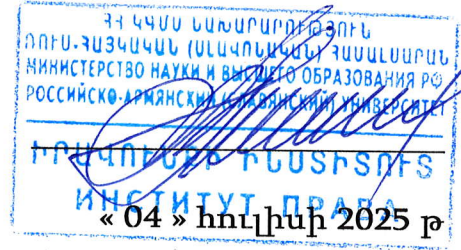


ԲՄԿ ՊՈՒՀ ՌՈՒՄ-ՀԱՅԿԱԿԱՆ (ՍԼԱՎՈՆԱԿԱՆ) ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

Հաստատում եմ՝
Իրավունքի Ինստիտուտի
տնօրեն
Մ. Ա. Քալաշյան



Ինստիտուտ՝ Իրավունքի
Ամբիոն՝ Քաղաքացիական իրավունքի և քաղաքացիական
դատավարության իրավունքի

Հեղինակ՝ Խ.Գ. Թ., ավագ դասախոս Ջարգարյան Հայարփի Արթուրի

ԴԱՍԸՆԹԱՅԻ ԱՌԱՐԿԱՅԱԿԱՆ ԾՐԱԳԻՐ

Դասընթաց՝ Աշխատանքային իրավունքի արդի հարցեր

Մագիստրոսի կրթական ծրագիր՝ 042101.05.7 «Գործարարական իրավունք»

Դասիչ մասնագիտություն՝ 042101.00.7 «Իրավագիտություն»

ԴԱՍԸՆԹԱՑԻ ԱՆՈՏԱՑԻԱՆ

«Աշխատանքային իրավունքի արդի հարցեր» մագիստրոսական ծրագրի նպատակներն է աշխատանքային իրավունքի տեսության հիմնարար սկզբունքների խորը ուսումնասիրությունը, ինչպես նաև Ռուսաստանի Դաշնությունում և Հայաստանի Հանրապետությունում գործող Աշխատանքային օրենսգրքի դրույթների գործնական կիրառումը, ինչպես նաև աշխատողների որոշակի կատեգորիաների աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկությունները և աշխատանքային իրավունքում տարբերակման գործոնները, ինչպես նաև նաև աշխատանքային իրավունքի դրույթները կոնկրետ գործնական իրավիճակներում կիրառելու հմտություններ:

Դասընթացի գործնական մասը ներառում է խնդիրների լուծում, թեստերի լրացում, քննարկվող հարցերի վերաբերյալ ակնարկների պատրաստում և աշխատանքային պայմանագրերի ու համաձայնագրերի կազմում:

Մագիստրոսական ծրագրի օրենսդրական դաշտը բաղկացած է Ռուսաստանի Դաշնության և Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքերից, ինչպես նաև աշխատանքային և այլ անմիջականորեն կապված իրավական հարաբերությունները կարգավորող այլ կարգավորող իրավական ակտերից:

Դասընթացի տեսական մասը հիմնված է աշխատանքային իրավունքի դասագրքերի, Ռուսաստանի Դաշնության Աշխատանքային օրենսգրքի մեկնաբանությունների, դիսերտացիաների, մենագրությունների և կոնկրետ թեմաներով հոդվածների վրա:

ԴԱՍԸՆԹԱՑԻ ՇՐՋԱՆԱԿՆԵՐՈՒՄ ԼՈՒԾՎՈՒՄ ԵՆ ՀԵՏԵՎՅԱԼ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Մագիստրոսական ծրագրի հիմնական նպատակներն են ուսանողներին խորապես ծանոթացնել աշխատանքային իրավունքի արդի խնդիրներին, զարգացնել աշխատանքային հարաբերությունների և դրանց հետ անմիջականորեն կապված այլ հարաբերությունների իրավական կարգավորման հմտություններ և կարողություններ:

Դասընթացներն անցկացվում են դասախոսությունների և սեմինարների տեսքով: Դասախոսությունները ներկայացնում են քննարկվող խնդիրների ընդհանուր պատկերը, ուսումնասիրում են հիմնական հասկացություններն ու կատեգորիաները, անդրադառնում արդիական խնդիրներին, առաջարկում են իրավական և գիտական աղբյուրների ակնարկ և ուսանողներին հանձնարարում են ինքնուրույն աշխատանք: Սեմինարների ընթացքում ուսանողները զարգացնում են թեմայի տեսական հիմքը, այդ թվում՝ քննարկվող հարցերի վերաբերյալ ռեֆերատներ պատրաստելով, գործնական

կիրառում են աշխատանքային իրավունքի նորմերը՝ լուծելով խնդիրներ և կազմելով փաստաթղթեր աշխատանքային և դրա հետ անմիջականորեն կապված այլ հարցերի վերաբերյալ:

Մագիստրոսական ծրագրի ընկալման հիմնական ձևը ուսանողների ինքնուրույն աշխատանքն է: Այդ աշխատանքի ընթացքում ուսանողները վերլուծում են դասախոսությունները, պատրաստվում սեմինարների՝ զեկույցների, շնորհանդեսների, խնդիրների լուծման և աշխատանքային իրավունքին առնչվող հարցերի վերաբերյալ փաստաթղթերի կազմման միջոցով:

Դասընթացի օբյեկտը և առարկան

Դասընթացի առարկան է Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարեցման հետ կապված իրավահարաբերությունների, ինչպես նաև աշխատանքային վեճերի լուծման առանձնահատկությունները:

Դասընթացի օբյեկտն են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով կարգավորվող աշխատանքային իրավահարաբերությունները:

ԴԱՍԸՆԹԱՑԻ ՅՈՒՐԱՑՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՈՒՄ ՁԵՌՔ ԲԵՐՎՈՂ ԳԻՏԵԼԻՔՆԵՐԸ և ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ.

Դասընթացի յուրացման արդյունքը ապահովում է անհրաժեշտ գիտելիքների, հմտությունների ու կարողությունների համապատասխան ՈԱՇ-ի վերջնարդյունքներին:

Գիտելիքները՝

Այս դասընթացի նպատակն է ուսանողներին ծանոթացնել աշխատանքային իրավունքի առկա տեսական և գործնական խնդիրներին:

Հմտությունները՝

Այս դասընթացն ավարտելուց հետո ուսանողները պետք է.

1. կարողանան մեկնաբանել աշխատանքային իրավունքի դրույթները և ճիշտ կիրառել դրանք գործնականում.
2. ունենան աշխատանքային պայմանագրեր և այլ փաստաթղթեր կազմելու հմտություններ աշխատանքային և դրա հետ անմիջականորեն կապված այլ հարաբերությունների ոլորտում.

• ընդհանրական իմացական հմտությունները՝

1. ուսանողները պետք է ծանոթ լինեն աշխատանքային իրավունքի կիրառման տեսական և պրակտիկ արդի խնդիրներին ինչպես Ռուսաստանի Դաշնությունում, այնպես էլ Հայաստանի Հանրապետությունում:

Կարողունակությունը (կոմպետենցիան)՝

- կիրառել կարգավորող իրավական ակտեր քաղաքացիական, գործարար, կորպորատիվ, հարկային, բանկային և աշխատանքային իրավունքի ոլորտներում:
- լուծել մասնավոր իրավունքի ոլորտում կոնֆլիկտային վեճեր:
- մշակել քաղաքացիական իրավունքի գործարքներ՝ համաձայն իրավական ակտերի և սովորույթների:
- մշակել մասնավոր իրավունքի ոլորտում կարգավորող իրավական ակտեր՝ հիմնվելով օրենսդրական գործունեության հիմնական սկզբունքների վրա:
- լուծել բարդ իրավական խնդիրներ, հարմարվել փոփոխվող իրավական իրականությանը և կայացնել օպտիմալ որոշումներ:
- պահպանել տեղեկատվության գաղտնիությունը:
- տրամադրել իրավաբանական աջակցություն և/կամ վերահսկել կազմակերպությունների համապատասխանությունը Ռուսաստանի և Հայաստանի օրենսդրության պահանջներին:
- անցկացնել գիտական հետազոտություններ մասնավոր իրավունքի ոլորտում և պատրաստել առաջարկություններ՝ հիմնվելով հետազոտությունների արդյունքների վրա:
- մատուցել ծառայություններ սեփականության իրավունքների և քաղաքացիական իրավունքների պահանջների իրականացման համար:

Դասավանդման եղանակները և մեթոդները

Դասընթացի տեղն ուսումնական ծրագրում

Դասընթացը ներառված է «Աշխատանքային իրավունքի արդի հարցեր»՝ 3 ակադեմիական կրեդիտ (108 ակադեմիական ժամ) աշխատատարությամբ, որից 16 ակադեմիական ժամ նախատեսվում է գործնական պարապմունքների համար: Դասընթացը նախատեսվում է ուսումնասիրել 2 ուսումնական տարվա 1 կիսամյակում:

Ուսումնական աշխատանքի տեսակները	Ընդամենը, ակադ. ժամեր
--	----------------------------------

ԲՄԿ ՊՈՒՀ Ռուս-Հայկական (Սլավոնական) համալսարան

1. Առարկայի ուսումնասիրման ընդհանուր աշխատատարություն, այդ թվում՝	108
1.1. Լսարանային պարապմունքներ, այդ թվում՝	32
1.1.1. Դասախոսություններ	16
1.1.2. Գործնական պարապմունքներ, այդ թվում՝	16
1.1.2.1. Ստուգողական աշխատանքներ	
1.2. Ինքնուրույն աշխատանք, այդ թվում՝	76
1.2.1. Քննություններին նախապատրաստում	36
1.2.2. Ինքնուրույն աշխատանքի այլ տեսակներ, այդ թվում՝ (նշել)	40
1.2.2.1. Գրավոր ինքնուրույն աշխատանքներ	20
1.2.2.2. Էսսե և ռեֆերատներ	20
Ամփոփիչ ստուգում (քննություն, ստուգարք)	ստուգարք

Դասընթացի ծավալի բաշխում (ակադեմիական ժամերով) ըստ թեմաների և ուսումնական աշխատանքի տեսակների

Առարկայի բաժինները և թեմաները	Ընդամենը	Դասախոսություններ	Գործնական / սեմինար պարապմունքներ
1	2=3+4	3	4
Թեմա 1. Աշխատանքային իրավունքի արդի հարցեր	4	2	2
Թեմա 2. Խտրականության արգելքը աշխատանքային իրավունքում	4	2	2
Թեմա 3. Աշխատանքային իրավունքի ներպետական կարգավորումները	4	2	2
Թեմա 4. Պայմանագրեր և համաձայնագրեր աշխատանքային իրավունքում	4	2	2
Թեմա 5. Աշխատաժամանակի և հանգստի իրավական կարգավորումները	4	2	2

ԲՄԿ ՊՈՒՀ Ռուս-Հայկական (Սլավոնական) համալսարան

Թեմա 6. Աշխատավարձ	2	1	1
Թեմա 7. Երաշխիքներ և հատուցումներ	2	1	1
Թեմա 8. Աշխատանքային կարգապահություն	2	1	1
Թեմա9. Պատասխանատվությունը աշխատանքային իրավունքում	2	1	1
Թեմա10. Նյութական պատասխանատվություն	2	1	1
Թեմա 11. Աշխատանքային վեճեր	2	1	1
Ընդամենը	32	16	16

Դասընթացի թեմաների բովանդակությունը

ԹԵՄԱ 1. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ԱՐԴԻ ՀԱՐՑԵՐ

Աշխատանքային իրավունքի առարկան, մեթոդը և համակարգը:

Աշխատանքային իրավունքի զարգացման պատմությունը: Աշխատանքային իրավունքի առարկան և մեթոդը: Աշխատանքային իրավունքի համակարգը: Աշխատանքային իրավունքի նպատակներն ու գործառույթները: Աշխատանքային իրավունքի և հարակից իրավունքի ճյուղերի (քաղաքացիական, վարչական և սոցիալական ապահովության իրավունք) փոխհարաբերությունները:

Աշխատանքային իրավունքի առարկան աշխատանքային հարաբերություններն են և անմիջականորեն կապված այլ հարաբերությունները: Ընդհանուր առմամբ, աշխատանքային իրավունքի առարկան ներառում է սոցիալական հարաբերությունների ինը խումբ, որոնցից որոշիչ են աշխատանքային հարաբերությունները: Մնացած բոլոր հարաբերությունները ածանցյալ են:

Աշխատանքային իրավունքի մեթոդը վերաբերում է աշխատանքի իրավական կարգավորման մեթոդների ամբողջությանը: Այս մեթոդը բնութագրվում է կենտրոնացված և տեղական, օրենսդրական և պայմանագրային աշխատանքային

կարգավորման համադրությամբ, ինչպես նաև աշխատանքային իրավական կարգավորման միասնությամբ և տարբերակմամբ:

Աշխատանքային իրավունքի համակարգը բաժանված է երկու մասի՝ ընդհանուր և հատուկ: Աշխատանքային իրավունքի հիմնական նպատակներն են ստեղծել անհրաժեշտ իրավական պայմաններ աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի և պետության շահերի միջև օպտիմալ համակարգման, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերությունների և այլ անմիջականորեն կապված հարաբերությունների իրավական կարգավորման համար: Աշխատանքային իրավունքի գործառույթները հասկացվում են որպես աշխատանքային գործընթացի ընթացքում մարդկանց վարքագծի վրա դրա նորմերի ազդեցության հիմնական եղանակներ՝ աշխատանքային իրավունքի նպատակներին և խնդիրներին հասնելու համար:

Աշխատանքային իրավունքի աղբյուրները

Աշխատանքային իրավունքի աղբյուրների հասկացությունը և տեսակները: Աշխատանքային իրավունքի աղբյուրները ներառում են աշխատանքային և այլ անմիջականորեն կապված հարաբերությունները կարգավորող կարգավորող իրավական ակտերը: Ավելին, աշխատանքային իրավունքի աղբյուրներն են կոլեկտիվ պայմանագրերը, տարբեր մակարդակների համաձայնագրերը և գործատուի կողմից սահմանված կարգով ընդունված տեղական կանոնակարգերը: Աշխատանքային իրավունքի աղբյուրները դասակարգվում են տարբեր չափանիշներով:

Աշխատանքային իրավունքի սկզբունքները

Աշխատանքային իրավունքի սկզբունքները հիմնարար, հիմնական սկզբունքներ և դրույթներ են, որոնք համառոտ արտացոլում են աշխատանքային օրենսդրության և պետական քաղաքականության էությունը դրա մշակման գործում՝ աշխատանքային պայմանների սահմանման և կիրառման, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության և աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի ու աշխատանքային իրավունքի այլ սուբյեկտների օրինական շահերի վերաբերյալ:

ԹԵՄԱ 2. ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՐԳԵԼՔԸ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆԵՐՈՒՄ

Խտրականության բացառման սկզբունքը ամրագրված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3.1-ին հոդվածում: Այս սկզբունքը սահմանում է, որ խտրականություն է համարվում սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնության պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ

հանգամանքների պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով, և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են ու անհրաժեշտ:

Աշխատողի մասնագիտական որակները պետք է հասկանալ որպես անհատի կարողություն՝ կատարելու որոշակի աշխատանքային գործառույթ՝ հաշվի առնելով նրա մասնագիտական որակավորումը (որոշակի մասնագիտություն, մասնագիտություն, որակավորումներ, տվյալ մասնագիտության կամ ոլորտի փորձ) և անձնական որակները (օրինակ՝ առողջություն, ընդհանուր կրթության որոշակի մակարդակ, վարքագծի և խոսքի ընդհանուր չափանիշներ, ստեղծագործական մտածողություն, որոշումներ կայացնելու ունակություն, աշխատասիրություն և այլն):

