածում սահմանվածնվազագույն աշխատավարձ |  |
| 11. | Ստուգմամբ ընդգրկվածժամանակահատվածում չձևակերպված աշխատողների թիվը |  |

ՀԱՐՑԱՇԱՐ

Հայաստանի Հանրապետության առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ իրականացվող ստուգումների

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Հ/Հ | Հարց | Հղում նորմատիվ իրավական ակտին | Այո | Ոչ | Չ/Պ | Կշիռ | Ստուգման մեթոդ | Մեկնաբա- նություն |
| 1. | Յուրաքանչյուր աշխատող աշխատանքի է ընդունվել կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիմանվրա | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդված |  |  |  | 1 | Փաստա- թղթային |  |
| 2․ | Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի կամ աշխատանքային պայմանագրի մեկ օրինակը հանձնվել էաշխատողին | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մաս, 85-րդհոդվածի 1-ին մաս |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 3. | Աշխատանքի ընդունման մասին անհատականիրավական ակտում կամ աշխատանքային պայմանագրում նշված են |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.1. | անհատական իրավական ակտն ընդունելու, աշխատանքային պայմանագիրը կնքելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը, վայրը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ինկետ |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 3.2. | աշխատողի անունը, ազգանունը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդկետ |  |  |  | 0,2 | Փաստա- թղթային |  |
| 3.3. | կազմակերպության անվանումը կամ ֆիզիկականանձ գործատուի անունը, ազգանունը | ՀՀ աշխատանքայինօրենսգրքի 84-րդ |  |  |  | 0,2 | Փաստա-թղթային |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | հոդվածի 1-ին մասի 3-րդկետ |  |  |  |  |  |  |
| 3.4. | կառուցվածքային ստորաբաժանումը (դրա առկայության դեպքում) | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդկետ |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 3.5. | աշխատանքը սկսելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդկետ |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 3.6. | պաշտոնի անվանումը և (կամ) աշխատանքային գործառույթները | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդկետ |  |  |  | 0,5 | Փաստա- թղթային |  |
| 3.7. | հիմնական աշխատավարձի չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդկետ |  |  |  | 0,5 | Փաստա- թղթային |  |
| 3.8. | աշխատողներին սահմանված կարգով տրվող հավելումները, հավելավճարները, լրավճարները | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդկետ |  |  |  | 0,5 | Փաստա- թղթային |  |
| 3.9. | անհատական իրավական ակտի կամ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը (անհրաժեշտության դեպքում) | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդկետ |  |  |  | 0,2 | Փաստա- թղթային |  |
| 3.10. | փորձաշրջան սահմանելու դեպքում` փորձաշրջանի տևողությունը և պայմանները | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 10-րդկետ |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.11. | աշխատաժամանակի ռեժիմը՝ աշխատաժամանակի նորմալ տևողություն կամ ոչ լրիվ աշխատաժամանակ կամ աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն կամաշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետ |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 3.12. | ամենամյա արձակուրդի տեսակը (նվազագույն, լրացուցիչ, երկարացված) և տևողությունը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12-րդմաս |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 3.13. | իրավական ակտը ստորագրող անձի պաշտոնը, անունը, ազգանունը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 13-րդմաս |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 3․14․ | Համատեղությամբ աշխատանքի դեպքում աշխատանքային պայմանագրում նշված է, որաշխատանքը կատարվում է համատեղությամբ | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 99-րդհոդվածի 2-րդ մաս |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 4․ | Պահպանվել է փորձաշրջան սահմանելու արգելքը կամ ժամկետը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մաս, 91-րդ հոդվածի 3-րդ մաս, 92-րդ հոդվածի1-ին, 2-րդ մասեր |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 5․ | Աշխատանքի անցնելուց առաջ գործատուն կամ նրա լիազորած անձը աշխատանքի ընդունվող անձին պատշաճ ծանոթացրել է աշխատանքի պայմաններին, կոլեկտիվ պայմանագրին (դրա առկայության դեպքում), ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատավայրում նրա աշխատանքը կանոնակարգող գործատուի այլիրավական ակտերին | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի 2-րդ մաս |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6. | Աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս գործատուն պահանջել է՝ | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մաս«Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի 2-րդ և 4-րդմասեր |  |  |  |  | Փաստա- թղթային |  |
