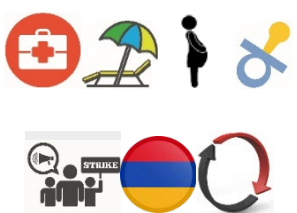

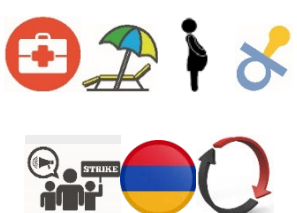











ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԼՈՒԾՈՒՄԸ ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ՆԱԽԱՁԵՌՆՈՒԹՅԱՄԲ

	ՀԻՄՔ	ԾԱՆՈՒՑՄԱՆ ԺԱՄԿԵՏ	ԱՐՁԱԿՄԱՆ ՆՊԱՍՏ	ՍԱՀՄԱՆԱՓԱԿՈՒՄՆԵՐ
1.	Կազմակերպության լուծարում, անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարեցում:	2 ամիս	1 ամսվա միջին աշխատավարձ:	Սահմանափակումներ չեն կիրառվում:
2.	Հաստիքների կրճատում, որը պայմանավորված է օրինակ՝ արտադրության ծավալների փոփոխմամբ կամ աշխատանքի կազմակերպման պայմանների կամ արտադրական անհրաժեշտությամբ: <i>Կրճատման համար անհրաժեշտ է կազմել համապատասխան կորպորատիվ որոշումներ:</i>	2 ամիս	1 ամսվա միջին աշխատավարձ:	
3.	Աշխատողի՝ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելը: <i>Անհրաժեշտ է օրյեկտիվ հիմքերի առկայություն, օրինակ՝ արեստացիոն հանձնաժողովի եզրակացություն:</i>	Կախված աշխատողի ստաժից:	Միջին օրական աշխատավարձի 10-ապատիկից մինչև 44-ապատիկը՝ կախված աշխատողի ստաժից:	
4.	Աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնում:	Ծանուցման պարտավորություն չկա:	1 ամսվա միջին աշխատավարձ	

5.	<p>Աշխատողի կողմից իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելը: Գործատուն իրավունք ունի այս դեպքում լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե նախորդող 12 ամսվա ընթացքում աշխատողն ունի առնվազն երկու չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժ:</p>	<p>Ծանուցման պարտավորություն չկա:</p>	<p>Օրենքով չի նախատեսվում:</p>	 
6.	<p>Աշխատողի նկատմամբ վստահության կորուստ: Օրինակ՝ աշխատողի արարքի հետևանքով գործատուն կրել է նյութական վնաս և/կամ աշխատողը հրապարակել է պետական, ծառայողական, առևտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիքներ կամ դրանց մասին հայտնել է մրցակից կազմակերպությանը:</p>	<p>Ծանուցման պարտավորություն չկա:</p>	<p>Օրենքով չի նախատեսվում:</p>	 
7.	<p>Աշխատողի երկարատև անաշխատունակություն (որպես կանոն՝ ավելի քան 120 օր անընդմեջ կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում՝ ավելի քան 140 օր):</p>	<p>Կախված աշխատողի ստաժից:</p>	<p>Միջին օրական աշխատավարձի 10-ապատիկից մինչև 44-ապատիկը՝ կախված աշխատողի ստաժից:</p>	 
8.	<p>Աշխատողի կողմից աշխատավայրում ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեմեդիկամենտների նյութերի ազդեցության տակ գտնվելը: Անհրաժեշտ է փաստաթղթավորել նման դեպքը, օրինակ՝ բացատրություն կամ զեկուցագիր ստանալ աշխատողից, վկաներից և այլն:</p>	<p>Ծանուցման պարտավորություն չկա:</p>	<p>Օրենքով չի նախատեսվում:</p>	 

9.	<p>Անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալը: <i>Անհրաժեշտ է փաստաթղթավորել նման դեպքը:</i></p>	<p>Ծանուցման պարտավորություն չկա:</p>	<p>Օրենքով չի նախատեսվում:</p>	 
10.	<p>Պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելը կամ խուսափելը: <i>Անհրաժեշտ է փաստաթղթավորել նման դեպքը, օրինակ կազմելով արձանագրություն և վերցնելով բացատրություն աշխատողից և վկաներից:</i></p>	<p>Ծանուցման պարտավորություն չկա:</p>	<p>Օրենքով չի նախատեսվում:</p>	 
11.	<p>Տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի 63 տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի 65 տարին լրանալը: <i>Այս հիմքի կիրառումը կախված է աշխատանքային պայմանագրում դրա նախատեսված լինելուց և պայմանագրի կնքման ժամանակահատվածից:</i></p>	<p>Կախված աշխատողի ստաժից:</p>	<p>Միջին օրական աշխատավարձի 10-ապատիկից մինչև 44-ապատիկը՝ կախված աշխատողի ստաժից:</p>	 

	<p>Պայմանագիրը չի կարող լուծվել աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածում:</p>
	<p>Պայմանագիրը չի կարող լուծվել աշխատողի արձակուրդում (վճարովի կամ նպատակային) գտնվելու ժամանակահատվածում:</p>
	<p>Պայմանագիրը չի կարող լուծվել հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո 1 ամիսը լրանալը:</p>
	<p>Պայմանագիրը չի կարող լուծվել երեխային փաստացի խնամող՝ արձակուրդում <u>չգտնվող</u> անձի՝ մինչև 1 տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում:</p>
	<p>Պայմանագիրը չի կարող լուծվել գործադուլ հայտարարելու մասին որոշումն ընդունելուց հետո և գործադուլի ընթացքում, եթե աշխատողն այդ գործադուլին մասնակցում է աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգով:</p>
	<p>Պայմանագիրը չի կարող լուծվել պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից աշխատողի վրա դրված պարտականությունների կատարման ժամանակահատվածում:</p>
	<p>Աշխատանքային պայմանագիրը գործատուն կարող է լուծել, եթե աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է առաջարկված աշխատանքից: Գործատուի մոտ համապատասխան հնարավորությունների բացակայության դեպքում պայմանագիրը լուծվում է առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու:</p>