

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС**

**РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ**

Принят 9 ноября 2004 года

**РАЗДЕЛ 1**

***ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ***

**ГЛАВА 1**

***ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И РЕГУЛИРУЕМЫЕ ИМ ОТНОШЕНИЯ***

**Статья 1. Отношения, регулируемые Трудовым кодексом Республики Армения**

1. Настоящим Кодексом регулируются коллективные и индивидуальные трудовые отношения, устанавливаются основания возникновения, изменения, прекращения и порядок осуществления этих отношений, права и обязанности, ответственность сторон трудовых отношений, а также условия обеспечения безопасности и охраны здоровья работников.

2. Особенности регулирования отдельных сфер трудовых отношений могут устанавливаться законом.

## **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 — граждане);
- 2) способствование созданию благоприятных условий труда;
- 3) защита прав и интересов работников и работодателей.

## **Статья 3. Принципы трудового законодательства**

1. Основными принципами трудового законодательства являются:

- 1) свободный выбор труда, включая право на труд (который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается), право распоряжаться трудовыми навыками, выбирать профессию и вид деятельности;
- 2) запрещение любой формы (характера) обязательного или принудительного труда и насилия, сексуального домогательства в отношении работников;
- 3) равноправие сторон трудовых отношений независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, гражданства, социального положения, религии, состояния в браке и семейного положения, возраста, убеждений или взглядов, членства в партиях, профессиональных союзах или общественных организациях, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника;
- 4) обеспечение для каждого работника права на справедливые условия труда (включая 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 своевременную и в полном объеме справедливую оплату труда — не ниже установленного законом минимального размера заработной платы;
- 7) обеспечение права работодателей и работников на свободное объединение для защиты трудовых прав и интересов (включая право на создание профессиональных союзов и ассоциаций работодателей или на членство 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 доброго имени иных лиц.

***(статья 3 дополнена в соответствии с НО-360-Н от 5 октября 2022 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

### **Статья 3.1. Запрещение дискриминации**

1. Трудовым кодексом дискриминация запрещается.

2. Дискриминацией является любое прямое или косвенное различие, исключение или ограничение в зависимости от пола, расы, цвета кожи, этнического или социального происхождения, генетических признаков, языка, религии, мировоззрения, политических или иных взглядов, принадлежности к нацменьшинствам, имущественного положения, рождения, инвалидности, возраста или иных обстоятельств личного или социального характера, целью или результатом чего в случае возникновения и (или) изменения, и (или) прекращения коллективных и (или) индивидуальных трудовых отношений является проявление менее благоприятного отношения или на равных для всех основаниях запрещение или отрицание признания и (или) осуществления установленного трудовым законодательством любого права, за исключением случаев, когда такое различие, исключение или ограничение объективно оправданы правомерной целью, и применяемые для достижения этой цели средства соразмерны и необходимы.

3. В объявлениях о приеме на работу (конкурсах) и в процессе реализации трудовых отношений, кроме деловых качеств, профессиональной подготовленности и квалификации, запрещается установление являющегося основанием для дискриминации какого-либо иного условия, за исключением случаев, установленных настоящим Кодексом и законами Республики Армения, либо если это исходит из присущих труду требований.

***(статья 3.1. дополнена в соответствии с НО-173-N от 10 сентября 2019 года, НО-160-N от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

### **Статья 3.2. Обязательный или принудительный труд**

1. Обязательный или принудительный труд запрещается.
2. Обязательным или принудительным трудом считается любая работа или услуга, требуемая от лица либо выполняемая лицом с применением или под угрозой применения любой формы принуждения, на выполнение которой данное лицо добровольно не давало своего согласия, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 настоящей статьи.
3. Обязательным или принудительным трудом не считается:
  - 1) работа, которую в соответствии с законом выполняет осужденное лицо;
  - 2) военная или альтернативная служба;
  - 3) любая работа, которая требуется во время чрезвычайных ситуаций, угрожающих жизни или благополучию населения.

*(статья 3.2 дополнена в соответствии с НО-360-Н от 5 октября 2022 года)*

### **Статья 3.3. Запрет на насилие или сексуальное домогательство на работе (в месте работы)**

1. Насилие или сексуальное домогательство на работе (в месте работы) запрещается.
2. Насилие на рабочем месте или в ином месте исполнения трудовых обязанностей (включая командировки) — это направленное против работника или третьего лица единовременное или повторяющееся насильственное, либо содержащее угрозу применения насилия деяние, которое влечет или может повлечь физический, психический, сексуальный или экономический вред либо формирование враждебной или унижительной для лица среды.

3. Сексуальное домогательство на рабочем месте или в ином месте исполнения трудовых обязанностей (включая командировки) является нежелательным деянием сексуального характера, имеющим физическое или словесное либо несловесное проявление (включая предложения, прикосновения сексуального характера), и которое прямо или косвенно влияет на принятие лицом решений по работе либо создает рабочую среду, унижающую достоинство или побуждающую к социальной изоляции.

*(статья 3.3. дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 4. Трудовое законодательство и иные правовые акты**

1. Трудовые отношения в Республике Армения регулируются Конституцией Республики Армения, настоящим Кодексом, законами, иными правовыми актами, трудовыми и коллективными договорами.

Трудовым законодательством устанавливаются:

- 1) сферы, цель и принципы применения трудового законодательства;
- 2) правовые основы осуществления права на труд;
- 3) порядок и условия заключения и исполнения коллективных и трудовых договоров, а также ответственность сторон — соответственно их обязательствам;
- 4) порядок и условия оплаты труда;

- 5) максимальная продолжительность рабочего времени и минимальная продолжительность времени отдыха;
- 6) минимальный размер (предел) льгот, компенсаций, гарантий;
- 7) основные правила и нормы охраны здоровья и обеспечения безопасности работников;
- 8) права и обязанности, ответственность представителей работников — профессиональных союзов, избранных собранием (конференцией) работников представителей (органа), а также ассоциаций работодателей, их представителей;
- 9) правовые основы 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 4 изменена в соответствии с НО-66-Н от 19 мая 2008 года, отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, дополнена, изменена в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года)***

***(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)***

## **Статья 5. Внутренние и индивидуальные правовые акты работодателя**

1. Внутренние и индивидуальные правовые акты работодателя принимаются в виде приказов или распоряжений, а в установленных законодательством случаях — иных правовых актов.

Если внутренние и индивидуальные правовые акты содержат положения, которые менее благоприятны, чем условия, установленные для работников трудовым законодательством и содержащими нормы трудового права иными нормативными правовыми актами, то такие акты или их соответствующие части не имеют юридической силы.

2. 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 случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными правовыми актами.

3. В целях регулирования индивидуальных трудовых отношений работодатель принимает индивидуальные правовые акты.

4. Принятые работодателем внутренние и индивидуальные правовые акты вступают в силу с момента уведомления в надлежащем порядке соответствующих лиц об этом акте, если этими правовыми актами не предусмотрен иной срок. Один экземпляр индивидуального правового акта о принятии на работу, а также о расторжении трудового договора передается работнику в течение трех дней после его принятия.

5. Принятые работодателем внутренние и индивидуальные правовые акты хранятся, ставятся на учет и архивируются в порядке, установленном законодательством Республики Армения.

***(статья 5 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года)***

***(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)***



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

1. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, регулирование трудовых отношений и непосредственно связанных с ними иных отношений осуществляется 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 сторонами трудовых отношений взаимных прав и обязанностей в договорном порядке, то стороны при установлении в договорном порядке таких прав и обязанностей должны руководствоваться принципами справедливости, разумности и честности.

## **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, 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 изображен Герб Республики Армения.

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

4. Если работодателем является иностранное государство или его дипломатическое представительство, зарегистрированная в иностранном государстве либо международная организация или иностранное лицо (далее — иностранный работодатель), то трудовое законодательство Республики Армения и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на возникшие с постоянно проживающими в Республике Армения работниками трудовые отношения 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, постоянно не проживающими 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 публичные должности и должности публичной службы, 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, за исключением отношений, которые касаются рабочего времени, режима отдыха, оплаты труда, безопасности и здоровья работников.

*(статья 7 дополнена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, отредактирована в соответствии с НО-49-N от 21 января 2020 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **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, чем 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 существу, 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 закона или права не может применяться, если этим ограничиваются права, свободы работодателей или граждан, либо для них предусматривается новая обязанность или ответственность, либо ужесточаются применяемые в отношении них меры ответственности, принуждения или порядок их применения, условия и порядок осуществления надзора и контроля в отношении их деятельности.

***(статья 10 отредактирована в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

## **Статья 11. Принципы толкования норм трудового законодательства**

1. Нормы трудового законодательства Республики Армения должны толковаться 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 вынесен во исполнение или согласно правовому акту, обладающему одинаковой или более высокой юридической силой, то такой акт истолковывается 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, иными законами, а также данным нормативным правовым актом. Правовые акты, ограничивающие права или свободы работодателей или граждан, ужесточающие порядок их осуществления или устанавливающие ответственность, либо ужесточающие ответственность или устанавливающие обязанности, либо устанавливающие или ужесточающие порядок выполнения обязанностей, устанавливающие или ужесточающие порядок надзора и контроля в отношении деятельности работодателей или граждан, а также ухудшающие их правовое положение иным образом, не могут наделяться обратной силой.

## ГЛАВА 2

### **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

#### **Статья 13. Трудовые отношения**

Трудовые отношения — это 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 трудового распорядка, а работодатель обеспечивает условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными и трудовыми договорами.

#### **Статья 14. Основания и место возникновения трудовых отношений**

*(заголовок дополнен в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, в письменной форме заключенного в порядке, установленном трудовым законодательством, или индивидуального правового акта о приеме на работу.

1.1. Трудовые отношения считаются возникшими в Республике Армения, если трудовой договор заключен или индивидуальный правовой акт о приеме на работу принят в Республике Армения. Если трудовой договор заключен в ином месте за пределами Республики Армения или путем обмена в установленном частью 1.1. статьи 85 настоящего Кодекса порядке посредством связи, обеспечивающей почтовую или электронную коммуникацию, либо индивидуальный правовой акт о приеме на работу направлен работнику

установленными настоящей частью средствами связи, то трудовой договор считается заключенным, а индивидуальный правовой акт о приеме на работу — принятым в Республике Армения, если:

1) место нахождения работодателя, являющегося юридическим лицом-резидентом (место нахождения его постоянно действующего органа), — Республика Армения;

2) работодателем является Республика Армения или община либо государственный орган или орган местного самоуправления;

3) местом государственного учета учреждения является Республика Армения;

4) адрес места нахождения (почтовый адрес) являющихся работодателем обособленных подразделений и учреждений зарегистрированных в иностранном государстве организаций или международных организаций — Республика Армения;

5) местом жительства работодателя-физического лица является Республика Армения.

2. На регулирование трудовых отношений, возникших на основании индивидуального нормативного правового акта о принятии на работу, распространяются положения настоящего Кодекса по регулированию договорных отношений.

***(статья 14 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, изменена в соответствии с НО-68-Н от 1 марта 2011 года, НО-96-Н от 22 июня 2015 года, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

## **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 иными законами.

## **Статья 16 Трудовая правоспособность и дееспособность работодателей**

1. Трудовая правоспособность и дееспособность работодателей-юридических лиц возникает с момента их создания. В отношении трудовой правоспособности и дееспособности не являющихся юридическими лицами иных работодателей применяются нормы о трудовой правоспособности и дееспособности являющегося юридическим лицом работодателя, если иное не исходит из настоящего Кодекса, иных законов Республики Армения или особенностей данных субъектов.

2. Работодатели приобретают трудовые права и несут трудовые обязанности, а также осуществляют их через должностных лиц, наделенных соответствующими полномочиями, в случаях, предусмотренных законом или иным нормативным правовым актом, или уставом юридического лица, или принятыми работодателем внутренними либо индивидуальными правовыми актами, — иных лиц, имеющих такие полномочия, а также посредством своих органов, которые формируются и действуют на основании законов, иных нормативных правовых



актов, устава юридического лица либо принятых работодателем внутренних или индивидуальных правовых актов.

3. Правоспособность и дееспособность работодателя-гражданина регулируются Гражданским кодексом Республики Армения. Работодатели-граждане могут осуществлять трудовые права и самостоятельно нести обязанности.

***(статья 16 дополнена, отредактирована в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

## **Статья 17. Работник**

1. Работником является дееспособный достигший установленного настоящим Кодексом возраста гражданин, который на основании трудового договора выполняет в пользу работодателя определенную работу — по определенной специальности, квалификации или должности.

2. Работниками считаются также лица, выполняющие временную работу, установленную частью 3 статьи 17.1. настоящего Кодекса.

2.1. ***(часть утратила силу в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)***

2.2. ***(часть утратила силу в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)***

3. ***(часть утратила силу в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)***

4. ***(часть утратила силу в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)***

*(статья 17 отредактирована, дополнена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года, отредактирована, изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

### **Статья 17.1. Особенности трудовых отношений с участием лиц в возрасте до восемнадцати лет**

1. Каждое лицо в возрасте до восемнадцати лет имеет право осуществлять не запрещенную настоящим Кодексом и иными законами Республики Армения трудовую деятельность в соответствии со своими возрастными возможностями, особенностями развития и навыками.

2. Лица в возрасте до четырнадцати лет могут быть привлечены только к созданию (творческая работа) или исполнению произведений в кинематографических, спортивных, театральных или концертных организациях, в цирке, на телевидении или радио.

3. С лицами в возрасте до шестнадцати лет заключается временный трудовой договор. Прием на постоянную работу лиц в возрасте до шестнадцати лет запрещается. Лица в возрасте до шестнадцати лет в случаях и порядке, установленных настоящим Кодексом, могут быть приняты на временную работу с письменного согласия одного из родителей или приемных родителей, или усыновителей, или опекуна, или попечителя, а в случае их отсутствия — органа опеки и попечительства по месту жительства лица в возрасте до шестнадцати лет, если это не препятствует процессу их обязательного образования.

4. Лица в возрасте до шестнадцати лет могут быть привлечены к временным работам в соответствии с частями 1 и 1.2. статьи 85, пунктами 4 и 5 части 1 статьи 89, пунктом 1 части 3 статьи 91, статьей 101, пунктами 1-4 части 1 статьи 140, частью 1.1. статьи 143, частью 3 статьи 148, частью 4 статьи 149, частью 1.1. статьи 152, частью 2 статьи 153, частью 2 статьи 154, частью 7 статьи 155, пунктом 1 части 4 статьи 164, частью 3 статьи 209, частью 2 статьи 240, частью 1 статьи 249, статьей 257 настоящего Кодекса.

5. Лица в возрасте до восемнадцати лет могут быть привлечены только к работам, которые не ставят под угрозу их здоровье (в том числе физическое и умственное развитие), нравственность, не представляют угрозы их безопасности и не препятствуют их обязательному образованию.

6. Лица в возрасте до восемнадцати лет не могут быть привлечены к работе в выходные, нерабочие — праздничные дни и дни памяти, за исключением случаев участия в спортивных и культурных мероприятиях.

7. Лица в возрасте до восемнадцати лет имеют право на льготные условия труда. Для этих лиц устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с требованиями, установленными пунктами 1-5 части 1 статьи 140 настоящего Кодекса.

***(статья 17.1. дополнена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

## **Статья 18. Работодатель**

1. Работодателем является участник трудовых отношений, который на основании трудового договора и (или) в установленном законом порядке использует труд граждан.

2. Работодателями могут быть получившие в Республике Армения государственную регистрацию юридические лица, независимо от их организационно-правовой формы, государственные органы и органы местного самоуправления, поставленные на учет в Республике Армения учреждения, установленные частью 4 статьи 7 настоящего Кодекса субъекты, в установленном законом порядке зарегистрированные или поставленные на учет в Республике Армения обособленные подразделения, учреждения зарегистрированных в иностранном государстве организаций или международных организаций, а также физические лица, в том числе индивидуальные предприниматели и нотариусы. В качестве работодателей могут выступать также Республика Армения и общины, а также другие субъекты, имеющие право заключать трудовой договор или принимать индивидуальный правовой акт о приеме на работу в соответствии с законом Республики Армения.

3. *(часть утратила силу в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

*(статья 18 дополнена, изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, отредактирована в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

### **Статья 18.1. Место работы**

1. Место работы — это место, где работник выполняет свои трудовые функции, установленные трудовым договором или индивидуальным правовым актом о приеме на работу, либо где работник должен находиться, или куда должен являться в связи со своей работой, и которое прямо (непосредственно) или косвенно находится под управлением (руководством) или контролем работодателя.

2. Если в связи с характером работы, в случае работы у одного и того же работодателя местом работы для работника является более одного места, то основным местом работы является:

1) имеющее постоянное место расположения и оборудованное рабочими средствами место работы, где работник обычно проводит более половины периода, необходимого для выполнения работ, предусмотренных трудовым договором или индивидуальным правовым актом о приеме на работу;

2) место нахождения работодателя или место нахождения структурного или обособленного подразделения, либо офиса, или учреждения работодателя, где работает работник, в случаях, когда:

а. невозможно определить продолжительность предусмотренного пунктом 1 настоящей части периода для выполнения работ, предусмотренных трудовым договором или индивидуальным правовым актом о приеме на работу;

б. работы являются выполняемыми в полевых условиях или носящими характер перемещения (передвижения), или не имеющими постоянного места расположения, либо выполняемыми в передвижных пунктах торговли работами;

3) по соглашению сторон — установленное трудовым договором место работы в случае, когда в соответствии с пунктами 1 и 2 настоящей части невозможно определить основное место работы.

3. В предусмотренном пунктом 2 части 2 настоящей статьи случае, если работодатель — физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем или нотариусом, основным местом работы является его постоянное место жительства, а в случае индивидуального предпринимателя — адрес осуществления предпринимательской деятельности, зарегистрированный в установленном законом едином государственном реестре.

4. По смыслу применения отношений, связанных с командировками, в качестве основного места работы рассматривается населенный пункт, где находится место работы, соответствующее установленным частью 2 настоящей статьи требованиям.

*(статья 18.1. дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 19. Коллектив работников, порядок принятия решений коллективом работников**

1. Коллектив работников составляют все работники, находящиеся в трудовых отношениях с работодателем.

Коллектив работников принимает свои решения 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. Решения собрания (конференции) работников считаются принятыми, если за них проголосовало более половины участников (делегатов) собрания (конференции), за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

4. По решению, принятому большинством голосов участников собрания (делегатов конференции), решения собрания (конференции) работников могут приниматься тайным голосованием.

5. Коллектив работников может принимать свои решения также на собраниях, созванных в структурных и выделенных подразделениях организации, — по итогам голосов, полученных в результате 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 законодательством Республики Армения допускается засчитывать в трудовой стаж;

2) профессиональным трудовым стажем, в который засчитываются трудовой стаж, соответствующий квалификации или специальности, указанной в документе, свидетельствующем об установленном законодательством Республики Армения профессиональном образовании гражданина, а в случае если описанием данной работы (паспортом должности) предусмотрено определенное профессиональное образование — об этом образовании, независимо от работы, выполненной в государственной или частной сферах, а также иные периоды времени, которые законодательством Республики Армения допускается засчитывать в трудовой стаж данного вида. Профессиональный трудовой стаж включает в себя период времени, отработанный после получения соответствующей квалификации;

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 законодательством Республики Армения допускается 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 на другое производился с взаимного 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) *(пункт утратил силу в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

2. Порядок исчисления трудового стажа устанавливается Правительством Республики Армения.

*(статья 20 изменена в соответствии с НО-238-Н от 24 октября 2007 года, дополнена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, изменена в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года, дополнена, отредактирована, изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## ГЛАВА 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 приобретать трудовые права и обязанности, изменять их или отказываться от них и защищать их через 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 выражает волю более половины работников. Обязательства общего характера, принятые посредством подобного представительства, обязательны также для всех вовлеченных в сферу действия обязательств работников, не наделивших представителя коллектива специальными полномочиями.

## **Статья 23. Представители работников**

1. Право на представление прав и интересов работников и их защиту в трудовых отношениях имеют профессиональные союзы.