| 6.1. | անձը հաստատող փաստաթուղթ | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետ |  |  |  | 0,2 | Փաստա- թղթային |  |
| 6.2. | սոցիալական ապահովության քարտ կամ սոցիալական ապահովության քարտ չունենալու մասին տեղեկանք կամ հանրային ծառայության համարանիշ կամ հանրային ծառայության համարանիշ չունենալու մասին տեղեկանք | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետ |  |  |  | 0,2 | Փաստա- թղթային |  |
| 6.3. | կրթության կամ անհրաժեշտ որակավորման մասին վկայական, եթե աշխատանքային օրենսդրությանը համապատասխան` աշխատանքը կապված է որոշակի կրթության կամ մասնագիտական պատրաստվածության հետ | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետ |  |  |  | 0,2 | Փաստա- թղթային |  |
| 6.4. | տեղեկանք առողջական վիճակի մասին (սանիտարական գրքույկ), եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է այնպիսի աշխատանքների համար, որոնք պահանջում են սկզբնական և պարբերական բժշկականզննություն, ինչպես նաև մինչև տասնութ | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետ |  |  |  | 0,5 | Փաստա- թղթային |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | տարեկան քաղաքացիների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու ժամանակ |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.5. | ծնողներից մեկի, որդեգրողի կամ հոգաբարձուի կամ խնամակալի գրավոր համաձայնությունը, եթե աշխատանքի է ընդունվում մինչև տասնվեց տարեկան անչափահաս քաղաքացին | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետ |  |  |  | 0.3 | Փաստա- թղթային |  |
| 6.6. | կացության կարգավիճակի և (կամ) աշխատանքի թույլտվության վերաբերյալ փաստաթուղթ | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետ«Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի 2-րդ և 4-րդմասեր |  |  |  | 0,5 | Փաստա- թղթային |  |
| 7. | Աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում) և աշխատանքային հարաբերություն- ների իրացման ընթացքում պահպանվել է գործնական հատկանիշներից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի, խտրականության հիմք հանդիսացող որևէայլ պայման սահմանելու արգելքը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3.1-ին հոդվածի 1-ին և 3-րդ մասեր, 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետ |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 8. | Գործատուն աշխատողին չի թույլատրել կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները և չի վճարել աշխատավարձ օրենքով սահմանված դեպքերում | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մաս, 108-րդ հոդված |  |  |  | 0,2 | Փաստա- թղթային |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 9. | Որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքվել է, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամկետով | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մաս**,** 95-րդ հոդվածի 1-ին, 3-րդ մասեր |  |  |  | 0,5 | Փաստա- թղթային |  |
| 10. | Մինչև 16 տարեկան անձանց հետ կնքվել է ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 4-րդ մաս |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 11. | Նույն աշխատողի հետ նույն աշխատանքի համար որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը երկարաձգե- լիս, կամ նույն գործատուի մոտ նույն աշխատանքի համար նույն աշխատողի հետ երկրորդ անգամ աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս, որոնց ընդհատումը չի գերազանցում մեկ ամիսը, աշխա- տանքային պայմանագիրը համարվել է կնքված անորոշ ժամկետով (բացառությամբ ստուգաթերթի 9-րդ կետով նախատեսված դեպքերի) | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մաս, 95-րդ հոդվածի 2.1-ին մաս |  |  |  | 0,5 | Փաստա- թղթային |  |