ԹԵՄԱ 3. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՆԵՐՊԵՏԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 13-րդ հոդվածի համաձայն՝ Աշխատանքային հարաբերությունները աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված հարաբերություններն են, ըստ որի՝ աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառույթներ (որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ, պաշտոնում կամ համապատասխան կրթական ծրագրի որակավորման նկարագրով սահմանված աշխատանք)՝ ենթարկվելով ներքին կարգապահական կանոններին, իսկ գործատուն ապահովում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքի պայմաններ:

Ներպետական կարգավորումների դերն այսօր:

Ներպետական կարգավորումների հասկացությունը և տեսակները, դրանց ընդունման կարգը: Ներքին աշխատանքային կարգավորումները որպես ներպետական կարգավորումների մեկ տեսակ և դրանց բովանդակությունը:

ԹԵՄԱ 4. ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐ ԵՎ ՀԱՄԱՉԱՅՆԱԳՐԵՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՈՒՄ

ԲՄԿ ՊՈՒՀ Ռուս-Հայկական (Սլավոնական) համալսարան

Սոցիալական գործընկերության հասկացությունը, կողմերը, համակարգը և ձևերը: Սոցիալական գործընկերությունը աշխատողների (նրանց ներկայացուցիչների), գործատուների (նրանց ներկայացուցիչների), իսկ սույն օրենսգրքով սահմանված դեպքերում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության միջև փոխհարաբերությունների համակարգ է, որը կոչված է ապահովելու աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցումը կոլեկտիվ աշխատանքային և դրա հետ կապված սոցիալական կամ տնտեսական հարաբերություններում:

Սոցիալական գործընկերության հիմնական սկզբունքները: Աշխատողների և գործատուների ներկայացուցիչները որպես սոցիալական գործընկերները: Սոցիալական գործընկերության մարմինները:

Կոլեկտիվ բանակցություններ: Կոլեկտիվ պայմանագիր. կնքման բովանդակությունը և կարգը:

Պայմանագրերի հասկացությունը և տեսակները:

Աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, պաշտոնում, որակավորմամբ կամ որակավորում չպահանջող կամ մասնագիտական կրթության և ուսուցման ծրագրով աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության շրջանակում սահմանված աշխատանք՝ պահպանելով աշխատավայրում սահմանված աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին տրամադրել պայմանագրով որոշված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար պայմանավորված աշխատավարձը և ապահովել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ:

Աշխատանքային պայմանագրի տարբերակիչ առանձնահատկությունները:

Աշխատանքային պայմանագրի կողմերը:

Աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը դրա պայմանների և դրույթների ամբողջությունն է, որոնք սահմանում են կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները: Աշխատանքային պայմանագրի անհրաժեշտ և լրացուցիչ պայմաններ:

Աշխատանքային պայմանագիր կնքելու կարգը: Աշխատանքային պայմանագրերի տեսակները: Աշխատանքային պայմանագրի փոփոխությունը և դադարեցումը:

ԹԵՄԱ 5. ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿԻ և ՀԱՆԳՍՏԻ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ

Աշխատաժամանակն այն ժամանակահատվածն է, որի ընթացքում աշխատողը պարտավոր է կատարել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը, ինչպես նաև դրան հավասարեցված այլ ժամանակահատվածներ:

Աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը չի կարող անցնել շաբաթական 40 ժամից: Ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող անցնել ութ աշխատանքային ժամից, բացառությամբ սույն օրենսգրքով, օրենքով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով նախատեսված դեպքերի: Աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը, ներառյալ՝ արտաժամյա աշխատանքը, չի կարող անցնել օրական 12 ժամից (հանգստի և սնվելու համար՝ ընդմիջումը ներառյալ), իսկ շաբաթվա ընթացքում՝ 48 ժամից:

Հանգստի ժամանակը սույն օրենսգրքով, օրենքով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կանոնակարգված աշխատանքից ազատ ժամանակն է, որն աշխատողն օգտագործում է իր հայեցողությամբ:

Հանգստի ժամանակի տեսակները: Կարճաժամկետ հանգիստ (աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում ընդմիջումներ), ամենօրյա (միջհերթափոխային) հանգիստ, հանգստյան օրեր (շաբաթական անխափան հանգիստ), ոչ աշխատանքային տոներ: Արձակուրդներ, հասկացություն և տեսակներ:

ԹԵՄԱ 6. ԱՇԽԱՏԱՎԱՐԶ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի համաձայն՝ շխատավարձը օրենքով, իրավական այլ ակտերով սահմանված կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցումն է: Աշխատավարձը ներառում է հիմնական աշխատավարձը և գործատուի կողմից աշխատողին իր կատարած աշխատանքի դիմաց տրված լրացուցիչ աշխատավարձը:

Աշխատավարձի երաշխիքներ: Նվազագույն աշխատավարձ: Նպաստներ և լրացուցիչ վճարումներ:

Աշխատավարձի համակարգը պետք է հասկանալ որպես աշխատանքի չափի և դրա վարձատրության չափի միջև կապ հաստատելու մեթոդ: Ժամանակի վրա հիմնված աշխատավարձի համակարգի դեպքում չափանիշը աշխատած աշխատանքային ժամերն են: Խոտան արտադրության մեջ աշխատավարձի համակարգի դեպքում չափանիշը պատշաճ որակի արտադրված արտադրանքի քանակն է: Ժամանակի վրա հիմնված և խոտան արտադրության մեջ աշխատավարձի համակարգերի տեսակները:

Սահմանված նորմալ աշխատանքային պայմաններից շեղումների համար վարձատրություն: Արտաժամյա աշխատանքի, հանգստյան օրերին և ոչ աշխատանքային տոներին աշխատանքի, ինչպես նաև գիշերային աշխատանքի վարձատրություն:

ԹԵՄԱ 7. ԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐ ԵՎ ՀԱՏՈՒՑՈՒՄՆԵՐ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 200-րդ հոդվածի համաձայն՝ հանրակրթական, մասնագիտական կամ բարձրագույն կրթության կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններում սովորող աշխատողներին տրամադրված ուսումնական արձակուրդի համար վճարում է գործատուն՝ յուրաքանչյուր աշխատանքային օրվա համար աշխատողի միջին օրական աշխատավարձից ոչ պակաս չափով, եթե գործատուն աշխատողին գործուղել է սովորելու: Երաշխիքային վճարումների և հատուցումների տեսակները:

Թեմա 8. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԿԱՐԳԱՊԱՀՈՒԹՅՈՒՆ

Աշխատանքային կարգապահության հասկացությունը և ամրապնդման մեթոդները: Ներքին կարգապահական կանոններ: Աշխատողներին խրախուսելու հիմքերն ու միջոցները: Աշխատողների կարգապահական պատասխանատվության հիմքերը: Կարգապահական զանցանքներ: Կարգապահական տույժի միջոցները, կիրառման կարգը և բողոքարկումը: Կարգապահական տույժերի գործողության ժամկետը: Տույժը մարելը և վերացնելը:

ԹԵՄԱ 9. ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՈՒՄ

Կարգապահական պատասխանատվություն:

Կարգապահական պատասխանատվությունը իրավական պատասխանատվության տեսակ է, որը պահանջում է, որ աշխատողը կրի աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված պատժամիջոցները՝ իր վրա դրված աշխատանքային պարտականությունները մեղավոր, անօրինական չկատարելու կամ ոչ պատշաճ կատարելու համար: Կարգապահական խախտում կատարելու համար գործատուն իրավունք ունի կիրառել հետևյալ կարգապահական տույժերը՝ նկատողություն, խիստ նկատողություն, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ, 13-րդ կետերի հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծում:

Կարգապահական պատասխանատվության կարող է ենթարկվել միայն աշխատանքային կարգապահությունը խախտած աշխատողը: Կարգապահական տույժի կիրառման դեպքում պետք է հաշվի առնվեն խախտման ծանրությունը և դրա հետևանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները և աշխատողի՝ նախկինում կատարած աշխատանքը:

ԹԵՄԱ 10. ԱՆՈՒԹԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

Աշխատանքային պայմանագրի կողմերի նյութական պատասխանատվության ընդհանուր բնութագիրը: Աշխատողի պատճառած վնասի հատուցումը: Վնասի չափը որոշելը: Աշխատողին (կյանքին, առողջությանը և գույքին) պատճառած վնասը հատուցելը: Վնասի հատուցումը գործատուի վերակազմակերպման կամ լուծարման դեպքում:

ԹԵՄԱ 11. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԵՃԵՐ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 263-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային վեճը աշխատողի կամ տվյալ գործատուի հետ նախկինում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնված աշխատողի և գործատուի միջև տարաձայնությունն է, որն առաջանում է կամ առաջացել է աշխատանքային օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, ներքին իրավական ակտերով, աշխատանքային կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված իրավունքների և պարտականությունների կատարման ժամանակ:

Աշխատանքային վեճերը ենթակա են քննության դատական կարգով՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կարգով: Աշխատանքային վեճերով կարող է իրականացվել նաև հաշտարարություն՝ «Հաշտարարության մասին» օրենքով սահմանված կարգով:

Աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ վեճերը: Աշխատանքային վեճերով դատական ծախսերը:

Դասընթացի ապահովվածությունը գրականությամբ

Տեսական գրականություն

1. Лушников А. М., Лушникова М. В., Курс трудового права. В 2 томах, 2009, 2-е изд., 879 с.+ 1151 с.
2. Бердычевский В. С., Акопов Д. Р., Сулейманова Г. В., Трудовое право. Учебное пособие, 2002, 512 с.
3. Трудовое право. Учебник, Под ред. Гасанова К. К., Мышко Ф. Г., 2012, 503 с.
4. Лищук В. В., Трудовое право. Учебное пособие, МФПА, 2004, 175 с.
5. Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н., Трудовое право. (Сер. "Завтра экзамен") 2008, 2-е изд., 208 с.
6. Миронов В. И., Трудовое право. Учебник, 2009, 864 с.
7. Трудовое право. Учебник, Под ред. Смирнова О. В., Снигиревой И. О., 2008, 600 с.
8. Шиян В. И., Трудовое право. Учебное пособие, 2008, 172 с.
9. Ершова Е. А., Трудовое право в России. 2007, 620 с.
10. Трудовое право. Шпаргалка. 2010, 153 с.

11. Власов А. А., Трудовое право. конспект лекции, 3-е изд., испр. и доп., М., Издательство Юрайт, ИД Юрайт, 2010.
12. Трудовое право России. Учебник для вузов, Отв. ред-ы Р. З. Лившиц и Ю.П. Орловский, М., ИНФРА.МНОРМА, 1998.
13. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Фрэнкель Э.Б., М., 2002.
14. Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного, 2-е изд. испр. и доп., М., Издательский дом «Правоведение», 2008.
15. Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова, М., Норма, 2007.
16. Трудовое право России: проблемы теории: Коллективная монография, Екатеринбург, УГЮА, 2006.
17. Трудовое право России: учебник / под ред. С. Ю. Головиной, М. В. Молодцова, М., Норма, 2008.
18. Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Смигиревой, М., Проспект, 2009.
19. Скачкова Г.С., Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм, М., 2003.
20. Պետրոսյան Գ. Վ., Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային իրավունք (բուհական դասագիրք), ընդհանուր մաս, Եր., ԵՊՀ հրատ., 2009:
21. Պետրոսյան Գ. Վ., Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային իրավունք (բուհական դասագիրք), հատուկ մաս, ԵՊՀ, Եր., «Հայրապետ» հրատ., 2015:

Նորմատիվ իրավական ակտեր

ՀՀ Սահմանադրություն (2015):

Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր (1948):

Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիր (1966):

Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիան (1961):

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք (2004):

ՀՀ օրենքը «Հանրային ծառայության մասին» (2011):

ՀՀ օրենքը «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» (2010):

ՀՀ օրենքը «Զբաղվածության մասին» (2013):

ՀՀ օրենքը «Արհեստակցական միությունների մասին» (2000):

ՀՀ օրենքը «Գործատուների միությունների մասին» (2007): ՀՀ օրենքը «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» (2003):

ՀՀ օրենքը «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» (2018):