При отсутствии в организации профессионального союза функции представительства и защиты интересов работников могут быть переданы собранием (конференцией) работников 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 (участвуют) в коллективных переговорах с данным работодателем.

2. Если в организации:

1) работники объединены только в один профессиональный союз, и он объединяет более половины работников организации, то в коллективных трудовых отношениях данный профессиональный союз представляет и защищает права и интересы всех работников организации;

2) работники объединены только в один профессиональный союз, членами которого являются не более половины работников организации, то в коллективных трудовых отношениях данный профессиональный союз представляет и защищает права и интересы только своих членов;

3) работники не объединены в какой-либо профессиональный союз (в том числе отраслевой или территориальный), то собрание (конференция) работников может избрать представителей (орган) для представления и защиты прав и интересов всех работников в коллективных трудовых отношениях.

3. С целью представления и защиты прав и интересов всех работников в коллективных трудовых отношениях при наличии в организации более одного профессионального союза может быть создан единый представительный орган работников в порядке, установленном частью 3 статьи 56 настоящего Кодекса.

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

***(статья 23 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

## **Статья 24. Регламентирование деятельности органов, представляющих права и интересы работников**

Представители работников при защите трудовых, профессиональных, экономических и социальных прав и интересов работников руководствуются настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами и своими уставами.

*(статья 24 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года)*

## **Статья 25. Права представителей работников**

1. Представители работников вправе:

1) разрабатывать свои уставы и регламенты, свободно избирать своих представителей, организовывать свою администрацию и деятельность и составлять свои программы;

2) получать информацию от работодателя в порядке, установленном настоящим Кодексом;

3) представлять работодателю предложения по организации работы и условиям труда;

4) проводить в организации коллективные переговоры, заключать коллективные договоры, осуществлять надзор за их исполнением;

5) осуществлять в организации негосударственный контроль за исполнением иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства и трудового права;

6) обжаловать в судебном порядке решения и действия работодателя и его уполномоченных лиц, противоречащие законодательству Республики Армения,

коллективным и трудовым договорам, либо нарушающие права работников или представителя работников в организации;

7) участвовать в разработке и реализации в организации производственных программ;

8) представлять работодателю предложения относительно улучшения условий труда и отдыха работников, внедрения новой техники, облегчения ручного труда, пересмотра производственных норм, размера и порядка оплаты труда.

2. Профессиональные союзы кроме прав, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, вправе:

1) обеспечивать в коллективных трудовых отношениях согласование интересов работников и работодателей на различных уровнях социального партнерства;

2) представлять предложения в государственные органы и органы местного самоуправления;

3) организовывать и возглавлять забастовки.

3. Представителям работников по коллективному договору могут быть отведены дополнительные полномочия, не противоречащие законодательству.

***(статья 25 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

**Статья 26. Обязанности и права работодателя относительно 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) рассматривать предложения представителей работников и давать на них письменные ответы в установленные настоящим Кодексом сроки, а при неустановленности сроков — не позднее чем в течение одного месяца;

5) бесплатно предоставлять представителям работников необходимые сведения по вопросам, касающимся труда;

6) выполнять иные обязанности, установленные коллективным договором;

7) обеспечивать осуществление установленных законодательством прав представителя работников;

8) предоставлять представителям работников территорию и материально-технические средства для осуществления ими своих полномочий в порядке, установленном коллективным договором или по соглашению сторон.

2. В случаях нарушения представителем работников прав работодателя, требований законодательства или норм договора работодатель вправе обращаться в установленном законодательством порядке в суд — с требованием о прекращении незаконной деятельности представителя работников.

*(статья 26 дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 27. Представители работодателей**

1. В коллективных и индивидуальных трудовых отношениях в организации в качестве представителя работодателя выступает руководитель организации (директор, генеральный директор, президент и другие). В случаях, предусмотренных законом либо иным нормативным правовым актом, или уставом юридического лица, либо принятыми работодателем внутренними или индивидуальными правовыми актами, либо в пределах своих полномочий 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.

Ассоциация работодателей — являющееся некоммерческой организацией юридическое лицо, которое объединяет организации-работодателей и граждан-работодателей. Организации-работодатели, являющиеся членами ассоциации, представляются в ассоциации через своих уполномоченных представителей.

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

*(статья 27 изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## ГЛАВА 4

### *СРОКИ*

#### **Статья 28. Определение сроков**

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

2. Срок может определяться также указанием на событие, которое должно неизбежно наступить.

#### **Статья 29. Исчисление сроков**

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

2. Исчисляемый годами срок истекает в соответствующем месяце и соответствующего числа месяца последнего года этого срока. Если невозможно точно выяснить, с какого месяца начался исчисляемый годами срок, 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 невозможно точно выяснить, с какого дня начался исчисляемый месяцами срок, 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 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 прекращаются соответствующие операции.

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 законами могут устанавливаться короткие или более длительные по сравнению с общим сроком исковой давности специальные сроки.

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 при отсутствии 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 производства процессуальных действий определяются положениями Гражданского процессуального кодекса Республики Армения об исчислении и применении подобных сроков, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

## **ГЛАВА 5**

### **НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

## **Статья 33. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства**

*(заголовок отредактирован в соответствии с НО-265-N от 4 декабря 2019 года)*

Государственный контроль за выполнением работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных и трудовых договоров осуществляет уполномоченный инспекционный орган сферы (далее — инспекционный орган), применяя меры ответственности в предусмотренных законом случаях.

*(статья 33 изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, отредактирована в соответствии с НО-265-N от 4 декабря 2019 года)*

**Статья 33.1. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства в период предупреждения стихийных бедствий, технологических аварий, эпидемий, несчастных случаев, пожаров и иных случаев чрезвычайного характера или ликвидации их последствий**

*(статья утратила силу согласно части 2 статьи 9 закона [НО-236-N](#) от 29 апреля 2020 года)*

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

*(статья утратила силу в соответствии с НО-256-N от 17 декабря 2014 года)*

**Статья 35. Негосударственный контроль за исполнением трудового законодательства, коллективных договоров**

Негосударственный контроль за исполнением работодателями трудового законодательства, содержащих нормы трудового права иных нормативных правовых актов и коллективных договоров осуществляют представители работников, а негосударственный контроль за исполнением работниками трудового законодательства, содержащих нормы трудового права иных нормативных правовых актов и коллективных договоров — работодатели (представители работодателей).

*(статья 35 изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

## ГЛАВА 6

### **ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ И ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ**

#### **Статья 36. Основания возникновения трудовых прав и обязанностей**

Трудовые права и обязанности могут возникать, изменяться и прекращаться:

- 1) из оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, другими законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми и коллективными договорами, а также из 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) из актов государственных органов и органов местного самоуправления, которые предусмотрены законом в качестве оснований возникновения трудовых прав и обязанностей;
- 3) из судебного акта, устанавливающего трудовые права и обязанности;
- 4) вследствие причинения вреда;
- 5) вследствие событий, с которыми закон или иной правовой акт связывает возникновение трудовых правовых последствий.

#### **Статья 37. Осуществление трудовых прав и исполнение трудовых обязанностей**

1. Работодатели, работники и их представители при осуществлении своих прав и исполнении своих обязанностей обязаны соблюдать закон, действовать добросовестно и разумно. Злоупотребление трудовыми правами запрещается.

2. При осуществлении трудовых прав и исполнении трудовых обязанностей не должны нарушаться защищаемые законами права и интересы иных лиц.

3. *(часть утратила силу в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

*(статья 37 изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

### **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 представителями работников.

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 правового акта государственного органа или органа местного самоуправления, либо работодателя;

5) неприменения судом противоречащего закону правового акта государственного органа и органа местного самоуправления, работодателя;

6) самозащиты права;

7) принуждения к исполнению обязанности в натуральном выражении;

- 8) получения возмещения ущерба;
- 9) взыскания штрафа (неустойки);
- 10) прекращения или изменения правоотношения;
- 11) иных способов, предусмотренных законом.

***(статья 38 отредактирована, дополнена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года)***

## **РАЗДЕЛ 2**

### ***КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ***

## **ГЛАВА 7**

### ***СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА***

#### **Статья 39. Понятие и принципы социального партнерства**

1. Социальное партнерство — это система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), а в случаях, установленных настоящим Кодексом, — Правительством Республики Армения, призванная обеспечить согласование интересов работников и работодателей в коллективных трудовых и связанных с ними социальных или экономических отношениях.

2. Основными принципами социального партнерства являются:
  - 1) равноправие сторон;

- 2) свобода коллективных переговоров;
- 3) учет интересов сторон и проявление уважительного отношения;
- 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 исполнения коллективного договора;
- 10) надзор и контроль за исполнением коллективного договора;
- 11) ответственность за неисполнение коллективного договора по вине сторон или их представителей.

***(статья 39 дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

#### **Статья 40. Стороны социального партнерства**

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

## **Статья 41. Система социального партнерства**

Система социального партнерства включает в себя следующие уровни:

1) республиканский уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Республике Армения. Сторонами такого партнерства являются Правительство Республики Армения, республиканский союз 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 республиканский отраслевой союз профсоюзных организаций и соответствующая отраслевая ассоциация работодателей;

3) территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда на определенной территории. Сторонами такого партнерства являются соответствующий территориальный союз профсоюзных организаций и соответствующая территориальная ассоциация работодателей;

4) уровень организации, устанавливающий определенные взаимные обязательства в сфере труда между работодателем и работниками. Сторонами такого партнерства являются работодатель и представители работников.

*(статья 41 изменена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года)*

## **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 в себя:

- 1) сведения о текущей 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 или коммерческой тайной.

4. Порядок и условия предоставления информации устанавливаются соглашением сторон.

*(статья 43 изменена в соответствии с НО-53-N от 1 марта 2023 года)*

### **Статья 44. Особенности применения норм раздела 2 настоящего Кодекса**

1. В отношении установленных законом работников государственных органов и органов местного самоуправления, а также Центрального банка

Республики Армения нормы раздела 2 настоящего Кодекса применяются в порядке, установленном настоящим Кодексом.

2. К трудовым отношениям с участием служащих вооруженных сил, полиции, органов национальной безопасности и лиц, занимающих публичные должности (за исключением дискреционных должностей), нормы, установленные разделом 2 настоящего Кодекса, не применяются.

*(статья 44 отредактирована в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, НО-49-N от 21 января 2020 года)*

## **ГЛАВА 8**

### **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ**

#### **Статья 45. Коллективные договоры**

1. Коллективный договор — это заключенное в письменной форме добровольное соглашение между работодателем (представителем работодателя) и представителями работников или ассоциацией работодателей и профессиональным союзом, а в установленных настоящим Кодексом случаях — также Правительством Республики Армения, которым регулируются трудовые и связанные с ними социальные или экономические 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 согласовывают свои интересы и разрешают свои споры посредством

коллективных переговоров. Сторона, изъявившая желание провести коллективные переговоры, обязана в письменной форме уведомить об этом другую сторону. В уведомлении указывается цель коллективных переговоров, а также предложения и требования. Сторона, получившая уведомление о проведении коллективных переговоров, обязана в установленный статьей 66 настоящего Кодекса срок информировать изъявившую желание провести коллективные переговоры сторону о своей позиции по участию в коллективных переговорах.

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 вправе 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, вправе требовать от другой стороны неразглашения полученной информации.

7. Коллективные переговоры считаются завершенными с момента заключения коллективного договора либо вступления в силу внесенных в коллективный договор изменений или дополнений, или составления протокола разногласий, либо отправки одной из сторон другой стороне письменного уведомления о выходе из процесса коллективных переговоров, если сторонами не принято иного решения.

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

*(статья 45 дополнена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 46. Уровни коллективных договоров**

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.

### **ГЛАВА 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

в период действия договора являются членами ассоциации работодателей, заключивших договор.

#### **Статья 48. Стороны республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров**

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

2. Сторонами отраслевого коллективного договора являются ассоциация работодателей соответствующей отрасли экономики (производства, службы, профессии) и отраслевой республиканский союз профсоюзных организаций.

Если работодателем является Республика Армения или община, сторонами отраслевого коллективного договора являются отраслевой республиканский союз профсоюзных организаций и соответствующий государственный орган или руководитель общины.

3. Сторонами территориального коллективного договора являются территориальная ассоциация работодателей, осуществляющая деятельность на определенной территории, и территориальный союз профсоюзных организаций.

***(статья 48 изменена в соответствии с НО-49-N от 21 января 2020 года)***

#### **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 считают необходимыми;
  - 4) порядок получения информации об исполнении коллективного договора и осуществления надзора за его исполнением.
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 (включительно 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) гарантии и компенсации, которые стороны считают необходимыми;

- 9) порядок получения информации об исполнении коллективного договора и осуществления надзора и контроля за его исполнением;
- 10) ответственность за неисполнение коллективного договора;
- 11) порядок и сроки предъявления работниками и работодателями требований в случае коллективных трудовых споров;
- 12) мероприятия социального партнерства, направленные на избежание коллективных трудовых споров, забастовок;
- 13) иные условия — по соглашению сторон.

***(статья 49 дополнена, изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

#### **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. Учет республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров**

***(заголовок изменен в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

1. Учет республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров осуществляет инспекционный орган — по представлении соответствующего заявления и коллективного договора. Республиканский, отраслевой и территориальный коллективные договоры в течение десяти дней с момента подписания представляются на учет ассоциацией работодателей, являющейся стороной договора. Отказ в учете подписанного сторонами и представленного на учет коллективного договора по какой-либо мотивировке запрещается.

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

3. Предусмотренный настоящей статьей порядок учета республиканских, отраслевых или территориальных коллективных договоров устанавливается Правительством Республики Армения.

***(статья 51 изменена, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

## **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 досрочно расторгнуты в случаях и порядке, предусмотренных коллективным договором.

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

Надзор за исполнением республиканского, отраслевого и территориального коллективных договоров осуществляется сторонами или уполномоченными в этих целях их представителями. Надзор и контроль за исполнением 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.

## ГЛАВА 10

### **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОРГАНИЗАЦИИ**

#### **Статья 55. Коллективный договор организации и сфера его действия**

1. Коллективный договор организации — это письменное соглашение по установленным частью 3 статьи 49 настоящего Кодекса условиям или их части, заключенное между работодателем и представителями работников данной организации.

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

*(статья 55 изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 56. Стороны коллективного договора организации**

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

2. При наличии в организации нескольких представителей работников коллективный договор организации заключается между единым представительным органом работников и работодателем.

3. Единый представительный орган работников создается представителями работников — посредством соответствующих переговоров. В случае, когда единый представительный орган работников не создается вследствие отсутствия соглашения представителей работников, решение о создании единого представительного органа принимается собранием (конференцией) работников.

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

***(статья 56 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

### **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 условиям или их части.

***(статья 57 изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

## **Статья 58. Разработка и рассмотрение 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. Разработанный в результате коллективных переговоров проект коллективного договора организации представляется на рассмотрение собрания (конференции) работников. В случае неодобрения собранием (конференцией) работников проекта коллективного договора организации 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 устранить 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 созванном для рассмотрения проекта коллективного договора собрании (конференции) работников принимает участие меньшее число работников (делегатов) чем установлено частью 2 статьи 19 настоящего Кодекса, то не позднее чем в течение пяти дней 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. Стороны в течение последних двух месяцев срока действия коллективного договора организации могут начать 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) либо в случае смены ее руководителя (представителя работодателя, подписавшего договор).

5. ***(часть утратила силу в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года)***

6. В случае реорганизации или приватизации (разгосударствления) организации коллективный договор организации продолжает действовать до

истечения оставшегося срока его действия либо до заключения нового коллективного договора, за исключением случая, предусмотренного частью 7 настоящей статьи.

7. В случае, когда до реорганизации в организациях имелось более одного коллективного договора, то при реорганизации организации эти коллективные договоры прекращают свое действие, и в двухмесячный срок заключается новый коллективный договор, положения которого не могут быть менее благоприятными, чем положения коллективных договоров реорганизуемых организаций.

*(статья 59 дополнена, изменена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 59.1. Учет коллективного договора организации**

1. Учет коллективного договора организации осуществляется инспекционным органом — по представлении соответствующего заявления и коллективного договора. Отказ в учете представленного коллективного договора по какой-либо мотивировке запрещается.

2. Коллективный договор организации в течение десяти дней с момента подписания представляется на учет работодателем, являющимся стороной данного коллективного договора.

3. Если в указанный в части 2 настоящей статьи срок работодатель не представляет на учет коллективный договор организации, коллективный договор организации может быть представлен на учет представителем работников, являющихся стороной договора. Представитель работников, являющихся

стороной коллективного договора организации, представляет договор на учет в течение пяти дней после истечения срока, указанного в части 2 настоящей статьи.

4. Порядок учета коллективного договора организации устанавливается Правительством Республики Армения.

*(статья 59.1 дополнена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **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 подобный 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 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.

*(статья 60 изменена в соответствии с НО-130-N от 20 мая 2009 года)*

*(положение статьи, Постановлением [SDVo-677](#) от 7 февраля 2007 года признанное противоречащим Конституции, приведено в соответствие с Конституцией изменением статьи 1 закона [НО-130-N](#) от 20 мая 2009 года)*

#### **Статья 61. Расторжение коллективного договора организации**

1. Коллективный договор организации в установленных им порядке и случаях может быть расторгнут 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 случая, предусмотренного частью 3 настоящей статьи.

2. *(часть утратила силу в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

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

*(статья 61 изменена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 62. Надзор и контроль за исполнением коллективного договора организации**

1. Надзор за исполнением коллективного договора организации осуществляется сторонами или их уполномоченными с этой целью представителями. Надзор и контроль за исполнением 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.

## **ГЛАВА 11**

### ***РЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, ЗАБАСТОВКА***

*(заголовок дополнен в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

### **Статья 64. Коллективный трудовой спор**

1. Коллективный трудовой спор — это разногласия между профессиональным союзом и работодателем или имеющими право на заключение

коллективного договора сторонами по предъявленным и неудовлетворенным требованиям сторон. Они возникают в процессе переговоров в связи с установлением, изменением социально-экономических условий труда работников, заключением или изменением коллективного договора, а также изменения, прекращения условий, установленных законодательством, иными нормативными правовыми актами или коллективным договором, либо установления новых условий труда, заключения и исполнения коллективного договора, в том числе в связи с отношениями, возникшими в рамках предмета регулирования коллективного договора, однако предварительно не урегулированными по согласованию сторон либо отношениями, не урегулированными в рамках коллективного договора.

*(статья 64 отредактирована в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 65. Выдвижение требований**

1. Правом на выдвижение работодателю или стороне коллективного договора требований по коллективным трудовым спорам обладают стороны социального партнерства.

2. Требования должны предъявляться в письменной форме — четко изложенными и мотивированными. 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 после их получения принять письменное решение и передать его выдвинувшей требования стороне. Если принятое решение не удовлетворяет выдвинувших 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 с участием посредника). Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом рассмотрения коллективных трудовых споров;

2) рассмотрение коллективного трудового спора в суде, если коллективный трудовой спор касается хода исполнения 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 67 дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **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 согласовать общее число членов примирительной комиссии, то они делегируют в примирительную комиссию своих представителей по своему усмотрению. Число представителей с каждой стороны не должно быть больше пяти человек.

## **Статья 69. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией**

1. Примирительная комиссия в течение семи дней со дня ее создания должна рассмотреть коллективный трудовой спор. Указанный срок может быть продлен по соглашению сторон.

2. Представители сторон могут в процессе рассмотрения спора в примирительной комиссии приглашать специалистов (консультантов, экспертов и т.д.).

3. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работы примирительной комиссии.

## **Статья 70. Решение примирительной комиссии**

1. При достижении соглашения по требованиям, представленным в примирительной комиссии, принимается решение в письменной форме 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 соглашения по требованиям или их части, представленным в примирительной комиссии, 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 рассматривается 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 обращаться в государственный уполномоченный орган в области труда относительно кандидатуры посредника. Соглашение относительно кандидатуры посредника фиксируется протоколом, в котором указываются размер и порядок оплаты 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 посредник.