| 12. | Գործատուն աշխատանքի էական պայմանները փոփոխել է արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմաններիփոփոխման դեպքում | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մաս |  |  |  | 0,8 | Փաստա- թղթային |  |
| 13. | Երեխային փաստացի խնամող՝ արձակուրդում չգտնվող անձի՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնա- մելու ամբողջ ժամանակահատվածում պահպանվել են աշխատանքի էական պայմանները՝ բացառու- թյամբ պաշտոնի անվանման և (կամ)տարակարգերի | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1.1-ին մաս |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. | Գործատուն, առանց աշխատողի գրավոր համաձայնության, աշխատանքի վարձատրության չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը փոփոխել է միայն օրենքով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով աշխատանքի վարձատրության պայմանների փոփոխության դեպքում, որի մասին գործատուն գրավոր ձևով ծանուցել է աշխատողին ոչ ուշ, քան մեկ ամիս առաջ՝ մինչև նոր պայմանների ուժի մեջմտնելը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 3-րդ մաս |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 15. | Աշխատանքի էական պայմանները փոփոխելիս աշխատողը տեղափոխվել է այնպիսի աշխատանքի, որն առողջական վիճակի բերումով նրան հակացուցված չէ բժշկասոցիալական փորձաքննական հանձնաժողովիեզրակացությամբ | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 4-րդ մաս |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 16. | Աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում գործատուն իր մոտ մինչև մեկ տարի աշխատողին ծանուցել է ոչ ուշ, քան 14 օր առաջ, մեկից մինչև հինգ տարի աշխատողին` 35 օր առաջ, հինգից մինչև տասը տարի աշխատողին`42 օր առաջ, տասից մինչև տասնհինգ տարի աշխատողին` 49 օր առաջ, տասնհինգ տարուցավելի աշխատողին` 60 օր առաջ | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մաս, 115- րդ հոդվածի 1-ին մաս |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 17. | Կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքայինպայմանագիրը լուծելիս պահպանվել է աշխատանքային պայմանագրի լուծման կարգը | ՀՀ աշխատանքայինօրենսգրքի 110-րդ հոդվածի 1-ի մաս |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 18. | Պահպանվել է գործողության ժամկետը լրանալու պատճառով աշխատանքային պայմանագրի լուծման կարգը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ, 3-րդ, 5-րդմասեր |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 19. | Պահպանվել է աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման կարգը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի7-րդ մաս, 112-րդ հոդված |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 20. | Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է գործատուի նախաձեռնու- թյամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերի առկայության դեպքում | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մաս, 113-րդ,120-122-րդ հոդվածներ |  |  |  | 1 | Փաստա- թղթային |  |
| 21. | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ, 3-րդ և 4-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուն իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխանաշխատանք | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մաս |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 22. | Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս պահպանվել են ծանուցման ժամկետները և կարգը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին, 3-րդ, 4-րդմասեր |  |  |  | 0,4 | Փաստա- թղթային |  |
| 23. | Աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքային պայմանագրի լուծման ծանուցման ժամկետները չպահպանելու համարաշխատողին վճարվել է տուժանք | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդված 2-րդ մաս, 195-րդ հոդված |  |  |  | 1 | Փաստա- թղթային |  |
| 24. | Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը ձևա- կերպվել է գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով և այն հանձնվել է աշխատողինընդունելուց հետո` երեք օրվա ընթացքում | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 2-րդ մաս, 5-րդհոդվածի 4-րդ մաս |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 25. | Պահպանվել է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու, ինչպես նաև երեխային փաստացի խնամող՝ արձակուրդում չգտնվող անձի՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնա- մելու ամբողջ ժամանակահատվածում աշխատանքիէական պայմաննները փոփոխելու արգելքը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1.1-ին մաս, 114-րդ հոդված |  |  |  | 0,6 | Փաստա- թղթային |  |