4. Посредник вправе 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 о разрешении коллективного трудового спора в письменной форме, 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 обращаться в суд.

## **Статья 73. Забастовка**

1. Работники в целях защиты своих экономических, социальных или трудовых интересов имеют право на забастовку.

2. Забастовка — это полное или частичное временное прекращение работ посредством коллективных действий коллектива работников или определенной группы работников одного или нескольких работодателей с целью защиты экономических, социальных или трудовых интересов работников, в том числе:

- 1) в случае неразрешения трудового спора по соглашению работника и работодателя;
- 2) в случае неразрешения коллективного трудового спора;
- 3) в случае уклонения работодателя от осуществления примирительного процесса;
- 4) в случае невыполнения работодателем решения примирительной комиссии, принятого в соответствии с частью 1 статьи 70 настоящего Кодекса;
- 5) в случае невыполнения работодателем обязательств, принятых по предварительному заключенному коллективному трудовому договору;
- 6) в случае неинформирования получившим письменное уведомление о проведении коллективных переговоров работодателем в срок, установленный статьей 66 настоящего Кодекса, изъявившей желание провести коллективные переговоры стороны о своей позиции по участию в коллективных переговорах.

***(статья 73 отредактирована в соответствии с НО-130-Н от 20 мая 2009 года, НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

***(положение статьи, Постановлением [SDVo-677](#) от 7 февраля 2007 года признанное противоречащим Конституции, приведено в соответствие с Конституцией изменением статьи 2 закона [НО-130-Н](#) от 20 мая 2009 года)***

## **Статья 74. Объявление забастовки**

1. Право на принятие решения об объявлении забастовки имеет профессиональный союз — в порядке, установленном настоящим Кодексом. Забастовка объявляется в случае, когда решение об этом одобрено тайным голосованием:

1) в случае забастовки у работодателя (забастовки коллектива работников) — большинством голосов участвовавших в голосовании работников, которое не может быть меньше половины от общего числа работников;

2) при объявлении забастовки в обособленном или структурном подразделении, или офисе работодателя, либо в учреждении работодателя — большинством голосов участвовавших в голосовании работников данного подразделения либо офиса или учреждения, которое не может быть меньше половины от общего числа работников данного подразделения либо офиса или учреждения. В случае, когда объявление забастовки в обособленном или структурном подразделении, либо в офисе, или учреждении работодателя препятствует нормальной деятельности других подразделений работодателя, решение об объявлении забастовки должно быть одобрено большинством участвовавших в голосовании работников этого подразделения либо офиса, или учреждения, которое не может быть меньше одной трети от общего числа работников у работодателя.

1.1. При отсутствии у работодателя профессионального союза принятие решения об объявлении забастовки и осуществление иных функций, связанных с объявлением забастовки, по решению собрания (конференции) работников могут быть возложены на соответствующий отраслевой или территориальный профессиональный союз, а при отсутствии также соответствующего отраслевого или территориального профессионального союза принятие решения об объявлении забастовки и иные функции, связанные с объявлением забастовки, могут (может) осуществлять представители (орган), избранные (избранный) собранием (конференцией) работников.



2. Профессиональный союз обязан в письменной форме информировать работодателя о планируемой забастовке не менее чем за семь дней до начала забастовки, одновременно предоставив работодателю решение об объявлении забастовки, содержащее установленные частью 5 настоящей статьи сведения.

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 организациях с непрерывным производством, 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, при этом не могут предъявляться требования, удовлетворенные во время примирительных процедур;

2) число, месяц, год и час начала забастовки;

3) орган, возглавляющий забастовку.

***(статья 74 изменена, дополнена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, отредактирована, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

## **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 подобных организаций и служб, рассматриваются на республиканском уровне социального партнерства — с участием соответствующей профсоюзной организации и работодателя.

2. В зонах стихийного бедствия, а также в регионах, 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. *(часть утратила силу в соответствии с НО-130-N от 20 мая 2009 года)*

*(статья 75 изменена в соответствии с НО-130-N от 20 мая 2009 года)*

*(положение статьи, Постановлением [SDVo-677](#) от 7 февраля 2007 года признанное противоречащим Конституции, приведено в соответствие с Конституцией изменением статьи 3 закона [НО-130-N](#) от 20 мая 2009 года)*

## **Статья 76. Орган, возглавляющий забастовку**

1. Органом, возглавляющим забастовку, является профессиональный союз или созданный им забастовочный комитет.

2. Права и обязанности забастовочного комитета в соответствии с настоящим Кодексом и другими законами устанавливаются профессиональным союзом, создавшим этот комитет.

3. По окончании забастовки деятельность забастовочного комитета считается прекращенной.

***(статья 76 изменена, дополнена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

#### **Статья 77. Ход забастовки**

1. Орган, возглавляющий забастовку, и работодатель обязаны в ходе забастовки предпринимать все зависящие от них меры по обеспечению 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 по результатам переговоров с соответствующими представителями работодателей и работников. 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 их обеспечения могут привлекаться другие службы.

*(статья 77 дополнена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 78. Оспаривание законности забастовки**

1. Работодатель или сторона, получившая требования, после объявления забастовки может обращаться 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 или коллективным договором.

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 78 дополнена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **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 исполнять свои трудовые обязанности, выплачивается заработная плата за простой, возникший не по их вине, или с их согласия они 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 вправе:

- 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 вправе принимать новых работников вместо 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;

4) вступившим в законную силу решением суда забастовка признана незаконной.

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

***(статья 81 дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

## **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.

1.1. Если решение об объявлении забастовки, признанной незаконной в установленном статьей 78 настоящего Кодекса порядке, приняли (принял) представители (орган), избранные (избранный) собранием (конференцией) работников, либо единый представительный орган работников, работники, принявшие участие в признанной незаконной забастовке, несут солидарную ответственность за причиненный работодателю ущерб.

2. Работодатель, руководители его обособленных или структурных подразделений и другие должностные лица, нарушившие требования статьи 80 настоящего Кодекса, в установленном законом порядке могут быть привлечены к административной или материальной ответственности.

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

***(статья 82 дополнена, изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

## РАЗДЕЛ 3

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

#### ГЛАВА 12

#### ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

*(заголовок отредактирован в соответствии с НО-117-N  
от 24 июня 2010 года)*

#### **Статья 83. Понятие трудового договора**

Трудовой договор — это соглашение между работником и работодателем, согласно которому работник обязуется выполнять для работодателя работу по определенной специальности, должности, квалификации либо работу, не требующую квалификации, — с соблюдением 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 83 изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*



**Статья 84. Содержание индивидуального правового акта о приеме на работу, трудового договора**

*(заголовок дополнен в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года)*

1. В индивидуальном правовом акте о приеме на работу, трудовом договоре указываются:

1) день, месяц, год, место принятия индивидуального правового акта, заключения трудового договора;

2) имя, фамилия, отчество работника;

3) наименование работодателя или имя, фамилия, отчество работодателя-физического лица;

3.1) место работы;

4) структурное или обособленное подразделение, либо офис, или учреждение работодателя (при их наличии), где будет работать работник;

5) день, месяц, год начала работы;

6) наименование должности и (или) трудовые функции либо ссылка на документ, устанавливающий исходящие из должности функции;

7) размер основной заработной платы (включая уплачиваемые из заработной платы налоги, социальные или иные установленные законом обязательные платежи) и способ ее определения (почасовая, поденная, сдельная или месячная ставка);

8) выдаваемые работникам в установленном порядке доплаты, надбавки, дополнительные выплаты;

9) срок действия индивидуального правового акта или трудового договора (при необходимости);

10) при установлении испытания — продолжительность и условия срока испытания;

11) режим рабочего времени (нормальная продолжительность рабочего времени или неполное рабочее время, или сокращенная продолжительность рабочего времени, или суммированный учет рабочего времени) и недельная продолжительность (за исключением суммированного учета рабочего времени);

12) вид ежегодного отпуска (минимальный, дополнительный, продленный) и продолжительность;

13) имя, фамилия, должность лица, подписывающего индивидуальный правовой акт или трудовой договор;

14) способы взаимного уведомления работодателя и работника в связи с трудовыми отношениями.

**2. (часть утратила силу в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года)**

3. По соглашению сторон в индивидуальный правовой акт о приеме на работу или письменный трудовой договор могут быть включены также иные условия.

**(статья 84 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-209-Н от 1 декабря 2014 года, дополнена, отредактирована, изменена в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года, НО-160-Н от 3 мая 2023 года)**

**(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)**

**(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)**

## **Статья 84.1. Трудовой договор и закон**

1. Трудовой договор должен соответствовать обязательным правилам (императивным нормам), установленным законом или иными нормативными правовыми актами, действующими на момент его заключения.

2. Если после заключения трудового договора был принят закон или иной нормативный правовой акт, который устанавливает для сторон иные обязательные правила, чем те, которые устанавливают действующие при заключении договора правила, то условия заключенного договора сохраняют свою силу, за исключением случаев, когда законом или иным нормативным правовым актом установлено, что его действие распространяется на отношения, возникающие из заключенных ранее договоров. При установлении законодательством более благоприятных условий трудовой договор должен быть приведен в соответствие с требованиями законодательства.

*(статья 84.1. дополнена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года)*

## **Статья 85. Порядок заключения трудового договора**

1. Письменный трудовой договор заключается в двух экземплярах — посредством составления одного документа за подписью сторон, а в случае трудовых договоров, заключаемых с работниками в возрасте до четырнадцати лет, — за подписью одного из родителей или приемных родителей, либо усыновителей, или опекуна, один экземпляр которого работодатель в трехдневный срок после заключения трудового договора передает работнику, а при возникновении трудовых отношений с участием лица в возрасте до четырнадцати лет — одному из родителей или приемных родителей, либо усыновителей, или опекуну.

1.1. Трудовой договор может быть заключен также путем его обмена между сторонами посредством связи, обеспечивающей почтовую или электронную коммуникацию, что позволяет подтвердить подлинность договора и в точности определить, что он исходит от стороны трудового договора. В установленных настоящей частью случаях подписавшая трудовой договор сторона предоставляет один экземпляр трудового договора другой стороне и после подписания ею получает его одним или несколькими из следующих способов:

1) путем отправки подписанного экземпляра трудового договора заказным письмом — с уведомлением о получении — в предоставленное (указанное) другой стороной место нахождения или место жительства;

2) путем отправки отображения (факсимильного воспроизведения) подписанного экземпляра трудового договора по факсимильной (телексной) связи;

3) путем отправки подписанного и электронного отсканированного экземпляра трудового договора либо экземпляра трудового договора с электронной цифровой подписью посредством связи, обеспечивающей электронную коммуникацию (в том числе по официальной электронной почте, установленной Законом "О публичном и персональном уведомлении через Интернет").

1.2. В случае заключения с лицом в возрасте до четырнадцати лет трудового договора в порядке, установленном частью 1.1. настоящей статьи, один из родителей или приемных родителей, либо усыновителей, или опекун получает, подписывает трудовой договор от имени лица в возрасте до четырнадцати лет и передает работодателю один экземпляр этого договора.

1.3. В случае заключения трудового договора в порядке, установленном частью 1.1. настоящей статьи, трудовой договор считается заключенным с момента, когда обе стороны, подписавшие договор, получают экземпляр трудового договора, подписанный двумя сторонами.

2. Работодатель или его уполномоченное лицо обязаны надлежащим образом ознакомить принимаемое на работу лицо до его выхода на работу с условиями работы, коллективным договором (при его наличии), правилами внутреннего распорядка, иными правовыми актами работодателя, регламентирующими его работу на рабочем месте.

3. Работник обязан приступить к работе в день, указанный в трудовом договоре. Неявка на работу в указанный в трудовом договоре день по неуважительной причине является основанием для расторжения трудового договора.

*(статья 85 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, НО-96-Н от 22 июня 2015 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 86. Предпосылки заключения трудового договора**

1. Работодатель имеет право на самостоятельное, непосредственное (без конкурсных или иных процедур) комплектование вакантных или вновь созданных рабочих мест с заключением трудовых договоров, предусмотренных настоящим Кодексом. Работодатель, нуждающийся в работниках, может комплектовать вакантные или вновь созданные рабочие места также посредством организованного им 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 публичной службы устанавливаются законом и иными правовыми актами.

*(статья 86 отредактирована в соответствии с НО-49-Н от 21 января 2020 года)*

### **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 требующих специальных профессиональных знаний работ или назначения на должность может требоваться 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 требовать следующие документы:

- 1) документ, удостоверяющий личность;
- 2) карточку социального обеспечения или справку об отсутствии карточки социального обеспечения, либо номерной знак общественных услуг, или справку об отсутствии номерного знака общественных услуг, за исключением случая, когда принимаемое на работу лицо является иностранным гражданином, не

имеющим вида на жительство в Республике Армения, или лицом без гражданства и фактически не будет находиться в Республике Армения;

3) свидетельство об образовании или необходимой квалификации, если работа в соответствии с законодательством связана с определенным образованием или определенной специальной подготовкой;

4) справку о состоянии здоровья, 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 устанавливается Правительством Республики Армения;

5) при приеме на работу лица в возрасте до шестнадцати лет — письменное согласие одного из родителей или приемных родителей, либо усыновителей, или опекуна, либо попечителя, а в случае их отсутствия — органа опеки и попечительства по месту жительства лица в возрасте до шестнадцати лет;

6) иные документы, установленные законом или иными нормативными правовыми актами.

1.1. Документы, предусмотренные пунктами 1-3 части 1 настоящей статьи, светокопируются и возвращаются, а документы, предусмотренные пунктами 4 и 5, хранятся у работодателя.

1.2. При необходимости работник с согласия работодателя и работника может представить справку о своей прежней трудовой деятельности, включающую данные, имеющиеся в информационной базе системы индивидуального (персонифицированного) учета.

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

3. Работник по своей инициативе может представить работодателю характеристику, рекомендацию и иные документы, характеризующие его на прежних местах работы, а также данные и документы, касающиеся профессиональной подготовки, квалификации и их применения.

*(статья 89 дополнена в соответствии с НО-103-Н от 22 февраля 2007 года, изменена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года, дополнена, изменена, отредактирована в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 90. Трудовая книжка**

*(статья утратила силу в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года)*

*(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

#### **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 — для определения своего соответствия предлагаемой работе (должности). Условия испытания должны устанавливаться трудовым договором.

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



3. Испытания не может предусматриваться, если на работу принимаются:
- 1) лица, не достигшие возраста восемнадцати лет;
  - 2) занимающие выборную должность, а также лица, для назначения на должность сдавшие квалификационные экзамены или прошедшие обучение у работодателя либо по инициативе работодателя — в другом месте;
  - 3) лица, переводимые на другую работу по взаимному соглашению между работодателями;
  - 4) в иных случаях, предусмотренных законодательством.

*(статья 91 изменена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года)*

*(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

## **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 двенадцати 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 в установленном законом порядке принимает участие в забастовке;

6) периоды исполнения обязанностей воинского учета, участия в учебных сборах, военных тренировках, военных учениях, призыва на мобилизационную военную службу, участия на добровольной основе в качестве лица, не находящегося на военной службе (добровольца), в боевых действиях по обороне Республики Армения, а также других стран на основании договоров военной взаимопомощи с Республикой Армения или государственным уполномоченным органом в сфере обороны.

***(статья 92 изменена, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

### **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, уведомив его об этом за три дня в письменной форме.

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 расторгнуть трудовой договор, уведомив об этом работодателя за три дня в письменной форме.

3. Если работник продолжает работать по прохождении испытания, то он считается выдержавшим испытание, заключенный трудовой договор продолжает действовать, и работодатель может расторгнуть с ним трудовой договор только по основаниям, установленным частью 1 статьи 109 настоящего Кодекса.

*(статья 93 дополнена, изменена в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

## ГЛАВА 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.

Трудовой договор заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 95 настоящего Кодекса.

*(статья 94 дополнена в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

## **Статья 95. Трудовой договор, заключенный на определенный срок**

1. Трудовой договор заключается на определенный срок, если трудовые отношения, учитывая характер предстоящей работы либо условия ее выполнения, не могут определяться неопределенным сроком, если настоящим Кодексом или законами не предусмотрено иное.

2. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, может заключаться на определенный период времени или с установлением календарного срока, или с установлением срока завершения работ, предусмотренных трудовым договором.

2.1. Если срок действия трудового договора, заключенного на определенный срок у одного и того же работодателя, с одним и тем же работником, на одну и ту же работу, продлевается или у одного и того же работодателя, на одну и ту же работу, с одним и тем же работником трудовой договор заключается во второй раз, и интервал между ними не превышает одного месяца, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Положение, закрепленное в настоящей части, не распространяется на случаи, предусмотренные частями 1 и 3 настоящей статьи.

3. Договоры на определенный срок заключаются также:

1) с лицами, работающими на выборных должностях, — на выборный период;

1.1) с работниками, назначенными на срок, установленный законом;

2) ***(пункт утратил силу в соответствии с НО-183-Н от 3 октября 2019 года)***

3) с лицами, выполняющими сезонные работы;

4) с лицами, выполняющими временные (сроком до двух месяцев) работы;

5) с работником, замещающим временно отсутствующего работника;

б) с иностранцами — на срок действительности права на пребывание, если для работы в Республике Армения от иностранца требуется наличие вида на жительство;

7) *(пункт утратил силу в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(статья 95 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года, дополнена, изменена в соответствии с НО-183-Н от 3 октября 2019 года, отредактирована в соответствии с НО-270-Н от 27 мая 2021 года, изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 96. Установление срока действия трудового договора**

Срок действия трудового договора может устанавливаться до определенного календарного года, месяца, числа месяца или до наступления определенного события, изменения или завершения такового.

#### **Статья 97. Трудовой договор об оказании услуг личного характера**

*(статья утратила силу в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года)*

## **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 в свободное от основной работы время (за исключением установленного частью 2 настоящей статьи случая) — это работа, выполняемая работником у одного и того же или у другого работодателя на основании трудового договора.

2. Лица, занимающие публичные должности и должности публичной службы, могут выполнять осуществляемую по совместительству научную, образовательную и творческую работу также в течение рабочего времени на своей основной работе в порядке, установленном правилами внутреннего распорядка работодателя или коллективным договором, либо трудовым договором.

3. В трудовом договоре, заключаемом для работы по совместительству, указывается, какая работа выполняется по совместительству.

4. В случае работы по совместительству основной считается работа, выполняемая на основании заключенного ранее трудового договора или принятого ранее индивидуального правового акта о приеме на работу, за исключением случая, предусмотренного частью 5 настоящей статьи.

5. По соглашению сторон работа работника по совместительству может считаться основной (в случае чего отметка, предусмотренная частью 3 настоящей статьи, исключается из этого трудового договора), а основная работа — работой по совместительству (в случае чего в трудовом договоре ставится отметка, предусмотренная частью 3 настоящей статьи).

6. Ежегодный отпуск лица, работающего по совместительству у одного и того же работодателя или у другого работодателя, предоставляется одновременно с ежегодным отпуском, предоставляемым по основной работе, за исключением случая, предусмотренного частью 6 статьи 164 настоящего Кодекса.

*(статья 99 изменена в соответствии с НО-39-Н от 27 февраля 2006 года, НО-96-Н от 22 июня 2015 года, отредактирована в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **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 установлена Перечнем сезонных работ.

2. Перечень сезонных работ устанавливается Правительством Республики Армения.

3. *(часть утратила силу в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

4. Работник или работодатель вправе расторгнуть сезонный трудовой договор до истечения срока его действия — с уведомлением об этом друг друга в письменной форме минимум за три дня.

*(статья 100 изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

#### **Статья 101. Временный трудовой договор**

1. Временный трудовой договор — это трудовой договор, заключаемый на срок до двух месяцев.

2. Работники, заключившие временный трудовой договор, могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие — праздничные дни и дни памяти, за исключением лиц в возрасте до восемнадцати лет, которые в эти дни могут участвовать только в спортивных и культурных мероприятиях. Оплата за работу в выходные и нерабочие — праздничные дни и дни памяти производится минимум в двукратном размере почасовой (поденной) ставки или сдельной оплаты.