| 26. | Պահպանվել են աշխատողների ներկայացուցչիաշխատանքից ազատման կարգը և երաշխիքները | ՀՀ աշխատանքայինօրենսգրքի 119-րդ հոդված |  |  |  | 0,3 | Փաստա-թղթային |  |
| 27. | Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու, ինչպես նաեւ պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայու- թյան զորակոչվելու հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքերում նախատեսվածչափով վճարվել է արձակման նպաստ | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 129-րդ հոդված, 195-րդ հոդված |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 28. | Վերջնահաշվարկի օրը գործատուն աշխատողին վճարել է աշխատավարձը և դրան հավասարեցված այլ վճարումներ, ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված բոլոր օրերի համար հատուցում | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 4-րդ մաս,112-րդ հոդվածի 1-ին մաս, 130-րդ հոդվածի 1-ին, 1.1-ին, 2-րդ, 2.1-ինմասեր, 170-րդ հոդվածի2-րդ մաս, 195-րդ հոդված |  |  |  | 1.1 | Փաստա- թղթային |  |
| 29. | Աշխատողի ցանկությամբ գործատուն տրամադրել է տեղեկանք աշխատանքային գործառույթների (պարտականությունների), աշխատավարձի, վճարված հարկերի ու պետական սոցիալական ապահովության վճարումների չափի և աշխատանքի գնահատականի վերաբերյալ | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 130-րդ հոդվածի 3-րդ մաս |  |  |  | 0,1 | Փաստա- թղթային |  |
| 30․ | Աշխատաժամանակի տևողություն |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 30.1. | Պահպանվել է շաբաթվա ընթացքում աշխատողների աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 1-ին և 4-րդ մասեր, ՀՀ կառավարության 2007 թվականի փետրվարի 1-ի N 201-Ն, ՀՀկառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-իN 1223-Ն որոշումներ |  |  |  | 0,4 | Փաստա- թղթային |  |
| 30.2. | Պահպանվել է աշխատողների ամենօրյա աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 2-րդ, 4-րդ, 5-րդ մասեր,ՀՀ կառավարության 2007թվականի փետրվարի 1-ի N 201-Ն որոշում |  |  |  | 0,8 | Փաստա- թղթային |  |
| 30.3. | Պահպանվել է աշխատաժամանակի կրճատ տևողությունը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 140-րդհոդված |  |  |  | 0,8 | Փաստա- թղթային |  |
| 30.4 | Օրենքով նախատեսված դեպքերում սահմանվել է ոչ լրիվ աշխատաժամանակ | ՀՀ աշխատանքայինօրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 1-2-րդ մասեր |  |  |  | 0,8 | Փաստա- թղթային |  |
| 30.5. | Սահմանվել է յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատաժամանակի և հանգստի ժամանակի բաշխումը (փոփոխությունները) օրվա, շաբաթվա կամ հաշվետու ժամանակահատվածի ընթացքում, ինչպես նաև ամենօրյա աշխատանքի (հերթա-փոխի) սկիզբը և ավարտը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 142-րդ հոդվածի 1-ին մաս |  |  |  | 1 | Փաստա- թղթային |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 30.6. | Ստույգ հաշվառվել է յուրաքանչյուր աշխատողի օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 142-րդհոդվածի 6-րդ մաս |  |  |  | 1,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 30.7. | Պահպանվել են աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի կիրառման կարգը և սահմանափակումները | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 143-րդ հոդված, 154-րդ հոդված,155-րդ հոդվածի 4-րդ մաս |  |  |  | 0,5 | Փաստա- թղթային |  |
| 30.8. | Աշխատողներն արտաժամյա աշխատանքի են ներգրավվել բացառիկ դեպքերում | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 145-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-6-րդկետեր |  |  |  | 0,5 | Փաստա- թղթային |  |
| 30.9. | Պահպանվել են արտաժամյա աշխատանքի ներգրավվման սահմանափակումները | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 144-րդհոդվածի 3-4-րդ մասեր |  |  |  | 0,5 | Փաստա- թղթային |  |
| 30.10. | Պահպանվել է օրական, շաբաթական աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը` ներառյալ արտաժամյաաշխատանքը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 3-րդ մաս |  |  |  | 0,8 | Փաստա- թղթային |  |