3. *(часть утратила силу в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

4. Работник или работодатель вправе расторгнуть временный трудовой договор до истечения срока его действия — с уведомлением об этом друг друга в письменной форме минимум за три дня. В случае расторжения временного трудового договора выходное пособие работнику не выплачивается.



*(статья 101 изменена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 102. Незаконная работа**

1. Незаконной считается работа, которая выполняется без заключения в письменной форме трудового договора или индивидуального правового акта о приеме на работу в порядке, установленном трудовым законодательством.

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. Если в судебном порядке установлено, что между работником и работодателем существуют (существовали) фактические трудовые отношения, то трудовые отношения считаются возникшими со дня, когда работник фактически приступил к работе. Работник с целью установления факта наличия трудовых отношений имеет право обращаться в суд в период существования фактических трудовых отношений, а также в течение одного года после прекращения фактических трудовых отношений. Установление законным решением суда факта наличия фактических трудовых отношений между работодателем и работником не освобождает работодателя от ответственности, установленной законом.

*(статья 102 отредактирована в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-5-N от 12 марта 2014 года, отредактирована в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

## ГЛАВА 14

### ИСПОЛНЕНИЕ 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 предусмотренных трудовым договором работ другому лицу, находящемуся с работодателем в трудовых отношениях, только с разрешения работодателя.

3. Стороны осуществляют свои права лично или через своих представителей.

*(статья 103 дополнена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

#### **Статья 104. Выполнение работ, не предусмотренных трудовым договором**

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

## **Статья 105. Изменение существенных условий труда**

1. При изменении объемов труда и (или) экономических, и (или) технологических условий, и (или) условий организации труда допускается изменение существенных условий труда.

1.1. В предусмотренных частью 1 настоящей статьи случаях, существенные условия труда фактически осуществляющего уход за ребенком лица, не находящегося в отпуске, за весь период ухода за ребенком в возрасте до одного года не могут быть изменены на менее благоприятные условия, за исключением наименования должности и (или) категории.

2. Существенными условиями труда являются место работы, размер оплаты труда и (или) способ его определения, льготы, режим рабочего времени (работы и отдыха), категории и наименования должностей, трудовые функции, вид трудового договора, в случае изменения которых и (или) смены работодателя работодатель должен уведомить работника в сроки, установленные статьей 115 настоящего Кодекса, за исключением следующих случаев:

- 1) увеличения размера основной заработной платы и (или) доплат, надбавок, дополнительных выплат — при соблюдении других условий;
- 2) сокращения ежедневного и (или) еженедельного рабочего времени, — при соблюдении оплаты за сокращенное рабочее время и других условий;
- 3) одновременного наличия случаев, установленных пунктами 1 и 2 настоящей части, — при соблюдении других условий.

3. Работодатель без письменного согласия работника может изменить размер оплаты труда и (или) способ его определения только в случае изменения условий оплаты труда по закону или коллективному договору, о чем работодатель должен уведомить работника в письменной форме не позднее чем за месяц до вступления в силу новых условий.

4. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья заключением медико-социальной экспертизы.

5. Если прежние существенные условия работы не могут быть сохранены, а работник не давал письменного согласия на продолжение работы в новых условиях, трудовой договор расторгается согласно пункту 9 части 1 статьи 109 настоящего Кодекса.

6. Положения частей 1, 2 и 5 настоящей статьи в период военного положения не распространяются на случаи изменения в связи с военным положением места работы работников органов государственного, территориального управления и местного самоуправления, государственных и общинных организаций и учреждений, а также организаций и учреждений (независимо от формы собственности), перешедших в связи с военным положением под управление уполномоченного органа государственного управления какой-либо сферы.

***(статья 105 отредактирована в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, отредактирована, изменена, дополнена в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года, дополнена в соответствии с НО-415-N от 16 сентября 2020 года, НО-460-N от 9 октября 2020 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)***

***(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)***

***(закон [НО-460-N](#) от 9 октября 2020 года имеет переходное положение)***

***(закон [НО-160-N](#) от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

## **Статья 106. Временное изменение условий труда в особых случаях**

1. Работодатель вправе на основании индивидуального правового акта перевести у себя работника на срок до одного месяца на не предусмотренную трудовым договором иную работу и (или) на тот же срок изменить условия трудового договора, установленные пунктами 4, 6 и 11 части 1 статьи 84 настоящего Кодекса, в связи со стихийными бедствиями, технологическими авариями, эпидемиями, несчастными случаями, пожарами и другими обстоятельствами чрезвычайного характера, а также с целью их предотвращения или немедленной ликвидации их последствий.

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 на прежней работе за последний месяц.

*(статья 106 изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, дополнена, изменена в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года, отредактирована в соответствии с НО-236-N от 29 апреля 2020 года, изменена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 106.1. Удаленная работа**

***(заголовок отредактирован в соответствии с НО-316-N от 25 октября 2023 года)***

1. Удаленная работа — это выполнение трудовых обязанностей работника без явки на место работы.

2. Удаленная работа выполняется с обоюдного согласия работника и работодателя (независимо от формы собственности и организационно-правовой формы), если характер работы позволяет выполнять ее также удаленным способом.

3. Согласие сторон на выполнение работы удаленно оформляется в письменной форме, что не является изменением существенных условий труда.

4. В период предотвращения стихийных бедствий, технологических аварий, эпидемий, несчастных случаев, пожаров и имеющих чрезвычайный характер иных случаев или в период незамедлительной ликвидации их последствий, когда обусловлено этими случаями невозможно обеспечить выполнение работником своих трудовых обязанностей в месте работы, работа выполняется удаленно.

5. При невозможности выполнения трудовых обязанностей в периоды, установленные частью 4 настоящей статьи, в том числе удаленным способом, работодатель по требованию работника предоставляет ежегодный отпуск (при наличии).

Если работник не требует предоставления ему ежегодного отпуска или не имеет неиспользованных дней ежегодного отпуска, он считается находящимся в установленном частью 1 статьи 107 настоящего Кодекса простое не по вине работника.

6. Порядок и условия осуществления удаленной работы, а также необходимое оборудование, материалы или вопросы относительно возмещения

расходов, связанных с их приобретением, определяются коллективным договором либо внутренними дисциплинарными правилами работодателя, либо письменным соглашением сторон.

7. В период удаленного выполнения трудовых обязанностей работник должен обеспечивать надлежащее выполнение трудовых обязанностей, а также свою доступность для работодателя взаимосогласованным способом.

Невыполнение установленного настоящей частью требования по вине работника считается нарушением трудовой дисциплины.

8. В случае удаленной работы на работодателя не распространяются требования норм охраны здоровья и безопасности работников, за исключением требований обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

9. На работающих удаленно у работодателя за пределами Республики Армения иностранцев пункт 6 части 3 статьи 95 настоящего Кодекса не распространяется.

10. Удаленное выполнение работы не является основанием для ограничения прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством Республики Армения.

11. Порядок возмещения расходов, связанных с явкой на место работы в случае выполнения удаленной работы в Республике Армения или за пределами Республики Армения, устанавливается письменным соглашением сторон, что не считается для работника установленной статьей 209 настоящего Кодекса командировкой.

***(статья 106.1 дополнена в соответствии с НО-236-Н от 29 апреля 2020 года, отредактирована в соответствии с НО-316-Н от 25 октября 2023 года)***

***(закон НО-316-Н от 25 октября 2023 года имеет переходное положение)***

## **Статья 107. Перевод на другую работу в случае простоя**

1. Простой не по вине работника — это создавшаяся в месте работы ситуация, при которой работодатель в связи с производственными или иными объективными причинами не может обеспечить работу работника, предусмотренную трудовым договором.

2. В период простоя работодатель имеет право с письменного согласия работника перевести его на любую другую работу — с учетом специальности, квалификации и состояния здоровья работника. С согласия 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 исполнению 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.

1.1. В случае непредставления работником при явке на работу в период объявленной в Республике Армения в связи с инфекционными заболеваниями чрезвычайной ситуации или установленного карантина направленных на предотвращение распространения в Республике Армения инфекционных заболеваний являющихся необходимым условием явки на работу установленных законодательством об обеспечении санитарно-эпидемиологической безопасности населения документов, предусмотренных правилами санитарно-эпидемиологической безопасности, работодатель не разрешает работнику



находиться на рабочем месте, выполнять свои трудовые обязанности и за этот период не выплачивает заработную плату до представления предусмотренных настоящей статьей документов.

2. По истечении периода недопущения к работе работник возвращается к прежней работе в том случае, если не возникло оснований для расторжения трудового договора, связанных с причинами недопущения к работе.

3. Работник в установленном законодательством порядке вправе требовать возмещения ущерба, если работодатель не допустил его к работе необоснованно.

*(статья 108 дополнена в соответствии с НО-389-Н от 10 декабря 2021 года, изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 108.1. Правовые последствия приостановления пребывания в должности работника**

*(заголовок изменен в соответствии с НО-157-Н от 9 июня 2022 года)*

1. С момента приостановления в установленном статьей 126 Уголовно-процессуального кодекса Республики Армения порядке пребывания в должности работника, имеющего статус обвиняемого, в том числе находящегося на публичной службе лица, до отмены приостановления пребывания в должности его рабочее место (должность) сохраняется, вопрос оплаты труда работника (за исключением находящегося на публичной службе лица) решается по соглашению сторон, а в случае лица, находящегося на публичной службе, выплачивается ежемесячная компенсация в размере пятидесяти процентов от основной заработной платы, но не менее установленного законом размера ежемесячной

минимальной заработной платы — с произведением оставшейся выплаты в случае завершения уголовного производства по реабилитирующему основанию.

2. В период приостановления пребывания в должности работника, имеющего статус обвиняемого, он не может пользоваться своим правом на ежегодный отпуск.

3. Приостановление пребывания в должности не является препятствием для расторжения трудового договора, если в период приостановления возникло какое-либо из оснований, предусмотренных законом для расторжения трудового договора.

4. В случае находящегося на публичной службе лица часть 1 настоящей статьи применяется, если отраслевыми законами не предусмотрено иное.

*(статья 108.1 дополнена в соответствии с НО-124-Н от 25 марта 2021 года, изменена, отредактирована в соответствии с НО-157-Н от 9 июня 2022 года, дополнена, изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-124-Н](#) от 25 марта 2021 года имеет переходное положение)*

*(закон [НО-157-Н](#) от 9 июня 2022 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

**Статья 108.2. Правовые последствия применения в отношении работника заключения под стражу в качестве меры пресечения**

*(заголовок изменен в соответствии с НО-157-Н от 9 июня 2022 года)*

1. С момента применения в отношении работника, в том числе находящегося на публичной службе лица, заключения под стражу в качестве меры

пресечения до его замены другой мерой пресечения или отмены, полномочия работника считаются приостановленными.

2. В период нахождения под стражей рабочее место (должность) работника сохраняется. В период нахождения под стражей вопрос оплаты труда работника (за исключением находящегося на публичной службе лица) работодателем определяется по соглашению сторон, а оплата труда находящегося на публичной службе лица не сохраняется.

3. В период нахождения под стражей работник не может пользоваться своим правом на ежегодный отпуск.

4. Применение в отношении работника заключения под стражу в качестве меры пресечения не является препятствием для расторжения заключенного с работником трудового договора, если в период нахождения под стражей возникло какое-либо из оснований, предусмотренных настоящим Кодексом или иным законом для расторжения трудового договора.

5. В случае находящегося на публичной службе лица части 1 и 2 настоящей статьи применяются, если отраслевыми законами не предусмотрено иное.

***(статья 108.2 дополнена в соответствии с НО-124-Н от 25 марта 2021 года, изменена в соответствии с НО-157-Н от 9 июня 2022 года, дополнена, изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон [НО-124-Н](#) от 25 марта 2021 года имеет переходное положение)***

***(закон [НО-157-Н](#) от 9 июня 2022 года имеет переходное положение)***

***(закон [НО-160-Н](#) от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

## ГЛАВА 15

### **РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

#### **Статья 109. Основания для расторжения трудового договора**

1. Трудовой договор расторгается:
  - 1) по соглашению сторон;
  - 2) при истечении срока действия трудового договора;
  - 3) по инициативе работника;
  - 4) по инициативе работодателя;
  - 5) в случае призыва работника на обязательную срочную военную службу;
  - 6) при наличии вступившего в законную силу приговора суда, в соответствии с которым работник привлечен к ответственности, не дающей ему возможности продолжать работу;
  - 7) если работник в установленном законодательством порядке лишен права выполнять определенные работы;
  - 8) если работником является лицо в возрасте до шестнадцати лет, и один из родителей или приемных родителей, либо усыновителей, или попечитель, либо опекун (в случае их отсутствия — орган опеки и попечительства по месту жительства лица в возрасте до шестнадцати лет), врач, осуществляющий наблюдение за его здоровьем, или инспекционный орган требуют расторжения трудового договора;
  - 9) в случае изменения существенных условий труда;
  - 10) *(пункт утратил силу в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

11) в случае смерти работника;

12) в случае, когда информация, при поступлении на работу представленная согласно пунктам 3-5 части 1 статьи 89 настоящего Кодекса, является ложной;

12.1.) по результатам испытания, установленного по соглашению работника и работодателя;

12.2) в силу закона:

а. в предусмотренном частью 2 статьи 111 настоящего Кодекса случае, когда работодатель не уведомил работника о расторжении трудового договора, заключенного на определенный срок, и не принял соответствующего индивидуального правового акта о расторжении заключенного на определенный срок трудового договора, а трудовые отношения не были продолжены,

б. в предусмотренном частью 4 статьи 111 настоящего Кодекса случае, когда работник не уведомил работодателя о расторжении заключенного на определенный срок трудового договора и не явился на работу в рабочий день, следующий за последним рабочим днем, предусмотренным трудовым договором, а работодатель не принял индивидуального правового акта о расторжении заключенного на определенный срок трудового договора,

в. в случае, установленном частью 3.2. статьи 112 настоящего Кодекса,

г. в случае, установленном частью 1 статьи 128 настоящего Кодекса;

13) в случае сокрытия работником при поступлении на работу факта лишения права выполнять определенные работы.

2. В предусмотренных настоящей статьей случаях увольнение работника с работы оформляется принятым работодателем индивидуальным правовым актом, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 12.2. части 1 настоящей статьи.

3. Последним рабочим днем работника считается:

1) при истечении срока действия трудового договора — последний день срока действия трудового договора, если по истечении этого срока трудовые отношения не продолжаются в соответствии с частью 5 статьи 111 настоящего Кодекса;

2) в установленном частью 3.2. статьи 112 настоящего Кодекса случае — последний день срока, указанного в уведомлении о расторжении трудового договора;

3) в случае смерти работодателя-физического лица — день, установленный частью 1 статьи 128 настоящего Кодекса;

4) в иных случаях, не предусмотренных пунктами 1-3 настоящей части, — день, в соответствии с требованиями настоящего Кодекса являющийся сроком прекращения трудовых отношений и указанный в индивидуальном правовом акте работодателя об увольнении работника, если иное не установлено настоящим Кодексом или иными законами Республики Армения.

4. Особенности прекращения полномочий членов исполнительных органов (коллегиальных и единоличных) юридических лиц и расторжения заключенных с ними трудовых договоров устанавливаются Гражданским кодексом Республики Армения и законами Республики Армения, регулирующими деятельность данных юридических лиц.

*(статья 109 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-5-Н от 12 марта 2014 года, изменена в соответствии с НО-256-Н от 17 декабря 2014 года, дополнена в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года, изменена в соответствии с НО-172-Н от 21 марта 2018 года, НО-265-Н от 4 декабря 2019 года, дополнена, изменена, отредактирована в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон [НО-160-N](#) от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **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 указывается срок расторжения договора и иные условия (компенсации и т.д.).

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. Работодатель или работник по причине истечения срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок, 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 об этом

работника в письменной форме как минимум за десять дней. В случае несоблюдения работодателем установленного настоящей частью требования об уведомлении или непринятия им индивидуального правового акта о расторжении заключенного на определенный срок трудового договора, он считается расторгнутым на следующий день по истечении установленного им срока, если трудовые отношения не были продолжены — работник не явился на работу в рабочий день, следующий за предусмотренным трудовым договором последним рабочим днем, или работодатель не пожелал, чтобы трудовые отношения продолжались, и не разрешил работнику продолжить работу. В этом случае работодатель не освобождается от обязанности по уплате неустойки, установленной частью 2 статьи 115 настоящего Кодекса.

3. Предусмотренные настоящей статьей сроки не применяются в отношении работников, принятых на работу вместо отсутствующего работника, а также в отношении работников, выполняющих определенные работы, предусмотренные трудовым договором.

4. Работник может расторгнуть трудовой договор, заключенный на определенный срок, с уведомлением работодателя в письменной форме как минимум за десять дней до истечения срока действия договора. Если работник не уведомил работодателя о расторжении трудового договора, заключенного на определенный срок, и не явился 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 расторгается по истечении срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок, и трудовые отношения продолжаются, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Настоящая часть не распространяется на случаи, предусмотренные частью 3 статьи 95 настоящего Кодекса.



*(статья 111 дополнена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, дополнена, изменена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **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 как минимум за тридцать дней. Коллективным договором может быть предусмотрен более длительный срок уведомления.

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 как минимум за пять дней, если расторжение трудового договора связано с заболеванием или трудовым увечьем, препятствующим 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.

2.1. При отсутствии возражений работодателя трудовой договор может быть расторгнут в иной срок, указанный в уведомлении работника (заявлении об увольнении), без соблюдения сроков, установленных частями 1 и 2 настоящей статьи. В случае возражения работодателя относительно расторжения трудового договора в иной срок, указанный в уведомлении работника (заявлении об

увольнении), трудовой договор расторгается по истечении сроков, установленных частями 1 и 2 настоящей статьи.

2.2. В случае несоблюдения работником предусмотренных частями 1 и 2 настоящей статьи сроков и наличия возражения работодателя относительно расторжения трудового договора в иной срок, указанный в уведомлении работника (заявлении об увольнении), работник обязан выплатить работодателю неустойку за каждый просроченный день уведомления в размере средней дневной заработной платы, но не более средней месячной заработной платы.

3. Работник имеет право отозвать уведомление о расторжении трудового договора не позднее чем в течение трех рабочих дней со дня его представления (за исключением случая, когда работник желает уволиться в течение трех рабочих дней со дня представления уведомления о расторжении трудового договора). После указанного срока он может отозвать уведомление только с согласия работодателя.

3.1. По истечении срока уведомления, установленного частями 1 и 2 настоящей статьи, работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан оформить расторжение трудового договора и произвести с работником окончательный расчет.

3.2. Если по истечении срока, указанного в установленных частями 1 и 2 настоящей статьи уведомлениях, работодатель не принимает соответствующего индивидуального правового акта о прекращении трудовых отношений, трудовой договор считается расторгнутым со следующего дня по истечении установленного уведомлением срока.

***(статья 112 изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

### **Статья 113. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

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

1) в случаях ликвидации работодателя (прекращения деятельности), снятия с государственного учета, в случае работодателя-нотариуса — освобождения от должности;

2) в случае изменения объемов труда и (или) экономических, и (или) технологических условий, и (или) условий организации труда и обусловленного производственной необходимостью сокращения численности и (или) штатов работников;

3) в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой им работе;

4) в случае восстановления работника на прежней работе;

5) в случае периодического невыполнения без уважительной причины обязанностей, отведенных работнику трудовым договором или правилами внутреннего распорядка;

6) в случае утраты доверия к работнику;

7) в случае длительной нетрудоспособности работника (если работник находился в состоянии временной нетрудоспособности более шести месяцев непрерывно или более 180 дней в течение последних двенадцати месяцев, не считая дни отпуска по беременности и родам);

8) в случае нахождения работника на рабочем месте либо выполнения им своих трудовых функций на рабочем месте, или вне рабочего места под воздействием алкоголя, наркотиков или психотропных веществ;

9) в случае неявки работника на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня (смены);

10) в случае отказа или уклонения работника от обязательного медицинского обследования;

11) ***(пункт утратил силу в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

12) в случае признания вида на жительство иностранца утратившим силу или недействительным;

13) в случае невыполнения работником своих трудовых обязанностей вследствие недопущения к работе в установленном частью 1.1 статьи 108 настоящего Кодекса случае более 10 рабочих дней (смен) подряд либо более 20 рабочих дней (смен) в течение последних трех месяцев.