| 30.11. | Յուրաքանչյուր աշխատողի համար իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում արտաժամյա աշխատանքի տևողությունը չի գերազանցում 4 ժամը, իսկ պետության պաշտպանության, այդ թվում՝ պետական և տարածքային կառավարման, տեղական ինքնա- կառավարման մարմինների, կազմակերպություն- ների գործունեությունը ռազմական դրության աշխա- տանքային ռեժիմի փոխադրման գործընթացի շրջանակներում, ինչպես նաև տարերային աղետ- ների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակ-ների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 146-րդ հոդվածի 1-ին մաս |  |  |  | 0,8 | Փաստա- թղթային |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգել- ման կամ դրանց հետևանքների վերացման համարանհրաժեշտ աշխատանքների դեպքում՝ 8 ժամը |  |  |  |  |  |  |  |
| 30.12. | Յուրաքանչյուր աշխատողի համար գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքի տևողությունըտարվա ընթացքում չի գերազանցում 180 ժամը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 146-րդհոդվածի 1-ին մաս |  |  |  | 0,5 | Փաստա- թղթային |  |
| 30.13. | Ոչ աշխատանքային` տոնական և հիշատակի օրերի նախօրյակին աշխատանքային օրվա տևողությունը կրճատվել է մեկ ժամով, բացառությամբ կրճատ և ոչ լրիվ աշխատանքային ժամանակի պայմաններովաշխատող աշխատողների | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 147-րդ հոդվածի 1-ին մաս |  |  |  | 0,5 | Փաստա- թղթային |  |
| 30.14. | Պահպանվել է մինչև տասնութ տարեկան անձանց, ինչպես նաև այն աշխատողներին գիշերային աշխա- տանքում ներգրավելու արգելքը, որոնց գիշերային աշխատանքն արգելված է բժշկական եզրակա-ցությամբ | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 148-րդ հոդվածի 3-րդ մաս |  |  |  | 0,4 | Փաստա- թղթային |  |
| 30.15. | Հղի կանայք և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողները գիշերային աշխատանքի են ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ` նախնական բժշկական զննություն անցնելուց և գործատուին բժշկական եզրակացություններկայացնելուց հետո | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 148-րդ հոդվածի 4-րդ մաս |  |  |  | 0,4 | Փաստա- թղթային |  |
| 31. | Հանգստի ժամանակ |  |  |  |  |  |  |  |
| 31.1. | Պահպանվել են հանգստի և սնվելու համար ընդմիջման տրամադրման կարգը և պայմաններ | ՀՀ աշխատանքայինօրենսգրքի 152-րդ հոդված |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 31.2. | Պահպանվել է տասնչորսից մինչև տասնութ տարեկան անձանց հանգստյան, ոչ աշխատանքային` տոնական և հիշատակի օրերինաշխատանքի ընդգրկելու արգելքը՝ | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 3-րդ մաս |  |  |  | 0,4 | Փաստա- թղթային |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | բացառությամբ մարզական և մշակութայինմիջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի |  |  |  |  |  |  |  |
| 31.3. | Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողներին, որոնց աշխատաժամանակի տևողությունը գերազանցում է 4 ժամը, աշխատաժամանակի ընթացքում տրամադրվել է հանգստի համարլրացուցիչ ընդմիջում` նվազագույնը 30 րոպե | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 153-րդ հոդված 2-րդ մաս |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 31.4. | Տրամադրվել են հատուկ ընդմիջումներ, երբ աշխատանքը կատարվում է պլյուս 40 աստիճան ցելսիուսից բարձր կամ մինուս 10 աստիճան ցելսիուսից ցածր օդի ջերմաստիճանային պայմաններում, ինչպես նաև ծանր ֆիզիկական կամ մտավոր և հուզական գերլարված բնույթ կրող կամ առողջության համար բացասական ներգործություն ունեցող վտանգավոր այլպայմաններում | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 153-րդ հոդված 3-րդ մաս |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 31.5. | Պահպանվել է աշխատանքային օրերի (հերթափոխերի) միջև ամենօրյա անընդմեջհանգստի տևողությունը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 154-րդհոդված |  |  |  | 0,6 | Փաստա- թղթային |  |
| 31.6. | Պահպանվել է ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգստի տևողությունը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 155-րդհոդվածի 5-րդ մաս |  |  |  | 0,6 | Փաստա- թղթային |  |
| 31.7. | Պահպանվել են աշխատողներին հանգստյանօրերին աշխատանքի ներգրավելու արգելքը և կարգը | ՀՀ աշխատանքայինօրենսգրքի 155-րդ հոդվածի 6-7-րդ մասեր |  |  |  | 0,4 | Փաստա- թղթային |  |
| 31.8. | Պահպանվել է աշխատողներին ոչ աշխատանքային` տոնական և հիշատակի օրերինաշխատանքի ներգրավելու արգելքը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 156-րդհոդվածի 2-րդ մաս |  |  |  | 0,4 | Փաստա- թղթային |  |