1.1. При расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 2 части 1 настоящей статьи, преимущественным правом на оставление на работе при наличии прочих равных условий пользуются бывшие военнослужащие, имеющие право на пенсию по инвалидности, а также член семьи (супруг(а), ребенок, отец, мать, родная сестра, родной брат, бабушка, дед) бывших военнослужащих, получающих пенсию по инвалидности с высокой степенью ограничения функциональности, или погибших (умерших) либо признанных безвестно отсутствующими или умершими военнослужащих, если он:

1) занимается уходом за бывшим военнослужащим, получающим пенсию по инвалидности с высокой степенью ограничения функциональности, либо уходом за детьми, внуками, братьями или сестрами погибшего (умершего) либо признанного безвестно отсутствующим или умершим военнослужащего до достижения ими восемнадцатилетнего возраста;

2) имеет инвалидность;

3) является единственным дееспособным работником в семье, достигшим установленного настоящим Кодексом возраста.

Коллективным договором могут быть установлены иные категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при прочих равных условиях.

2. При расторжении заключенного на определенный срок или на неопределенный срок трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 и 7 части 1 настоящей статьи, работодатель обязан уведомить об этом работника в сроки, предусмотренные частью 1 статьи 115 настоящего Кодекса, а по основанию, предусмотренному пунктом 13 части 1 настоящей статьи, — в сроки, предусмотренные частью 1.1 статьи 115.

3. Работодатель может расторгнуть трудовой договор по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 4 части 1 настоящей статьи, если он в пределах имеющихся возможностей предлагал работнику другую работу, соответствующую его профессиональной подготовке, квалификации, состоянию здоровья, а работник отказался от предложенной работы.

При отсутствии у работодателя соответствующих возможностей договор расторгается без предложения работнику другой работы.

***(статья 113 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, дополнена, отредактирована, изменена в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года, дополнена в соответствии с НО-389-Н от 10 декабря 2021 года, НО-270-Н от 27 мая 2021 года, отредактирована, изменена, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(положение статьи, Постановлением [SDVo-792](#) от 24 февраля 2009 года признанное противоречащим Конституции, приведено в соответствие с Конституцией изменением статьи 39 закона [НО-117-Н](#) от 24 июня 2010 года)***

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон [НО-160-N](#) от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 114. Запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя запрещается:

1) в период временной нетрудоспособности работника, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса;

2) в период нахождения работника в отпуске;

2.1) с беременными женщинами — со дня представления работодателю справки о беременности до истечения одного месяца после окончания отпуска по беременности и родам;

2.2) с не находящимся в отпуске лицом, фактически осуществляющим уход за ребенком, — в течение всего периода ухода за ребенком в возрасте до одного года, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 1, 3, 5, 6, 8-10 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса;

3) после принятия решения об объявлении забастовки и в ходе забастовки, если работник участвует в этой забастовке в порядке, установленном настоящим Кодексом;

4) в период выполнения обязанностей, возложенных на работника государственными органами или органами местного самоуправления, за исключением случаев, предусмотренных частью 1 статьи 124 настоящего Кодекса.

5) в период предотвращения стихийных бедствий, технологических аварий, эпидемий, несчастных случаев, пожаров или иных случаев чрезвычайного характера или немедленной ликвидации их последствий, если в связи с этими случаями работник не явился на работу;

6) в период незапланированного перенесения или незапланированного предоставления каникул, предусмотренных для образовательных (в том числе дошкольных) учреждений, если в целях организации ухода за ребенком в возрасте до двенадцати лет работник не явился на работу.

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

3. При расторжении трудового договора в случаях, установленных пунктом 1 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, не применяются ограничения, предусмотренные частью 1 настоящей статьи.

4. Законной причиной расторжения трудового договора не может считаться:

1) членство в профессиональном союзе или участие в деятельности профессионального союза в нерабочее время, а с согласия работодателя и в рабочее время;

2) случаи, когда работник когда-либо являлся представителем работников;

3) предъявление работодателю требований за нарушение законов, иных нормативных правовых актов или коллективного договора;

4) пол, раса, цвет кожи, национальность, язык, происхождение, гражданство, социальное положение, религия, состояние в браке и семейное положение, убеждения или взгляды, членство в партиях или общественных организациях, а также иные обстоятельства, не связанные с деловыми качествами

работника, за исключением случаев, установленных настоящим Кодексом и законами Республики Армения;

5) возраст, за исключением случаев, установленных законом.

*(статья 114 дополнена, изменена, отредактирована в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, отредактирована в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года, дополнена в соответствии с НО-236-N от 29 апреля 2020 года, изменена в соответствии с НО-415-N от 16 сентября 2020 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(положение статьи, Постановлением [SDVo-792](#) от 24 февраля 2009 года признанное противоречащим Конституции, приведено в соответствие с Конституцией изменением статьи 40 закона [НО-117-N](#) от 24 июня 2010 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 115. Уведомление о расторжении трудового договора**

1. В случае расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 2 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 3 и 7 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, а также в случаях, установленных частью 2 статьи 105 настоящего Кодекса, работодатель обязан в письменной форме уведомить работника, работающего у него до одного года, не



позднее чем за 14 дней, работника, работающего от одного года до пяти лет, — за 35 дней, работника, работающего от пяти до десяти лет, — за 42 дня, работника, работающего от десяти до пятнадцати лет, — за 49 дней, работника, работающего более пятнадцати лет, — за 60 дней, а по основанию, предусмотренному пунктом 12 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, — за 3 дня.

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

1.1. В случае расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 13 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, работодатель обязан в письменной форме уведомить работника не позднее чем за три дня.

2. В случае несоблюдения сроков, предусмотренных частями 1, 1.1. настоящей статьи, а также частью 1 статьи 93 и частью 2 статьи 111, работодатель обязан выплачивать работнику за каждый просроченный день уведомления неустойку, которая исчисляется на основании размера среднего дневного заработка работника.

3. В уведомлении о расторжении трудового договора указываются:

1) основание и причина увольнения, а в случае предложения работнику другой работы — также наименование должности, размер заработной платы либо об отсутствии возможности предложить другую работу;

2) число, месяц, год увольнения.

4. В периоды, установленные частью 1 настоящей статьи, работодатель должен предоставлять работнику свободное время для поиска новой работы. 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 среднего часового заработка работника.

5. Уведомление о расторжении трудового договора признается утратившим силу, если после истечения срока уведомления прошло более пяти дней, и работодатель не расторгнул договор. В этот срок периоды отпуска и временной нетрудоспособности работника не исчисляются.

*(статья 115 изменена, отредактирована в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года, НО-389-N от 10 декабря 2021 года, дополнена в соответствии с НО-270-N от 27 мая 2021 года, изменена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 116. Массовые увольнения**

1. В случаях, установленных пунктом 1 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, или в случае сокращения численности или штата работников работодатель не позднее чем за два месяца до расторжения трудовых договоров обязан представить в уполномоченный Правительством Республики Армения государственный орган в сфере занятости и представителю работников данные о численности увольняемых работников (по специальностям, половому и возрастному составу), если предполагается увольнение с работы в течение двух месяцев более десяти процентов от общего числа работников, но не менее 10 работников (массовые увольнения).

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 116 дополнена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, дополнена, изменена в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года, изменена в соответствии с НО-49-Н от 21 января 2020 года, НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

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

*(статья утратила силу в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года)*

**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 признания лица инвалидом. В случае невозможности восстановления трудоспособности и признания работника инвалидом работодатель может расторгнуть трудовой договор по основаниям, предусмотренным настоящей главой, если имеется выданное уполномоченным

органом соответствующее заключение о противопоказании относительно занятия данной работой. После признания инвалидом работник в целях надлежащего выполнения своих трудовых обязанностей или перехода на другую работу у того же работодателя может обратиться к работодателю в целях получения установленных законодательством Республики Армения умных приспособлений.

2. В случаях, не предусмотренных частью 1 настоящей статьи, за работниками, ставшими временно нетрудоспособными, сохраняется их рабочее место и должность, если они находились в состоянии временной нетрудоспособности не более шести месяцев непрерывно или не более 180 дней за последние двенадцать месяцев, не считая дней отпуска по беременности и родам.

***(статья 118 изменена, отредактирована, дополнена в соответствии с НО-296-Н от 14 июля 2022 года, отредактирована в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

## **Статья 119. Гарантии представителям работников**

1. Работники, избранные в представительные органы работников, не могут быть уволены с работы по инициативе работодателя в период срока исполнения своих полномочий, а также в течение шести месяцев после завершения этих полномочий, без предварительного согласия представительного органа работников, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 1, 5, 6, 8-10, 13 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса.

2. Работодатель для получения согласия на увольнение представителя работников, а также указанного в части 4 настоящей статьи работника должен обращаться в представительный орган работников. Представительный орган

работников обязан дать работодателю ответ в течение 14 дней со дня получения обращения. Решение о согласии на увольнение или об отказе в даче согласия на увольнение работника представительный орган работников 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 обжаловано работодателем в судебном порядке.

3.1. Работники, избранные в действующие в организации представительные органы работников, в течение года освобождаются от выполнения трудовых обязанностей на срок до 10 рабочих дней для участия в мероприятиях представительного органа работников или повышения квалификации в качестве члена представительного органа работников. За эти периоды работнику выплачивается заработная плата в размере не менее 50 процентов его средней дневной заработной платы.

4. Гарантия, предусмотренная частью 1 настоящей статьи, может применяться также в отношении других работников, не являющихся представителями работников и не указанных в части 1 настоящей статьи, если это предусмотрено коллективным договором.

***(статья 119 изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, НО-256-N от 17 декабря 2014 года, дополнена в соответствии с НО-389-N от 10 декабря 2021 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

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

1. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор по основанию, предусмотренному пунктом 3 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, если работник не может выполнять свои трудовые обязанности по причине недостаточности профессиональных навыков или по состоянию здоровья.

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

3. Соответствие профессиональных навыков работника занимаемой должности или выполняемой работе оценивается работодателем, а соответствие состояния здоровья работника определяется заключением медико-социальной экспертизы.

*(статья 120 изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, НО-96-N от 22 июня 2015 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

**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 5 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, если допустивший трудовое дисциплинарное нарушение работник до данного трудового дисциплинарного нарушения имел как минимум два неснятых или непогашенных дисциплинарных взыскания.

2. *(часть утратила силу в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года)*

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

*(статья 121 отредактирована, изменена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года)*

*(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

## **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 6 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, если работник:

- 1) совершил деяние, вследствие которого работодатель понес или мог понести материальный ущерб;
- 2) работник, осуществляющий учебно-воспитательные функции, допустил проступок, несовместимый с продолжением данной работы;
- 3) разгласил государственную, коммерческую или технологическую тайну либо сообщил об этом конкурирующей организации;
- 4) не соблюдал (нарушил) требования правовых актов об обеспечении безопасности и охране здоровья работников, правил, инструкций по организации и осуществлению работ, что привело или могло привести к тяжелым последствиям, ставя под угрозу жизнь и здоровье людей либо создавая реальную угрозу для жизни и здоровья людей, или причиняя вред их жизни и здоровью;

5) незаконно (без согласования или уведомления) использовал компьютерную технику или информационные системы (средства для входа в информационные системы (логин, пароль и т.д.)) работодателя или других работников, посредством чего получал рабочие или персональные данные, осуществлял незаконное использование, запись, уничтожение, преобразование, блокировку, копирование, распространение данных либо путем вмешательства цифровых технологий осуществлял действия, в том числе вирусные или программные настройки, которые могли нарушить или нарушили нормальную работу работодателя.

*(статья 122 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, изменена в соответствии с НО-53-Н от 1 марта 2023 года, отредактирована, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

**Статья 123.    Расторжение трудового договора по инициативе  
работодателя без уведомления работника**

В случаях, предусмотренных пунктами 4, 5, 6, 8-10 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор без уведомления работника.

*(статья 123 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 имеет заключительную часть и переходные положения)*



**Статья 124. Регулирование трудовых отношений в связи с прохождением военной службы и участием на добровольной основе в боевых действиях**

*(заголовок отредактирован в соответствии с НО-460-Н от 9 октября 2020 года)*

1. В случае призыва на обязательную срочную военную службу работодатель не позднее чем за три дня до срока, указанного в соответствующей повестке, расторгает трудовой договор.

Работник в течение одного месяца после увольнения с обязательной срочной военной службы может обратиться к работодателю для 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, существенные условия которого не могут быть для работника менее благоприятными, чем условия трудового договора, действующего до призыва на обязательную срочную военную службу.

2. Трудовые отношения с работником в процессе выполнения обязанностей по воинскому учету, участия в учебных сборах, военных тренировках, военных учениях или призыва на мобилизационную военную службу регулируются в порядке, установленном законом и настоящей статьей.

2.1. При привлечении работника к учебным сборам работодатель, не являющийся органом государственного или территориального управления либо органом местного самоуправления, государственной или общественной организацией, или учреждением, в течение первых 30 календарных дней продолжает выплачивать не менее положительной разницы основной заработной платы работника (в случае работников со сдельной оплатой — средней заработной платы, за исключением суммы премий) за каждый рабочий день и денежного обеспечения, исчисленного работнику как военнослужащему за календарные дни

участия в этот период в учебных сборах, а заработная плата работника за период, превышающий 30 календарных дней, определяется по соглашению работодателя и работника либо в порядке, предусмотренном коллективным или трудовым договором.

При привлечении работника к учебным сборам работодатель, являющийся органом государственного или территориального управления либо органом местного самоуправления, государственной или общинной организацией, либо учреждением, за каждый рабочий день продолжает выплачивать положительную разницу основной заработной платы работника (в случае работников со сдельной оплатой — средней заработной платы, за исключением суммы премий) и денежного обеспечения, исчисленного работнику как военнослужащему за календарные дни участия в учебных сборах.

3. При осуществлении мобилизационной военной службы или при участии на добровольной основе в качестве лица, не находящегося на военной службе (добровольца) в боевых действиях по обороне Республики Армения, а также на основании договора о военной взаимопомощи с Республикой Армения или с уполномоченным государственным органом в сфере обороны — в боевых действиях по обороне иных стран, работник освобождается от выполнения трудовых обязанностей с сохранением рабочего места (должности).

4. В установленных частью 3 настоящей статьи случаях работник освобождается от выполнения трудовых обязанностей на основании предоставленного уполномоченным государственным органом Республики Армения в сфере обороны уведомления относительно привлечения к мобилизационному призыву или справки относительно участия на добровольной основе в обороне, а оплата труда работника работодателем за период освобождения от выполнения трудовых обязанностей определяется соглашением сторон либо коллективным договором, если законом не предусмотрено иное.

***(статья 124 дополнена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-96-Н от 22 июня***

*2015 года, отредактирована, дополнена в соответствии с НО-460-N от 9 октября 2020 года, дополнена в соответствии с НО-141-N от 13 апреля 2023 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон [НО-460-N](#) от 9 октября 2020 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-141-N от 13 апреля 2023 года имеет переходное положение)*

**Статья 125. Расторжение трудового договора в случае банкротства работодателя**

*(статья утратила силу в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

**Статья 126. Ограничения на расторжение трудового договора при реорганизации организации**

Реорганизация организации, а также смена лиц, имеющих в отношении организации обязательственные или иные права, не являются основанием для расторжения трудового договора, если не происходит сокращения численности и (или) штатов работников.

*(статья 126 дополнена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

**Статья 127. Расторжение трудового договора в случае смерти работника**

В случае смерти работника работодатель в одностороннем порядке расторгает трудовой договор со дня, следующего за днем смерти работника, на

основании документа, предоставленного уполномоченным органом, регистрирующим факт смерти.

*(статья 127 изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

**Статья 128. Расторжение трудового договора в случае смерти работодателя-физического лица**

1. В случае смерти работодателя-физического лица трудовой договор считается расторгнутым со дня, следующего за днем смерти, указанным в документе уполномоченного органа, регистрирующего факт смерти.

2. *(часть утратила силу в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

3. *(часть утратила силу в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(статья 128 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, НО-96-Н от 22 июня 2015 года, отредактирована, изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

**Статья 129. Выходное пособие**

1. Работодатель в случае расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2 и 4 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса,

выплачивает работнику выходное пособие в размере его средней месячной заработной платы, а при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных пунктами 3 и 7 статьи 113, а также пунктом 9 части 1 статьи 109 и статьей 124 настоящего Кодекса, работодатель с учетом непрерывного трудового стажа работника у данного работодателя выплачивает работнику выходное пособие:

- 1) в случае работы до одного года — в десятикратном размере среднего дневного заработка;
- 2) в случае работы от одного года до пяти лет — в двадцатипятикратном размере среднего дневного заработка;
- 3) в случае работы от пяти до десяти лет — в тридцатикратном размере среднего дневного заработка;
- 4) в случае работы от десяти до пятнадцати лет — в тридцатипятикратном размере среднего дневного заработка;
- 5) в случае работы пятнадцать лет и более — в сорокачетырехкратном размере среднего дневного заработка.

2. Коллективным или трудовым договором либо письменным соглашением сторон может предусматриваться выплата выходного пособия на более длительный период времени или в большем размере.

***(статья 129 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, дополнена, отредактирована в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

## **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.

1.1. Если работник без расторжения трудового договора переводится на другую работу у того же работодателя либо у признанного в установленном законом порядке правопреемником работодателя, окончательный расчет с работником работодателем не производится.

2. Работодатель обязан в день окончательного расчета выплатить работнику заработную плату и приравненные к ней иные выплаты, а если это обязательство по не зависящим от работодателя причинам не может быть выполнено, то заработная плата и приравненные к ней иные выплаты выплачиваются в течение пяти рабочих дней после подачи работником такого требования.

2.1. В случае смерти работодателя-физического лица обязанность по произведению окончательного расчета передается лицам, принявшим наследство, а при отсутствии наследников или отказе наследников от принятия наследства — лицу или органу, принявшему это имущество, — в пределах его стоимости.

3. Работодатель по желанию работника обязан предоставить ему справку о его трудовых функциях (обязанностях), размере заработной платы, уплаченных налогов, социальных или установленных законом иных обязательных платежей и об оценке его работы.

*(статья 130 изменена в соответствии с НО-238-Н от 24 октября 2007 года, дополнена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, дополнена, изменена в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года,*

*изменена в соответствии с НО-502-N от 7 декабря 2022 года, дополнена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## ГЛАВА 16

### **ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ**

#### **Статья 131. Понятие персональных данных работника и обработка этих данных**

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

Обработкой персональных данных работника является получение, защита, систематизация, передача или использование любым иным образом 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 должно иметься в наличии 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 личной жизни работника. В случаях, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, работодатель вправе получать и обрабатывать данные о личной 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 области;

9) работники не имеют права отказываться от своих прав на соблюдение и защиту конфиденциальности.

### **Статья 133. Хранение и использование персональных данных работников**

Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается законом.

*(статья 133 изменена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года)*

### **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 предотвращения опасности, угрожающей жизни и здоровью работника, а также в иных случаях, предусмотренных законом;

2) не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

3) предупреждать получающих персональные данные работника лиц 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 у работодателя в соответствии с внутренними правовыми актами работодателя;

5) предоставлять право на ознакомление с персональными данными работников только имеющим такие полномочия лицам, причем указанные лица могут получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения определенной функции;

6) не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением данных, которые касаются возможности осуществления работником трудовой функции;

7) при передаче персональных данных работника, в том числе представителям работников, ограничиваться только теми данными, передача которых исходит из целей обработки персональных данных либо необходима для достижения этих целей.

***(статья 134 изменена, отредактирована в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)***

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

**Статья 135. Права работника в связи с защитой находящихся на хранении у работодателя персональных данных и получением по ним сведений**

*(заголовок отредактирован в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

1. Работник имеет право лично или на основании письменного запроса выступающего по доверенности представителя (а работник в возрасте до шестнадцати лет — одного из родителей или приемных родителей, либо усыновителей, или опекуна, либо попечителя) получать полную информацию о хранящихся у работодателя своих персональных данных и их обработке, в том числе право на:

1) *(пункт утратил силу в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

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 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 соответствующих обоснований;

5) требование от работодателя — уведомить всех лиц, которым была сообщена неверная или неполная информация о нем, о произведенных исключениях, исправлениях и дополнениях;

6) обжалование в судебном порядке каждого действия или бездействия работодателя, связанных с обработкой и хранением его персональных данных.

*(статья 135 отредактирована, изменена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

### **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.

## **ГЛАВА 17**

### **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

#### **Статья 137. Понятие рабочего времени**

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

## **Статья 138. Структура рабочего времени**

1. Рабочее время включает в себя:

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 рабочего места, 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 переподготовки, переквалификации, профессионального обучения или повышения квалификации работника по месту работы или в учебных заведениях, за исключением периода переподготовки, переквалификации, профессионального обучения или повышения квалификации по инициативе работника, когда оплаты труда не предусматривается;

7) период недопущения работника к работе в порядке, установленном статьей 108 настоящего Кодекса, если работнику, не допущенному к работе, разрешается оставаться на рабочем месте при соблюдении порядка, установленного по месту работы;

8) период простоя;

9) иные 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 с согласия работодателя или его представителя — не более 30 дней в течение одного рабочего года;

2) периоды выполнения государственных, общественных или гражданских обязанностей, выполнения обязанностей по воинскому учету, участия в учебных сборах, военных тренировках или военных учениях, а также призыва на мобилизационную военную службу;

2.1) период участия на добровольной основе в качестве лица, не находящегося на военной службе (добровольца) в боевых действиях по обороне Республики Армения, а также на основании договора о военной взаимопомощи с Республикой Армения или с уполномоченным государственным органом в сфере обороны — в боевых действиях по обороне иных стран;

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) иные периоды, установленные законом, коллективным договором или внутренними правовыми актами.

***(статья 138 изменена, дополнена в соответствии с НО-460-N от 9 октября 2020 года, отредактирована, дополнена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)***

***(закон [НО-460-N](#) от 9 октября 2020 года имеет переходное положение)***

***(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

## **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 и иными нормативными правовыми актами.
3. Максимальная продолжительность рабочего времени, включая сверхурочную работу, не может превышать 12 часов ежедневно (включая перерыв для отдыха и питания), а в течение недели — 48 часов.
4. Продолжительность ежедневного рабочего времени отдельных категорий работников (организации здравоохранения, работающие в режиме непрерывного дежурства, попечительские (опекунские) 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 подобных 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. В случае работы у разных работодателей по двум и более трудовым договорам обязанность по выполнению установленного настоящей частью требования несет работник, за исключением случая, когда работодатель в письменной форме проинформирован работником о том, что последний работает по совместительству.

*(статья 139 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 140. Сокращенная продолжительность рабочего времени**

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
  - 1) для детей до семи лет — до двух часов в день, но не более четырех часов в неделю, вне установленных для обязательного образования часов;
  - 2) для детей от семи до двенадцати лет — до трех часов в день, но не более шести часов в неделю, вне установленных для обязательного образования часов;
  - 3) для детей от двенадцати до пятнадцати лет — до четырех часов в день, но не более двенадцати часов в неделю, вне установленных для обязательного образования часов;
  - 4) для детей от пятнадцати до шестнадцати лет — до 24 часов в неделю, вне установленных для обязательного образования часов;
  - 5) для работников от шестнадцати до восемнадцати лет — до 36 часов в неделю, вне установленных для обязательного образования часов;
  - 6) для работников, на рабочем месте которых предельно допустимый уровень вредных факторов по техническим или иным причинам невозможно снизить до безопасного для здоровья уровня, установленного правовыми актами об охране здоровья и безопасности работников, рабочее время устанавливается не более 36 часов в неделю;



7) в иных случаях, установленных законами Республики Армения.

2. Порядок и условия сокращения рабочего времени работников, занятых интеллектуальным трудом и работой, связанной с эмоциональными перегрузками, устанавливаются законом, коллективным или трудовым договорами.

*(статья 140 отредактирована в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, НО-96-N от 22 июня 2015 года, дополнена, отредактирована в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **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 двух лет;
  - 4) по требованию лица с инвалидностью — 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. Порядок предоставления неполного рабочего времени, установленного пунктами 1-4 части 1 настоящей статьи, устанавливается соглашением сторон и может включаться в трудовой договор.

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

*(статья 141 изменена в соответствии с НО-296-Н от 14 июля 2022 года, изменена, отредактирована в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **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 работодателя. Графики работы (сменности) утверждаются работодателем, а в предусмотренных коллективным договором случаях и порядке они согласуются с органом, подписавшим коллективный договор 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 в связи с характером производства или работы либо иными условиями невозможно применение пятидневной рабочей недели, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

3. Работники обязаны работать в соответствии с установленными графиками работы (сменности). О внесении в график работы (сменности) изменений работодатель обязан надлежащим образом уведомлять работника не позднее чем за неделю до вступления правового акта в силу. Работодатель обязан обеспечивать равномерность сменности выполнения работ работниками.

4. Привлечение работника к работе в две смены непрерывно запрещается, за исключением случая, предусмотренного пунктом 4 части 1 статьи 145 настоящего Кодекса.

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

6. Работодатель обязан вести точный учет ежедневного и еженедельного рабочего времени каждого работника, согласно которому будет обеспечена информация, позволяющая выяснить выполнение требований норм, установленных главой 17 настоящего Кодекса. Учет ежедневного и еженедельного рабочего времени работников осуществляется в бумажной или электронной форме и является основанием для исчисления заработной платы.

7. Особенности режима труда и отдыха работников области здравоохранения, попечительства (опеки), детского воспитания, энергоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, связи и специфических иных областей устанавливаются Правительством Республики Армения.

***(статья 142 изменена, отредактирована, дополнена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, отредактирована в соответствии с***

*НО-68-Н от 1 марта 2011 года, изменена, отредактирована в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

### **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 т.д.) не превышала нормального числа рабочих часов. Продолжительность периода суммированного учета рабочего времени в любом случае не может превышать 6 месяцев.

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

1.1. Применение суммированного учета рабочего времени запрещается в отношении работников до восемнадцати лет.

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 количество рабочих часов, то по желанию работника сокращается его рабочий день или ему предоставляется

свободный день (дни) в порядке, установленном коллективным договором или правилами внутреннего распорядка, или производится дополнительная оплата, установленная для сверхурочной работы.

*(статья 143 дополнена в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года, изменена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 144. Ограничения сверхурочной работы**

1. Сверхурочная работа — это работа продолжительностью свыше рабочего времени, установленного частями 1 или 2, или 4 статьи 139, либо статьями 140 или 141, либо частями 1 или 2, или 7 статьи 142, либо частью 1 статьи 147 настоящего Кодекса.

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

2.1. При отсутствии предусмотренных статьей 145 настоящего Кодекса исключительных случаев работник может быть привлечен к сверхурочной работе только при его письменном согласии.

3. К сверхурочным работам не привлекаются:

- 1) работники в возрасте до 18 лет;
- 2) работники, без отрыва от производства или работы обучающиеся в общеобразовательных и специализированных школах — в дни занятий;
- 3) работающие в условиях воздействия вредных и (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 с их письменного согласия.

Лица с инвалидностью могут привлекаться к сверхурочной работе только с их письменного согласия, если это им не запрещено медицинским заключением.

5. Сверхурочной не считается превышающая установленное рабочее время работа руководящих должностных лиц работодателя. По смыслу настоящей статьи руководящими должностными лицами работодателя могут считаться только работники, занимающие должность в органах управления работодателя, либо осуществляющие в качестве работы, исходящей из их должностного статуса, функции по управлению или общему руководству текущей деятельностью работодателя или являющиеся руководителем какого-либо структурного или территориального, либо обособленного подразделения (департамента, управления, отдела, филиала, представительства или иной единицы) данного работодателя, за исключением руководителей подразделений, осуществляющих функции по обслуживанию и технической поддержке, которые напрямую не вовлечены в осуществление функций работодателя, если законом не предусмотрено иное. Перечень руководящих должностей работодателя устанавливается законами или внутренними правовыми актами работодателя.

*(статья 144 изменена, отредактирована в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, отредактирована в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года, изменена в соответствии с НО-296-N от 14 июля 2022 года, дополнена, изменена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 145. Исключительные случаи допущения сверхурочной работы**

1. Сверхурочная работа допускается в следующих исключительных случаях:

1) если выполняется работа, необходимая для обороны государства, в том числе в рамках процесса перехода деятельности органов государственного и территориального управления, органов местного самоуправления, организаций к рабочему режиму военного положения, 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 по предотвращению или ликвидации в пунктах отправки и назначения накопления грузов и простоя транспортных средств, высвобождению складов организации;

6) если имеется необходимость незамедлительного исполнения договорных обязательств работодателя.

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

*(статья 145 дополнена в соответствии с НО-176-N от 19 апреля 2021 года)*

#### **Статья 146. Продолжительность сверхурочного рабочего времени**

1. В случаях, предусмотренных частями 2 и 2.1. статьи 144 настоящего Кодекса, сверхурочная работа в течение двух дней подряд не должна превышать 4 часов, а в течение года — 180 часов, за исключением случаев, указанных в пункте 1 части 1 статьи 145 настоящего Кодекса, при наличии которых сверхурочная работа в течение двух дней подряд не может превышать 8 часов, в условиях чего должна соблюдаться максимальная продолжительность рабочего дня и недели, установленная частью 3 статьи 139 настоящего Кодекса.

2. *(часть утратила силу в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года)*

*(статья 146 изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, НО-96-N от 22 июня 2015 года, дополнена в соответствии с НО-236-N от 29 апреля 2020 года, изменена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*



**Статья 147. Продолжительность работы накануне нерабочих —  
праздничных дней и дней памяти**

*(заголовок изменен в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года)*

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

2. *(часть утратила силу в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года)*

*(статья 147 изменена в соответствии с НО-39-Н от 27 февраля 2006 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

**Статья 148. Работа в ночное время**

1. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

2. Ночной считается работа, выполненная в течение ночного времени.

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 с их согласия — после прохождения предварительного медицинского осмотра и представления работодателю медицинского заключения.

5. *(часть утратила силу в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

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 148 дополнена в соответствии с НО-39-N от 27 февраля 2006 года, отредактирована, изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

#### **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 с согласия 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 продолжительности рабочего дня (смены), установленной частью 2 статьи 139 настоящего Кодекса, а продолжительность дежурства в организации или дома в нерабочие — праздничные дни, дни памяти и выходные дни не может превышать 8 часов в день. 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 частью 1 статьи 139, пунктом 6 части 1 статьи 140, статьей 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 с их согласия.

*(статья 149 изменена в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года, НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## ГЛАВА 18

### ВРЕМЯ ОТДЫХА

#### **Статья 150. Понятие времени отдыха**

Время отдыха — это 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.

1.1. Если продолжительность рабочего дня не превышает четырех часов, то для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены) работнику может быть предоставлен перерыв продолжительностью, установленной частью 1 настоящей статьи, по соглашению сторон, за исключением беременных женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет, для отдыха и питания которых перерыв предоставляется в предпочтительное для них время.

2. Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время, и работник использует его по своему усмотрению. Работник имеет право отсутствовать с места 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, исходя из условий производства или труда, предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется возможность приема пищи во время работы.

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

*(статья 152 дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

### **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 по Цельсию или ниже минус 10 градусов по Цельсию, а также в тяжелых физических или носящих интеллектуальный и сверхнапряженный эмоциональный характер условиях или в случаях, когда предельно допустимый уровень вредных факторов в месте работы по техническим или иным причинам невозможно снизить до безопасного для здоровья уровня, установленного правовыми актами о здоровье и безопасности работников.

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 153 изменена в соответствии с НО-39-Н от 27 февраля 2006 года, НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **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 до шестнадцати лет не может составлять менее 16 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 154 изменена в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года, НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **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, где в связи с необходимостью обслуживания населения (специализированные организации городского транспорта, энергоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, театры, музеи, объекты общественного питания и т.д.) приостановка работы в общий выходной день невозможна, выходной день устанавливается работодателем.

3. В организациях, приостановка работы в которых невозможна в связи с техническими условиями производства или с необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, а также в иных 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. Еженедельный 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, могут привлекаться к работе в выходные дни только с их согласия.

7. Работникам в возрасте до восемнадцати лет в течение недели предоставляется не менее двух выходных дней.

***(статья 155 изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)***

## **Статья 156. Нерабочие — праздничные дни и дни памяти**

1. Нерабочие — праздничные дни и дни памяти в Республике Армения устанавливаются законом.

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, могут привлекаться к работе в нерабочие — праздничные дни и дни памяти только с их согласия.

*(статья 156 отредактирована, изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

## **Статья 157. Другие праздничные дни и дни памяти**

*(статья утратила силу в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

## **Статья 158. Ежегодный отпуск**

1. Ежегодный отпуск — это исчисляемый в рабочих 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 158 дополнена в соответствии с НО-140-N от 8 июля 2005 года, изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*



## **Статья 159. Ежегодный минимальный отпуск**

1. Продолжительность ежегодного минимального отпуска при пятидневной рабочей неделе — 20 рабочих дней, а при шестидневной рабочей неделе — 24 рабочих дня.

2. Ежегодный отпуск работников, работающих на условиях сокращенной продолжительности рабочего времени или неполного рабочего времени, либо по суммарному учету рабочего времени, или работников отдельной категории, установленных частью 4 статьи 139 настоящего Кодекса, не сокращается, и его продолжительность определяется исчислением каждой календарной недели соответственно — пять рабочих дней — при пятидневной рабочей неделе, и шесть рабочих дней — при шестидневной рабочей неделе.

3. Коллективным или трудовым договором, либо правовым актом работодателя может устанавливаться отпуск с большей продолжительностью, за исключением финансируемых из государственного и общинного бюджетов организаций.

*(статья 159 отредактирована, дополнена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, отредактирована в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года, изменена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 160. Ежегодный удлиненный отпуск**

Удлиненный — продолжительностью 25 рабочих дней — при пятидневной рабочей неделе и 30 рабочих дней — при шестидневной рабочей неделе (в

исключительных случаях — 35 рабочих дней — при пятидневной рабочей неделе и 42 рабочих дня — при шестидневной рабочей неделе) ежегодный отпуск предоставляется работающим в особых условиях труда отдельным категориям работников, работа которых сопряжена с интеллектуальной и эмоциональной сверхнапряженностью или профессиональным риском. [Перечень](#) отдельных категорий работников, имеющих право на подобный отпуск, устанавливается Правительством Республики Армения.

*(статья 160 изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

#### **Статья 161. Ежегодный дополнительный отпуск**

1. Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется:

- 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 161 изменена в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

#### **Статья 162. Определение продолжительности ежегодного отпуска**

1. Ежегодный дополнительный отпуск суммируется с ежегодным минимальным отпуском и может предоставляться вместе или отдельно.

2. Работникам, имеющим право на ежегодный удлиненный и ежегодный дополнительный отпуск, по их выбору предоставляется либо только ежегодный удлиненный отпуск, либо в порядке, установленном частью 1 настоящей статьи, дополнительный отпуск, суммированный к ежегодному минимальному отпуску.

*(статья 162 изменена в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года)*

*(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

### **Статья 163. Предоставление ежегодного отпуска по частям**

Ежегодный отпуск по соглашению сторон может предоставляться по частям. В случае предоставления ежегодного отпуска по частям продолжительность одной из частей ежегодного отпуска должна составлять минимум 10 рабочих дней — при пятидневной рабочей неделе и минимум 12 рабочих дней — при шестидневной рабочей неделе.

*(статья 163 отредактирована в соответствии с НО-22-Н от 16 декабря 2005 года, НО-117-Н от 24 июня 2010 года)*

### **Статья 164. Порядок предоставления ежегодного отпуска**

1. Ежегодный отпуск за каждый рабочий год предоставляется в данном рабочем году по индивидуальному правовому акту, принятому работодателем на основании представленного работником работодателю заявления о предоставлении ежегодного отпуска, за исключением установленного частью 10 настоящей статьи случая. Рабочий год начинается с предусмотренного трудовым договором работника или индивидуальным правовым актом о приеме на работу дня, когда работник приступил к работе, и заканчивается соответствующего числа соответствующего месяца следующего календарного года.

2. Ежегодный отпуск за первый рабочий год предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя, за исключением работающих по совместительству, ежегодный отпуск которых предоставляется в соответствии с требованиями, установленными частью 6 статьи 99 настоящего Кодекса, а также иных установленных настоящим Кодексом случаев. По соглашению сторон ежегодный отпуск может предоставляться также до истечения шести месяцев непрерывной работы работника у данного работодателя. 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 подобного договора — по соглашению сторон.

3. Ежегодный отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по просьбе работника предоставляется:

- 1) женщинам — до отпуска по беременности и родам или после него;
- 2) в иных 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 мужчинам по их желанию предоставляется в период отпуска по беременности и родам супруги.

6. Педагогическим работникам и профессорско-преподавательскому составу учебных заведений ежегодный отпуск предоставляется во время летних каникул учащихся и студентов, в том числе в первый рабочий год, независимо от того, когда эти работники начали свою работу.

7. Ежегодный отпуск работникам, обучающимся без отрыва от работы, по их желанию предоставляется в соответствии со сроками экзаменов, зачетов, подготовки дипломных или выпускных работ, выполнения лабораторных работ, практик, предусмотренных учебным планом.

8. Ежегодный отпуск работнику, осуществляющему дома уход за больным или лицом с инвалидностью, а также страдающему хроническим заболеванием работнику, обострение заболевания которого зависит от атмосферных условий, предоставляется в предпочтительное для них время — на основании медицинского заключения.

9. Работнику, подвергшемуся на рабочем месте насилию или сексуальному домогательству, по его желанию предоставляется ежегодный отпуск, независимо от периода выполнения работы.

10. Если работник в течение двух с половиной рабочих лет непрерывно избегает или отказывается от использования причитающегося ему отпуска или его части, не подавая заявления о предоставлении ежегодного отпуска, и неподача этого заявления не обусловлена нахождением работника в отпуске, предоставляемом для ухода за ребенком до трех лет, либо каким-либо обстоятельством, установленным пунктами 1, 3, 4 части 1 статьи 167 настоящего Кодекса, период предоставления ежегодного отпуска данному работнику определяется работодателем, учитывая требования, установленные частями 4, 6, 8 настоящей статьи, а индивидуальный правовой акт работодателя о предоставлении ежегодного отпуска или его части принимается без наличия заявления работника о предоставлении ежегодного отпуска.

***(статья 164 дополнена в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года, отредактирована, дополнена, изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

**Статья 165. Трудовой стаж, необходимый для предоставления ежегодного отпуска**

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

- 1) фактически отработанный период;
- 2) период, в течение которого за работником в соответствии с законодательством сохраняются рабочее место (должность) и заработная плата — полностью или частично, за исключением тех периодов выплаты компенсации находящемуся на публичной службе лицу, имеющему статус обвиняемого в установленном статьей 126 Уголовно-процессуального кодекса Республики Армения порядке, когда в случае завершения уголовного производства вынесен обвинительный приговор либо уголовное преследование прекращено по нереабилитирующему основанию;
- 3) период временной нетрудоспособности работника;
- 4) период ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 5) период нахождения работника в вынужденном простое — в случае восстановления на прежней работе;
- 6) период законной забастовки;
- 6.1) период участия в учебных сборах, осуществления мобилизационной военной службы или участия на добровольной основе в качестве лица, не находящегося на военной службе (добровольца) в боевых действиях по обороне Республики Армения, а также на основании договора о военной взаимопомощи с Республикой Армения или с уполномоченным государственным органом в сфере обороны, — в боевых действиях по обороне иных стран;
- 7) иные периоды, установленные законодательством.