| 31.9. | Պահպանվել են ամենամյա արձակուրդի (նվազագույն, լրացուցիչ, երկարացված, | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի7-րդ մաս, 159-րդ |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | տեղափոխված, երկարաձգված) տրամադրման կարգը և ժամկետները | հոդվածի 1-ին, 2-րդ մասեր, 160-րդ հոդված, 161-րդ հոդվածի 1-ին մաս, 163-րդ, 164-րդ, 166-րդ,167-րդ, 168-րդ հոդվածներ,ՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի թիվ 1384-Ն ևՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի N 1599-Նորոշումներ |  |  |  |  |  |  |
| 31.10. | Սահմանված կարգով աշխատողներին տրամադրվել է նպատակային արձակուրդ | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 172-176.1-ին հոդվածներ, 195-րդհոդված |  |  |  | 0,1 | Փաստա- թղթային |  |
| 32. | Աշխատավարձ և այլ վճարումներ |  |  |  |  |  |  |  |
| 32.1. | Աշխատողների համար սահմանվել և վճարվել է նվազագույն աշխատավարձի չափից ոչ պակաս աշխատավարձ | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մաս, 179-րդ հոդված, 180-րդ հոդվածի 1-ին մաս, 189-րդ հոդված,«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին»ՀՀ օրենք |  |  |  | 1,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 32.2. | Պահպանվել են աշխատավարձի վճարման ժամկետները և կարգը | ՀՀ աշխատանքայինօրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մաս, 192-րդ հոդված |  |  |  | 1,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 32.3. | Արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար ժամային դրույքաչափից բացի | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի |  |  |  | 0,8 | Փաստա- թղթային |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | աշխատողին վճարվել է հավելում` ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից ոչ պակաս չափով | 7-րդ մաս, 84.1-ին հոդված, 184-րդ հոդվածի1-ին մաս |  |  |  |  |  |  |
| 32.4. | Գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար ժամային դրույքաչափից բացի աշխատողներին վճարվում է հավելում ոչ պակաս, քան ժամային դրույքաչափի 30 տոկոսի չափով | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մաս, 84.1-ին հոդված, 184-րդ հոդվածի1-ին մաս |  |  |  | 0,8 | Փաստա- թղթային |  |
| 32.5. | Ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր և առանձնապես վնասակար աշխատանքները կատարելու համար աշխատողին վճարվում է հավելում | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մաս, 84.1-ին, 183-րդ հոդվածներ,ՀՀ կառավարության 2010 թվականի դեկտեմբերի2-ի N 1698-Ն որոշում |  |  |  | 0,8 | Փաստա- թղթային |  |
| 32.6. | Հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային` տոնական և հիշատակի օրերին աշխատանքի ժամանակացույցով չնախատեսված աշխատանքը կողմերի համաձայնությամբ վարձատրվել է ժամային (օրական) դրույքաչափի կամ գործավարձի առնվազն կրկնակի չափով, կամ աշխատողին մեկ ամսվա ընթացքում տրամադրվել է վճարովի այլ հանգստյան օր, կամայդ օրն ավելացվել է ամենամյա արձակուրդին | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մաս, 185-րդ հոդվածի 1-ին մաս |  |  |  | 0,8 | Փաստա- թղթային |  |
| 32.7. | Աշխատանքի ժամանակացույցով՝ օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային` տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքը վարձատրվել է ժամային (օրական) դրույքաչափիկամ գործավարձի կրկնակի չափով | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մաս, 185-րդ հոդվածի 2-րդ մաս |  |  |  | 0,8 | Փաստա- թղթային |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 32.8. | Պահպանվել է ոչ աշխատողի մեղքով առաջացած պարապուրդի ընթացքում աշխատավարձիվճարման կարգը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդհոդված |  |  |  | 0,8 | Փաստա- թղթային |  |
| 32.9. | Պահպանվել է ուսումնական (այդ թվում՝ նախադպրոցական) հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդների չպլանավորված տեղափոխման կամ չպլանավորված տրամադրման ժամանակահատվածում մինչև տասներկու տարեկան երեխայի խնամքը կազմակերպելու նպատակով մինչև երկու ժամբացակայող աշխատողի աշխատավարձը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 187.1-ին հոդվածի 2-րդ մաս |  |  |  | 0,2 | Փաստա- թղթային |  |
| 32.10. | Աշխատողի աշխատանքի ծավալի ավելացման դեպքում աշխատանքը վարձատրվում է կատարված աշխատանքի ծավալինհամապատասխան | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մաս, 188-րդ հոդված |  |  |  | 0,4 | Փաստա- թղթային |  |
| 32.11. | Ամենամյա արձակուրդի համար հաշվարկվել և աշխատողին է վճարվել միջին աշխատավարձ՝ ամենամյա արձակուրդն սկսելուց ոչ ուշ, քան երեք օր առաջ, իսկ եթե դա հնարավոր չէ գործատուից անկախ պատճառներով, ապա ամենամյա արձակուրդն սկսելու՝ աշխատողի դիմումում նշված ժամկետից հետո՝ երեք աշխատանքայինօրվա ընթացքում | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մաս, 169-րդ հոդվածի 1-ին, 2-րդ մասեր, 195-րդ հոդված |  |  |  | 0,8 | Փաստա- թղթային |  |
| 32.12. | Վճարված, սակայն չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի օրերը հետագայում օգտագործելու դեպքում, ինչպես նաև երկարաձգված արձակուրդի համար վճարվում է միջինաշխատավարձ | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 169-րդ հոդվածի 2-րդ, 3-րդ մասեր, 195-րդ հոդված |  |  |  | 0,8 | Փաստա- թղթային |  |
| 32.13. | Գործատուի մեղքով աշխատավարձի վճարումը օրենսգրքով, կոլեկտիվ պայմանագրով կամկողմերի համաձայնությամբ սահմանված | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդհոդված |  |  |  | 0,8 | Փաստաթղ թային |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ժամկետների խախտումով վճարելու դեպքում աշխատավարձի վճարման կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարվել է տուժանք` վճարման ենթակա աշխատավարձի0,15 տոկոսի չափով |  |  |  |  |  |  |  |
| 32.14. | Գործատուի կողմից սովորելու գործուղված աշխատողին ուսումնական արձակուրդի յուրաքանչյուր օրվա համար վճարվում է միջինօրական աշխատավարձից ոչ պակաս չափով | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մաս, 195-րդ հոդված,200-րդ հոդվածի 1-ին մաս |  |  |  | 0,8 | Փաստա- թղթային |  |
| 32.15. | Պահպանվել է աշակերտների կամ աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցման կազմակերպման կարգը, ինչպես նաև վճարել է կրթաթոշակ` առնվազն օրենքով սահմանվածնվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մաս, 201.1-ին հոդվածի 1-ին մաս |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 30.16. | Լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումների համար վճարվել է միջին աշխատավարձ | ՀՀ աշխատանքայինօրենսգրքի 195-րդ հոդված, 203-րդ հոդված |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 32.17. | Դաշտային պայմաններում կամ տեղափոխման (տեղաշարժման) բնույթ կրող աշխատանքների համար հատուցվում են աշխատողների կատարած լրացուցիչ ծախսերը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 205-րդ հոդվածՀՀ կառավարության 2018 թվականի դեկտեմբերի 13-ի N 1460-Ն որոշում |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 32.18. | Պահպանվել են գործուղման մեկնած աշխատողների երաշխիքները և վճարվել են հատուցումները | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մաս, 209-րդ հոդվածի 1-2-րդ մասերՀՀ կառավարության 2005թվականի դեկտեմբերի 29-ի N 2335-Ն որոշում |  |  |  | 0,4 | Փաստա- թղթային |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 32.19. | Աշխատավարձից պահումները կատարվել են օրենքով նախատեսված դեպքերում | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 1-3-րդ մասեր |  |  |  | 0,8 | Փաստա- թղթային |  |
| 32.20. | Աշխատավարձը վճարելիս պահումների և գանձումների ընդհանուր չափը չի գերազանցել աշխատողի մեկ ամսվա աշխատավարձի հիսուն տոկոսը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 214-րդ հոդված |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 32․21․ | Պահումներն ու գանձումները կատարելուց հետո աշխատողին վճարվող աշխատավարձը պակաս չէ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատա- վարձի չափից, բացառությամբ ՀՀ աշխատանքա- յին օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին, 2-րդև 3-րդ կետերով նախատեսված դեպքեր | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 214-րդ հոդված |  |  |  | 0,5 | Փաստա- թղթային |  |
| 33. | Պահպանվել է մինչև տասնութ տարեկան աշխա-տողի, հղի կանանց և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի գործուղման ուղարկելու կարգը | ՀՀ աշխատանքայինօրենսգրքի 209-րդ հոդվածի 3-րդ մաս |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 34․ | Աշխատանքային կարգապահություն |  |  |  |  |  |  |  |