***(статья 165 изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-460-N от 9 октября 2020 года,***

**НО-124-Н от 25 марта 2021 года, изменена в соответствии с НО-157-Н от 9 июня 2022 года, НО-160-Н от 3 мая 2023 года)**

**(закон [НО-460-Н](#) от 9 октября 2020 года имеет переходное положение)**

**(закон [НО-157-Н](#) от 9 июня 2022 года имеет переходное положение)**

**(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)**

## **Статья 166. Отзыв из ежегодного отпуска**

1. Отзыв из ежегодного отпуска допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 настоящей статьи. В случае отзыва из ежегодного отпуска в рамках процесса перехода деятельности органов государственного и территориального управления, органов местного самоуправления и организаций к рабочему режиму военного положения согласия работника не требуется.

2. В случае объявления военного положения при отзыве из ежегодного отпуска работников органов государственного, территориального управления и местного самоуправления, государственных и общинных организаций и учреждений, а также организаций и учреждений (независимо от формы собственности), перешедших в связи с военным положением под управление уполномоченного органа государственного управления какой-либо сферы, согласия работника не требуется.

3. В случаях, предусмотренных частями 1 и 2 настоящей статьи, неиспользованная часть ежегодного отпуска предоставляется в соответствии с частями 2 и 3 статьи 167 настоящего Кодекса.

*(статья 166 отредактирована в соответствии с НО-460-N от 9 октября 2020 года, дополнена в соответствии с НО-176-N от 19 апреля 2021 года)*

*(закон [НО-460-N](#) от 9 октября 2020 года имеет переходное положение)*

## **Статья 167. Перенесение или продление ежегодного отпуска**

1. Перенесение ежегодного отпуска либо его части допускается только по письменному заявлению или с письменного согласия работника, в том числе, когда работник:

- 1) находится в состоянии временной нетрудоспособности;
- 2) получает право на целевой отпуск, предусмотренный статьей 171 настоящего Кодекса;
- 3) принимает участие в работах по предотвращению стихийных бедствий, технологических аварий, эпидемий, несчастных случаев, пожаров и иных случаев чрезвычайного характера или немедленной ликвидации их последствий, независимо от того, в каком порядке он привлечен к этим работам;
- 4) участвует в учебных сборах или военных тренировках, либо военных учениях, или осуществляет мобилизационную военную службу, либо в качестве находящегося на военной службе лица (добровольца) на добровольной основе участвует в боевых действиях по обороне Республики Армения, а также других стран на основании договоров военной взаимопомощи с Республикой Армения или государственным уполномоченным органом в сфере обороны.

2. Если установленные частью 1 настоящей статьи причины или иные причины (вследствие которых использование ежегодного отпуска или его части невозможно) возникли до начала ежегодного отпуска, ежегодный отпуск или его



часть переносится на другое время. Если эти причины возникли в течение ежегодного отпуска, то ежегодный отпуск продлевается на соответствующее количество дней.

3. Перенесенный ежегодный отпуск или перенесенная часть ежегодного отпуска, как правило, предоставляется в том же рабочем году, но не позднее чем в течение 18 месяцев, начиная с конца трудового года, за который работнику ежегодный отпуск не был предоставлен или был предоставлен частично. Ежегодный отпуск или его неиспользованная часть по ходатайству или с согласия работника может быть перенесена и присоединена к ежегодному отпуску на следующий год.

4. Работник сохраняет право на ежегодный отпуск даже в случае, когда работнику не был предоставлен ежегодный отпуск в сроки и порядке, установленные настоящим Кодексом.

5. В случае непредоставления работнику ежегодного отпуска или перенесенной части ежегодного отпуска в установленный частью 3 настоящей статьи срок работодатель обязан за каждый день просрочки после этого срока выплачивать работнику пеню в размере 0,15 процентов от среднемесячной заработной платы работника, но не более среднемесячной заработной платы, за исключением случаев, когда непредоставление работнику ежегодного отпуска или перенесенной части ежегодного отпуска было обусловлено нахождением работника в течение всего указанного периода в отпуске, предоставляемом по уходу за ребенком до трех лет, или каким-либо обстоятельством, установленным пунктом 3 или 4 части 1 настоящей статьи.

***(статья 167 изменена, дополнена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, изменена в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года, отредактирована, дополнена, изменена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)***

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

**Статья 168. Предоставление неиспользованного ежегодного отпуска при увольнении**

При увольнении (за исключением случаев, предусмотренных пунктами 1, 5 и 6 части 1 статьи 113 и пунктами 6, 7, 11, 12, 13 части 1 статьи 109 настоящего Кодекса) неиспользованный ежегодный отпуск по желанию приобретшего это право работника предоставляется посредством перенесения числа, месяца, года увольнения. В этом случае днем увольнения считается день, следующий за окончанием срока ежегодного отпуска.

*(статья 168 изменена, дополнена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года, НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

**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.

Для ежегодного отпуска коллективным или трудовым договором либо правовым актом работодателя могут устанавливаться большие выплаты, чем

установленные настоящим Кодексом, за исключением организаций, финансируемых из государственного и общинного бюджетов, Центрального банка Республики Армения.

2. Выплата заработной платы за ежегодный отпуск осуществляется не позднее чем за три дня до начала ежегодного отпуска, а если это невозможно по не зависящим от работодателя причинам — в течение трех рабочих дней по истечении срока начала ежегодного отпуска, указанного в заявлении работника. Если исчисленная работнику заработная плата не выплачивается работнику в установленный срок по причинам, не зависящим от работника, ежегодный отпуск продлевается на столько дней, на сколько дней задержана выплата заработной платы, и оплата за срок задержки производится так же, как и за ежегодный отпуск.

3. Работнику, привлеченному к работе согласно частям 1 и 2 статьи 166 настоящего Кодекса, заработная плата выплачивается независимо от обстоятельства произведенной выплаты за ежегодный отпуск. В случае использования в дальнейшем оплаченных, но неиспользованных дней ежегодного отпуска, работодатель выплачивает среднюю заработную плату за эти дни в порядке, установленном настоящим Кодексом.

*(статья 169 изменена в соответствии с НО-39-N от 27 февраля 2006 года, дополнена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, НО-96-N от 22 июня 2015 года, НО-460-N от 9 октября 2020 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон [НО-460-N](#) от 9 октября 2020 года имеет переходное положение)*

## **Статья 170. Денежная компенсация за неиспользованный ежегодный отпуск**

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

1.1. При расторжении трудового договора с работниками, заключенного на сроки, установленные статьей 100 или 101 настоящего Кодекса, а также при расторжении трудового договора с работником на срок до шести месяцев работодатель выплачивает работнику денежную компенсацию за неиспользованный ежегодный отпуск — в соответствии с частью 2 настоящей статьи.

2. Денежная компенсация за неиспользование ежегодного отпуска выплачивается при расторжении трудового договора. Размер компенсации определяется количеством неиспользованных дней ежегодного отпуска, подлежащего предоставлению за данный период. Компенсация выплачивается за все неиспользованные отпуска.

*(статья 170 изменена, дополнена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, дополнена, отредактирована в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

## **Статья 171. Виды целевого отпуска**

Целевыми являются:

- 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 выполнения государственных или общественных обязанностей;
- 5) неоплачиваемый отпуск.
- 6) отпуск по отцовству.

Во время целевого отпуска за работником сохраняется его рабочее место, за исключением случая, предусмотренного пунктом 1 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса.

*(статья 171 дополнена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, отредактирована в соответствии с НО-33-Н от 30 апреля 2013 года, дополнена в соответствии с НО-415-Н от 16 сентября 2020 года)*

## **Статья 172. Отпуск по беременности и родам**

1. Женщинам-работникам предоставляется отпуск по беременности и родам:

- 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 к дням отпуска по родам.

2. Работнику, усыновившему новорожденного или назначенному опекуном новорожденного, предоставляется отпуск — со дня усыновления или назначения опекуном до достижения новорожденным 70 (в случае усыновления двух и более новорожденных или назначения опекуном двоих и более новорожденных — 110) дней.

2.1. При рождении ребенка суррогатной матерью работнику (биологической матери ребенка) предоставляется отпуск — со дня рождения ребенка до достижения новорожденным 70 (в случае рождения двух и более новорожденных — 110) дней.

3. В случаях, установленных частями 1, 2 и 2.1. настоящей статьи, оплата отпуска наемного работника осуществляется в порядке, установленном законодательством Республики Армения.

*(статья 172 изменена, дополнена в соответствии с НО-210-N от 24 октября 2005 года, дополнена в соответствии с НО-151-N от 12 декабря 2013 года, изменена в соответствии с НО-209-N от 1 декабря 2014 года)*

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

1. По желанию матери (мачехи), отца (отчима) или опекуна семьи, фактически осуществляющих 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. *(часть утратила силу в соответствии с НО-33-N от 30 апреля 2013 года)*

*(статья 173 изменена в соответствии с НО-226-N от 22 декабря 2010 года, НО-33-N от 30 апреля 2013 года)*

## **Статья 174. Учебный отпуск**

1. Для подготовки к экзаменам в целях поступления в учебные заведения, осуществляющие профессиональные образовательные программы, работникам предоставляется отпуск — три рабочих дня на каждый экзамен.

2. Работникам, обучающимся в учебных заведениях, осуществляющих общеобразовательные, профессиональные образовательные программы, по ходатайству учебного заведения предоставляется учебный отпуск:

1) для подготовки к текущим экзаменам и их сдаче — три рабочих дня на каждый экзамен;

2) для подготовки к зачетам и их сдаче — два рабочих дня на каждый зачет;

3) для выполнения лабораторных работ — в количестве рабочих дней, предусмотренных учебным планом;

4) для подготовки и защиты дипломной или выпускной работы — тридцать рабочих дней;

5) для подготовки к каждому государственному (итоговому) экзамену и его сдаче — шесть рабочих дней;

6) для практик — в количестве предусмотренных учебным планом рабочих дней.

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

4. Для повышения в иностранных учебных заведениях профессиональной квалификации или приобретения новых знаний, связанных с непосредственным выполнением трудовых обязанностей, либо для их развития работнику с согласия работодателя может быть предоставлен учебный отпуск на весь период обучения, но не более двух лет.

*(статья 174 изменена, дополнена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

**Статья 175. Освобождение от выполнения трудовых обязанностей для выполнения государственных или общественных обязанностей**

*(заголовок изменен в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года)*

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;

4.1.) *(пункт утратил силу в соответствии с НО-460-Н от 09 октября 2020 года)*

4.2) в случаях, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 124 настоящего Кодекса;

5) в иных случаях, предусмотренных законодательством Республики Армения.

2. Средняя заработная плата освобожденного от выполнения трудовых обязанностей для выполнения государственных или общественных обязанностей



работника, установленного частью 1 настоящей статьи, за исключением пункта 4.2. части 1 настоящей статьи, выплачивается или компенсируется организацией (органом), предложенные которой (которым) обязанности выполняет работник, а средняя заработная плата работников государственных органов или органов местного самоуправления выплачивается с постоянного места работы работника, 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.

В предусмотренных пунктом 4.2. части 1 настоящей статьи случаях оплата труда работника осуществляется в порядке, установленном настоящим Кодексом и законом.

3. *(часть утратила силу в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

4. *(часть утратила силу в соответствии с НО-460-Н от 9 октября 2020 года)*

*(статья 175 изменена, дополнена, отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-109-Н от 17 июня 2016 года, изменена в соответствии с НО-460-Н от 9 октября 2020 года, дополнена, изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-460-Н](#) от 9 октября 2020 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 176. Неоплачиваемый отпуск**

1. Неоплачиваемый отпуск по требованию работника предоставляется:

1) супругу женщины, находящейся 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 с инвалидностью или работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи, — на сроки, установленные медицинским заключением, но не более 30 рабочих дней в течение года;

3) для вступления в брак — три рабочих дня;

4) в случае смерти члена семьи — до трех рабочих дней;

5) на дни национальных, религиозных праздников или дней памяти — не более четырех рабочих дней в год;

6) работающему по совместительству — в случае командировки по основному месту работы или работнику основного места работы — в случае командировки по месту работы по совместительству, однако не более 30 дней в течение рабочего года.

2. Коллективным договором могут устанавливаться иные причины для неоплачиваемого отпуска.

3. В случаях, предусмотренных коллективными или трудовыми договорами либо соглашением сторон, работнику может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск продолжительностью не более 60 дней в течение рабочего года. Занимающим публичные должности и публичным служащим в течение одного рабочего года может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск продолжительностью не более тридцати дней, если законом не предусмотрено иное.

*(статья 176 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, НО-49-Н от 21 января 2020 года, дополнена в*

*соответствии с НО-287-Н от 2 июня 2020 года, изменена в соответствии с НО-296-Н от 14 июля 2022 года, дополнена, отредактирована, изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 176.1. Отпуск по отцовству**

1. В течение 30 дней после рождения ребенка по желанию отца новорожденного предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью пять рабочих дней, за каждый день которого работодатель выплачивает в размере средней дневной заработной платы работника.

*(статья 176.1 дополнена в соответствии с НО-415-Н от 16 сентября 2020 года)*

#### **Статья 177. Дополнительные льготы по отпуску**

*(статья утратила силу в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года)*

## **ГЛАВА 19**

### **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

#### **Статья 178. Заработная плата**

1. Заработная плата — это компенсация, выплачиваемая работнику за выполнение работ, установленных законом, иными правовыми актами или предусмотренных трудовым договором.

2. Мужчинам и женщинам за одну и ту же или равноценную работу заработная плата выплачивается в одинаковом размере.

3. Заработная плата включает в себя основную заработную плату и выданную работодателем работнику дополнительную заработную плату за выполненную им работу.

Основная заработная плата — это размер оплаты, установленной за выполнение работ, предусмотренных законом, иными нормативными правовыми актами, трудовым договором.

Дополнительная заработная плата — это доплаты, надбавки, дополнительные выплаты и премии, исчисляемые в отношении основной заработной платы, установленной настоящим Кодексом, законом, иными нормативными правовыми актами, коллективным или трудовым договором, правовым актом работодателя.

Доплата — это исчисляемое в отношении основной заработной платы дополнительное вознаграждение, которое выплачивается за выполнение тяжелой, вредной или особо тяжелой, особо вредной работы и (или) сверхурочной работы, и (или) ночной работы, и (или) работы в выходные и установленные законом нерабочие — праздничные дни и дни памяти — в случаях и размерах, установленных настоящим Кодексом, законом, иными нормативными правовыми актами, коллективным или трудовым договором, правовым актом работодателя.

Надбавка — это исчисляемое в отношении основной заработной платы дополнительное вознаграждение, которое выплачивается за квалификацию (классный чин, дипломатический ранг, ученую степень, звание и т.д.), трудовой стаж — в случаях и размерах, установленных настоящим Кодексом, законом, иными нормативными правовыми актами, коллективным или трудовым договором, правовым актом работодателя.

Дополнительная выплата — это вознаграждение в любой форме, кроме основной заработной платы, доплаты, надбавки и премии выплачиваемое

работнику в случаях и размерах, предусмотренных коллективным или трудовым договором, правовым актом работодателя или установленных Правительством Республики Армения.

Премия — это ежемесячное, квартальное, полугодовое или единовременное вознаграждение за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, многолетний труд и службу, отличное выполнение служебных обязанностей, выплачиваемое в порядке и размерах, установленных законом, иными нормативными правовыми актами, коллективным или трудовым договором, правовым актом работодателя.

3.1. Порядок уплаты и размер установленной абзацем шестым части 3 настоящей статьи дополнительной выплаты работникам бюджетных учреждений, не являющихся государственными органами и органами местного самоуправления, за работу в высокогорных населенных пунктах устанавливается Правительством Республики Армения. По смыслу настоящей части к высокогорным населенным пунктам относятся находящиеся на высоте 2000 и более метров над уровнем моря населенные пункты, перечень которых устанавливается Правительством Республики Армения.

4. Заработная плата работника зависит от квалификации работника, условий, качества, количества, сложности работы.

5. ***(часть утратила силу в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года)***

***(статья 178 отредактирована, изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-209-N от 1 декабря 2014 года, изменена в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года, дополнена в соответствии с НО-387-N от 26 октября 2022 года)***

***(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)***

***(закон НО-387-N от 26 октября 2022 года имеет переходное положение)***

## **Статья 179. Минимальная заработная плата**

1. Минимальный размер месячной и часовой заработной платы устанавливается [законом](#). В минимальный размер заработной платы не включаются уплачиваемые из заработной платы налоги, социальные или установленные законом иные обязательные выплаты, доплаты, надбавки, премии и дополнительные выплаты.

1.1. Для работающих в отдельных отраслях экономики или населенных пунктах либо для отдельных профессий (квалификаций) на основании предложения сторон социального партнерства на республиканском уровне социального партнерства законом может быть установлен иной размер минимальной месячной заработной платы (почасовой оплаты), который не может быть ниже размера, установленного частью 1 настоящей статьи.

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 заработная плата работника не может быть ниже размеров, установленных частями 1 и 2 настоящей статьи.

*(статья 179 изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года, отредактирована в соответствии с НО-502-N от 7 декабря 2022 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **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 или коллективным договором.

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

2.1. Часовая ставка работника за текущий месяц определяется делением основной заработной платы или основного должностного оклада за данный месяц на общее количество рабочего времени за месяц, установленного законодательством Республики Армения или коллективным договором, или трудовым договором, или правовым актом работодателя, или соглашением сторон, а дневная ставка работника за текущий месяц определяется делением основной заработной платы или основного должностного оклада за данный месяц на общее количество рабочих дней за месяц, установленных законодательством Республики Армения или коллективным договором, или правовым актом работодателя, или соглашением сторон.

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 180 дополнена, изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

### **Статья 181. Оплата труда должностных лиц и служащих**

Порядок и условия оплаты труда лиц, занимающих публичные должности и должности публичной службы, а также работников Центрального банка Республики Армения устанавливаются законом.

*(статья 181 отредактирована в соответствии с НО-49-N от 21 января 2020 года)*

### **Статья 182. Индексация заработной платы**

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

### **Статья 183. Оплата труда при выполнении тяжелых, вредных, особо тяжелых и особо вредных работ**

1. За выполнение установленных законодательством Республики Армения тяжелых, вредных, особо тяжелых, особо вредных работ работнику выплачивается доплата.

2. За выполнение работ, предусмотренных Перечнем тяжелых, вредных производств, работ, специальностей и должностей, работнику выплачивается доплата в размере не менее 30 процентов его основной заработной платы, а за выполнение работ, предусмотренных Перечнем особо тяжелых, особо вредных производств, работ, специальностей и должностей, — в размере не менее 50 процентов. Предусмотренные настоящей частью перечни устанавливаются Правительством Республики Армения.

*(статья 183 отредактирована в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года, изменена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*



*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 184. Оплата сверхурочной работы и работы в ночное время**

1. За каждый час сверхурочной работы, кроме часовой ставки, выплачивается доплата в размере не менее 50 процентов часовой ставки, а за каждый час работы в ночное время — не менее 30 процентов часовой ставки, за исключением предусмотренных частью 2 настоящей статьи случаев.

2. В период военного положения закрепленное в части 1 настоящей статьи положение в части обязательства по выплате доплаты не распространяются на случаи привлечения в обусловленную военным положением работу работников органов государственного, территориального управления и местного самоуправления, государственных и общинных организаций и учреждений, а также организаций и учреждений (независимо от формы собственности), перешедших в связи с военным положением под управление уполномоченного органа государственного управления какой-либо сферы.

*(статья 184 отредактирована в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-460-N от 9 октября 2020 года)*

*(закон [НО-460-N](#) от 9 октября 2020 года имеет переходное положение)*

## **Статья 185. Оплата труда в выходные дни и нерабочие — праздничные дни и дни памяти**

1. Работа, выполненная в выходные и установленные законом нерабочие — праздничные дни и дни памяти, если она не предусмотрена рабочим графиком, по соглашению сторон оплачивается не менее чем в двойном размере часовой (дневной) ставки или сдельной оплаты, либо работнику в течение месяца предоставляется другой оплачиваемый день отдыха, либо этот день прибавляется к ежегодному отпуску, за исключением предусмотренного частью 1.1. настоящей статьи случая.