| 34․1 | Կարգապահական պատասխանատվության է ենթարկվել միայն աշխատանքայինկարգապահությունը խախտած աշխատողը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի7-րդ մաս, 222-րդ հոդված |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 34.2 | Աշխատանքային կարգապահությանյուրաքանչյուր խախտման համար նշանակվել է մեկ կարգապահական տույժ | ՀՀ աշխատանքայինօրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մաս, 225-րդ հոդված |  |  |  | 0,3 | Փաստա- թղթային |  |
| 34.3 | Մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը՝ գործատուն գրավոր կերպով աշխատողից պահանջել է խախտման մասին գրավորբացատրություն` տրամադրելով ողջամիտ ժամկետ | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մաս, 226-րդհոդվածի 1-ին մաս |  |  |  | 0,4 | Փաստա- թղթային |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 34.4 | Պահպանվել են կարգապահական տույժի կիրառման ժամկետները | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի7-րդ մաս, 227-րդ հոդված |  |  |  | 0,5 | Փաստա- թղթային |  |
| 35. | Պահպանվել է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում, ինչպես նաև օրենքով սահմանված այլ դեպքերում մինչև տասնութ տարեկան անձանց աշխատանքի ներգրավելու արգելքը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 257-րդհոդված,«Ծխախոտային արտադրատեսակների և դրանց փոխարինիչների օգտագործման հետևանքով առողջությանը հասցվող վնասի նվազեցման և կանխարգելման մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ հոդված, ՀՀ կառավարության 2005 թվականի դեկտեմբերի 29-ի «Մինչև 18 տարեկան անձանց, հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց համար ծանր և վնասակար համարվող աշխատանքների ցանկը հաստատելու մասին»N 2308-Ն որոշում |  |  |  | 0,8 | Փաստա- թղթային |  |
| 36. | Պահպանվել է հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներումներգրավելու արգելքը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 1-ին մաս, ՀՀ կառավարության 2005 թվականի դեկտեմբերի29-ի N 2308-Ն որոշում |  |  |  | 0,4 | Փաստա- թղթային |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | ՀՀ կառավարության 2010 թվականի դեկտեմբերի2-ի N 1698-Ն որոշում |  |  |  |  |  |  |
| 37. | Հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կինը բժշկական հետազոտություն անցնելու համար ազատվել է աշխատանքային պարտականությունների կատարումից`պահպանելով միջին աշխատավարձը | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 3-րդ, 195-րդ հոդված |  |  |  | 0,4 | Փաստա- թղթային |  |
| 38. | Երեխային կրծքով կերակրող կնոջը մինչև երեխայի մեկուկես տարին լրանալը, երեխային կերակրելու համար յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվել է լրացուցիչ ընդմիջում` կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ՝ միջին ժամայինաշխատավարձի պահպանմամբ | ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 5-րդ, 195-րդ հոդված |  |  |  | 0,4 | Փաստա- թղթային |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | <Այո> - առկա է, համապատասխանում է նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին, պահպանված են նորմատիվ իրավական ակտերիպահանջները | V |  |  |
| 2. | <Ոչ> - բացակայում է, չի համապատասխանում, չի բավարարում նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին, առկա են խախտումներ |  | V |  |
| 3. | <Չ/Պ> - Չի պահանջվում |  |  | V |

**Տվյալ ստուգաթերթը կազմվել է հետևյալ նորմատիվ իրավական ակտերի հիման վրա՝**

1․ 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրք

1. 2006 թվականի դեկտեմբերի 25-ի «Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենք
2. 2003 թվականի դեկտեմբերի 17-ի «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենք
3. ՀՀ կառավարության 2007 թվականի փետրվարի 1-ի N 201-Ն որոշում
4. ՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի N 1223-Ն որոշում
5. ՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի N 1384-Ն որոշում
6. ՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի N 1599-Ն որոշում
7. ՀՀ կառավարության 2010 թվականի դեկտեմբերի 2-ի N 1698-Ն որոշում
8. ՀՀ կառավարության 2018 թվականի դեկտեմբերի 13-ի N 1460-Ն որոշում
9. ՀՀ կառավարության 2005 թվականի դեկտեմբերի 29-ի N 2335-Ն որոշում
10. ՀՀ կառավարության 2005 թվականի դեկտեմբերի 29-ի N 2308-Ն որոշում

Տեսչական մարմնի ծառայող՝

(ստորագրությունը)

Տնտեսավարող՝

(ստորագրությունը) »:

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՎԱՐՉԱՊԵՏԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ

ՂԵԿԱՎԱՐ Ա. ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ

10.03.2022