1.1. В период военного положения закрепленное в части 1 настоящей статьи положение не распространяются на случаи привлечения в обусловленную военным положением работу работников органов государственного, территориального управления и местного самоуправления, государственных и муниципальных организаций и учреждений, а также организаций и учреждений (независимо от формы собственности), перешедших в связи с военным положением под управление уполномоченного органа государственного управления какой-либо сферы.

2. Работа, выполненная по рабочему графику в установленные законом нерабочие — праздничные дни и дни памяти, оплачивается не менее чем в двойном размере часовой (дневной) ставки или сдельной оплаты.

3. Требования, установленные частями 1 и 2 настоящей статьи, не распространяются на работников в области здравоохранения, попечительства (опеки), воспитания детей, энергоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, связи и работников иных отраслей, характеризующихся специфическими условиями работы, если работа выполняется хотя бы в один из следующих подряд минимум пяти нерабочих (праздничных, дней памяти, выходных) дней. При этом в случае, предусмотренном настоящей частью, размер доплаты за работу,

выполненную в нерабочий день, определяется соглашением сторон или коллективным договором.

*(статья 185 отредактирована в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-151-N от 12 декабря 2013 года, НО-460-N от 9 октября 2020 года)*

*(закон [НО-460-N](#) от 9 октября 2020 года имеет переходное положение)*

### **Статья 186. Оплата при простое**

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

2. Если в период простоя, возникшего не по вине работника, работник временно переводится с его согласия 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 тридцати процентов установленной минимальной часовой ставки.

4. За нахождение по требованию работодателя на рабочем месте в период простоя работнику выплачивается заработная плата в размере, предусмотренном частью 1 настоящей статьи.

5. Коллективным или трудовым договором могут предусматриваться случаи, когда работник может вообще не являться на работу в период простоя.

6. Простой, возникший вследствие чрезвычайного и непредотвратимого в данных условиях обстоятельства (непреодолимой силы), а также возникший по вине работника, может не оплачиваться.

7. Временное ограничение согласно законодательству прав и свобод физических и юридических лиц в период предотвращения стихийных бедствий, технологических аварий, эпидемий, несчастных случаев, пожаров и иных случаев чрезвычайного характера или немедленной ликвидации их последствий, при которых невозможно выполнение трудовых обязанностей, в том числе удаленным способом, считается непреодолимой силой, установленной частью 6 настоящей статьи.

***(статья 186 дополнена, изменена в соответствии с НО-236-N от 29 апреля 2020 года, изменена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)***

***(дополнение пункта 1 статьи 6 Закона [НО-236-N](#) от 29 апреля 2020 года вступает в силу на следующий день после дня официального опубликования того же закона и распространяется на отношения, возникшие после 16 марта 2020 года)***

***(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

## **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 отработанным временем или фактически выполненной работой.

*(статья 187 изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

### **Статья 187.1. Оплата труда в особых случаях**

1. Если в период предотвращения стихийных бедствий, технологических аварий, эпидемий, несчастных случаев, пожаров или иных ситуаций чрезвычайного характера или немедленной ликвидации их последствий работник обусловлено этими случаями не явился на работу или явился на работу на неполный рабочий день, работа оплачивается как минимум в соответствии с фактически отработанным временем или фактически выполненной работой.

2. При явке на работу на неполный рабочий день в период внепланового перенесения или внепланового предоставления каникул, предусмотренных для образовательных (в том числе дошкольных) учреждений, — с целью организации ухода за ребенком до двенадцати лет — заработная плата работника сохраняется полностью, если работник в течение рабочего дня отсутствовал до двух часов. При отсутствии в течение рабочего дня более двух часов, а также в случае неявки на работу в течение всего рабочего дня в случаях, указанных в настоящей части, работа оплачивается как минимум в соответствии с фактически отработанным временем или фактически выполненной работой.

3. *(часть утратила силу в соответствии с НО-316-N от 25 октября 2023 года)*

*(статья 187.1. дополнена в соответствии с НО-236-Н от 29 апреля 2020 года, изменена в соответствии с НО-316-Н от 25 октября 2023 года)*

*(закон НО-316-Н от 25 октября 2023 года имеет переходное положение)*

#### **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 в случае 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 бракованной продукции по вине работника работа не оплачивается.

*(статья 190 отредактирована в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

### **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 и порядок выплаты заработной платы**

*(заголовок изменен в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

1. Заработная плата ежемесячно исчисляется и выплачивается работнику в рабочие дни минимум раз в месяц — до 15 числа следующего месяца.

Работодатель может выплачивать месячную заработную плату с периодичностью более одного раза.

2. Выплата заработной платы долговыми документами и ценными бумагами запрещается, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Заработная плата выплачивается в валюте Республики Армения — наличным или безналичным способом — в установленных законом случаях и порядке.

*(статья 192 изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня*

*2010 года, дополнена в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года, НО-187-Н от 24 октября 2019 года, отредактирована в соответствии с НО-14-Н от 18 января 2022 года)*

*(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон [НО-14-Н](#) от 18 января 2022 года имеет переходное положение)*

### **Статья 193. Расчетные листки**

1. Работодатель при выплате заработной платы по требованию работников представляет расчетные листки.

2. В расчетном листке указываются исчисленные, выплаченные работнику и удержанные суммы.

*(статья 193 изменена в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года)*

*(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

### **Статья 194. Уведомление о новых условиях оплаты труда**

*(статья утратила силу в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года)*

*(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

### **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, предусмотренной настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для исчисления средней заработной платы учитываются все виды оплаты труда (основная заработная плата, дополнительная заработная плата — доплаты, надбавки, дополнительные выплаты, премии), которые применяются в данной организации независимо от источника выплаты.

2. Размер средней месячной заработной платы работника определяется делением на двенадцать общей суммы всех видов оплаты труда (основная заработная плата, дополнительная заработная плата — доплаты, надбавки, дополнительные выплаты, премии), исчисленной работодателем для работника в рамках данного трудового договора в течение последних двенадцати месяцев, предшествующих месяцу возникновения такого требования.

В подлежащие учету двенадцать месяцев не должны включаться месяцы, в течение которых работник находился в состоянии временной нетрудоспособности и (или) в отпуске, и (или) простое не по его вине либо в вынужденном простое, а также месяцы выполнения обязанностей по воинскому учету, участия в учебных сборах, военных тренировках, военных учениях, осуществления мобилизационной военной службы или при участии на добровольной основе в качестве лица, не находящегося на военной службе (добровольца), в боевых действиях по обороне Республики Армения, а также на основании договора о военной взаимопомощи с Республикой Армения или с уполномоченным государственным органом в сфере обороны, — в боевых действиях по обороне иных стран. В подлежащие учету двенадцать месяцев не должен включаться также месяц приема на работу.

Если по какой-либо из причин, указанных в абзаце втором настоящей статьи, двенадцать месяцев не формируются либо требование об исчислении среднемесячной заработной платы возникло до истечения первого рабочего года работника, размер средней заработной платы работника исчисляется делением исчисленной для работника в течение всех остальных месяцев данного периода общей суммы всех видов оплаты труда (за исключением премиальных сумм) на

количество этих месяцев, а премиальные суммы учитываются в средней заработной плате в размере 1/12.

В случае, когда работник в течение двенадцати месяцев, предшествующих месяцу возникновения требования по исчислению средней месячной заработной платы, не имел фактически исчисленной заработной платы либо в течение двенадцати месяцев имели место случаи, перечисленные во втором абзаце настоящей части, за основание для исчисления вместо средней заработной платы принимается установленный законодательством должностной оклад работника либо месячная заработная плата, установленная трудовым договором или правовым актом о приеме на работу. Если установлена часовая ставка, то за основание для исчислений принимается часовая ставка.

Если при исчислении средней заработной платы для работника были исчислены премии за месяцы, в установленном абзацем вторым настоящей части порядке исключенные при исчислении, то премиальная сумма учитывается в средней заработной плате в порядке, установленном абзацем третьим настоящей части.

3. При пятидневной рабочей неделе размер среднего дневного заработка определяется делением средней месячной заработной платы на 21. При шестидневной рабочей неделе размер среднего дневного заработка определяется делением средней месячной заработной платы на 25.

Средний дневной заработок работников, проработавших меньше одного месяца, определяется делением исчисленной за отработанные дни общей суммы всех видов оплаты труда (основная заработная плата, дополнительная заработная плата — доплаты, надбавки, дополнительные выплаты, премии и т.д.) на число отработанных дней.

4. Размер среднего часового заработка определяется делением производной от средней месячной заработной платы и учтенных для исчисления

средней месячной заработной платы месяцев на фактически отработанное данным работником количество часов в течение месяцев, учтенных для исчисления средней месячной заработной платы.

Средний часовой заработок работников, проработавших меньше одного месяца, определяется делением исчисленной за отработанные дни общей суммы всех видов оплаты труда (основная заработная плата, дополнительная заработная плата — доплаты, надбавки, дополнительные выплаты, премии и т.д.) на количество рабочих часов, установленных законодательством Республики Армения или коллективным договором, или трудовым договором, или правовым актом работодателя для данного работника.

В случае, когда в течение двенадцати месяцев, предшествующих месяцу возникновения требования по исчислению средней месячной заработной платы, работник не имел фактически рассчитанной заработной платы либо в течение двенадцати месяцев имелись случаи, перечисленные в абзаце втором части 2 настоящей статьи, средняя часовая заработная плата определяется делением установленной законодательством для работника должностной ставки или месячной заработной платы, установленной трудовым договором либо правовым актом о приеме на работу, на число рабочих часов, установленных на месяц выполнения расчета для данного работника в соответствии с законодательством Республики Армения или коллективным договором, либо трудовым договором, или правовым актом работодателя.

5. *(часть утратила силу в соответствии с [НО-220-N](#) от 12 ноября 2012 года)*

6. *(часть утратила силу в соответствии с [НО-220-N](#) от 12 ноября 2012 года)*

7. В случае, когда исчисленные в установленном настоящей статьей порядке средний месячный или средний часовой заработок соответственно ниже

действующей на данный момент минимальной месячной заработной платы или минимального размера часовой тарифной ставки, вместо среднего месячного или среднего часового заработка за основание принимается соответственно действующая на данный момент минимальная месячная заработная плата или минимальный размер часовой тарифной ставки.

*(статья 195 изменена, дополнена в соответствии с НО-23-Н от 16 декабря 2005 года, отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-220-Н от 12 ноября 2012 года, НО-151-Н от 12 декабря 2013 года, дополнена, отредактирована в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года, дополнена в соответствии с НО-460-Н от 9 октября 2020 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон [НО-460-Н](#) от 9 октября 2020 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 196. Удовлетворение требований работников в случае банкротства работодателя**

В случае банкротства работодателя требования работников, связанные с выдачей заработной платы и приравненных к ней иных 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 — при

представлении 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 сумм,  
подлежащих выплате работодателем**

*(заголовок изменен в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

1. Если выдача заработной платы и подлежащих выплате работодателем иных сумм по вине работодателя производится с нарушением сроков, установленных настоящим Кодексом, коллективным либо трудовым договором, или письменным соглашением сторон, работодатель выплачивает работнику за каждый просроченный день выдачи неустойку в размере 0,15 процентов подлежащей выплате суммы, но не более размера суммы, подлежащей выплате.

2. В случае признания работодателя банкротом исчисление неустойки, установленной частью 1 настоящей статьи, прекращается с момента вынесения решения суда о признании банкротом.

*(статья 198 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, изменена, отредактирована в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 199. Сведения о заработной плате и иных условиях труда**

Сведения о заработной плате и иных условиях труда работника предоставляются или опубликовываются только в предусмотренных законодательством Республики Армения случаях или с согласия работника.

## **ГЛАВА 20**

### ***ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ***

## **Статья 200. Условия оплаты учебного отпуска**

1. Учебный отпуск, предоставленный работникам, обучающимся в учебных заведениях, осуществляющих общеобразовательные, профессиональные образовательные программы, оплачивается работодателем в размере не менее среднего дневного заработка работника за каждый рабочий день, если работодатель направил работника на обучение.

2. Вопрос оплаты учебного отпуска работников, сдающих вступительные экзамены или обучающихся по личной инициативе в учебных заведениях, осуществляющих общеобразовательные, профессиональные образовательные программы, может регулироваться коллективным договором или соглашением сторон.

*(статья 200 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

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

Работники, получившие уведомление о расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, могут направляться на обучение профессии, соответствующей требованиям рынка труда или повышение квалификации. Порядок их профессионального обучения или повышения квалификации устанавливается законодательством Республики Армения.

*(статья 201 изменена в соответствии с НО-39-Н от 27 февраля 2006 года, НО-117-Н от 24 июня 2010 года)*

**Статья 201.1. Организация работодателем профессионального обучения поступающего на работу лица**

*(заголовок отредактирован в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

1. Работодатель до принятия лица на работу может организовать у себя или в ином месте (в том числе в иной организации) профессиональное обучение поступающего на работу лица (далее — ученик) продолжительностью до пяти месяцев — с выплатой в период обучения ученику вознаграждения как минимум в размере минимальной месячной заработной платы, установленной законом.

2. Отношения работодателя и ученика, связанные с профессиональным обучением, регулируются заключенным между сторонами письменным договором (далее — договор ученика), который подлежит учету в установленном законодательством Республики Армения порядке.

3. В случае отказа от поступления на работу к работодателю после профессионального обучения либо после поступления на работу невыполнения по

своей вине обязанности работать у работодателя в предусмотренный договором ученика период, лицо, прошедшее профессиональное обучение, по требованию работодателя обязано в порядке и на условиях, предусмотренных договором ученика, возместить работодателю сумму не более фактических расходов, связанных с организацией его профессионального обучения.

4. В период профессионального обучения на поступающее на работу лицо распространяются установленные настоящим Кодексом требования относительно максимальной продолжительности рабочего времени, а также минимальной продолжительности перерыва для отдыха и питания, ежедневного (междусменного) и еженедельного непрерывного отдыха.

*(статья 201.1. дополнена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, отредактирована в соответствии с НО-96-Н от 22 июня 2015 года, НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-Н](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 201.2. Дополнительное профессиональное обучение работников**

1. Работодатель с согласия работника может у себя или в ином месте (в том числе в иностранном государстве) организовать дополнительное профессиональное обучение работника с целью приобретения им профессиональных навыков или их совершенствования, либо переподготовки работника.

2. Между работодателем и работником заключается договор о профессиональном обучении относительно дополнительного профессионального обучения работника.



3. В период дополнительного профессионального обучения работника за ним сохраняются его рабочее место (должность) и оплата труда, за исключением случая, установленного пунктом 1 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса.

4. Установленное настоящей статьей дополнительное профессиональное обучение для работника не считается командировкой по смыслу статьи 209 настоящего Кодекса.

5. В случае невыполнения по своей вине обязанности работать у работодателя в течение предусмотренного договором о профессиональном обучении периода после дополнительного профессионального обучения лицо, прошедшее дополнительное профессиональное обучение, обязано возместить работодателю сумму не более фактических расходов, связанных с организацией его дополнительного профессионального обучения, в порядке и на условиях, предусмотренных договором о профессиональном обучении.

*(статья 201.2 дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

### **Статья 201.3. Организация работодателем трудовой практики**

1. Работодатель имеет право организовывать у себя трудовую практику — с заключением с проходящим трудовую практику лицом договора на срок до двух месяцев (далее — договор стажера) не более одного раза, без права продления.

2. Проходящее трудовую практику лицо (далее — стажер) — это гражданин, который в период учебы в осуществляющем образовательные программы начальном профессиональном (ремесленном), среднем профессиональном либо высшем профессиональном учебном заведении, или в течение одного года после его окончания привлекается работодателем к работе в целях приобретения трудового опыта по определенной специальности,

квалификации либо по наименованию должности, в случае чего вопрос вознаграждения решается с согласия сторон.

3. Число стажеров у работодателя не может превышать десяти процентов от числа работающих на данный момент работников.

4. Отношения, связанные с привлечением работодателем стажеров, регулируются договором гражданско-правового характера, заключенным со стажером в письменной форме в двух экземплярах, один экземпляр которого работодатель передает стажеру.

5. Лица в возрасте до восемнадцати лет работодателем привлекаются к работе в качестве стажеров и приобретают трудовой опыт с соблюдением особенностей, установленных статьями 17.1 и 257 настоящего Кодекса.

6. Период приобретения трудового опыта у работодателя не считается для стажера трудовым стажем.

7. Стажер привлекается к работе у работодателя и приобретает трудовой опыт продолжительностью не более пяти дней в неделю, четырех часов в день и двадцати часов в неделю — с сохранением перерывов для отдыха и питания.

***(статья 201.3 дополнена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

#### **Статья 201.4. Договор стажера**

1. Договор стажера о приобретении трудового опыта заключается в письменной форме, и им устанавливаются связанные с приобретением трудового опыта права и обязанности сторон, основания и порядок их изменения и прекращения, гарантии стажера, в случае предусмотрения вознаграждения — размер вознаграждения, а также иные отношения, связанные с приобретением трудового опыта.

2. Стажеру выдается сертификат о приобретении трудового опыта, в котором указываются период привлечения в качестве стажера, информация о знаниях, умениях или навыках, приобретенных в соответствии со специальностью и квалификацией или наименованием должности.

3. Договор о приобретении трудового опыта подлежит учету в порядке, установленном законодательством Республики Армения.

*(статья 201.4 дополнена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 202. Оплата труда в случае перехода работника на другую работу по состоянию здоровья**

1. Если вследствие выполняемой работы произошло ухудшение состояния здоровья работника (не может осуществлять прежнюю работу из-за травмы, профессионального заболевания, по иным причинам повреждения здоровья), и его перевод на соответствующую его специальности, квалификации и состоянию здоровья другую работу невозможен из-за 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 возмещение вреда.

2. Если работник в предусмотренных частью 1 настоящей статьи случаях переводится на нижеоплачиваемую работу, 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 202 изменена в соответствии с НО-39-N от 27 февраля 2006 года)*

### **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 среднего часового заработка.

### **Статья 204. Гарантии по обследованию здоровья**

Работнику, обследование здоровья которого обязательно обусловлено характером его работы, за время, затрачиваемое на обследование здоровья, выплачивается средняя заработная плата, для исчисления которой за основу принимается размер среднего часового заработка.

### **Статья 205. Компенсация, обусловленная отдельными условиями или 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 общинного бюджета Правительством Республики Армения устанавливается также максимальный размер компенсации.

## **Статья 206. Оплата при отказе от выполнения работы**

За период времени, в течение которого работник по обоснованным причинам отказывался от выполнения работы — 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 среднего часового заработка. Если работник отказывается от выполнения работы по необоснованным причинам, неотработанный период не оплачивается, а причиненный работодателю ущерб подлежит возмещению в порядке, установленном законодательством Республики Армения.

## **Статья 207. Гарантии донорам**

В день сдачи крови или ее компонентов донор освобождается от выполнения трудовых обязанностей. 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. В день сдачи крови или ее компонентов средняя дневная заработная плата работника сохраняется.

*(статья 207 изменена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

**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 командировках**

*(заголовок изменен в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

1. Работникам, отбывшим в 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 государственного или общинного бюджетов Правительством Республики Армения устанавливается также максимальный размер компенсации.

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

*(статья 209 изменена, дополнена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

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

*(статья утратила силу в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

**Статья 211. Случаи возврата выплаченных компенсаций**

*(статья утратила силу в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

**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 для произведения 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 командировку, или для переезда на работу в другую местность, или для выполнения отдельных действий;
- 4) сумма возмещения ущерба, причиненного работодателю по вине работника;
- 5) сумма, выплаченная за неотработанные дни, — если в случаях, предусмотренных пунктами 6, 7, 12, 13, части 1 статьи 109, частями 1, 2, 4 статьи 111, статьей 110 и частями 1 и 2.1. статьи 112, пунктами 5, 6, 8-10, 13 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса, работник увольняется до окончания рабочего года, за который ему был предоставлен отпуск.

2.1. В случаях, указанных в пунктах 1-4 части 2 настоящей статьи, работодатель вправе производить удержания или взыскания, 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, выявления ущерба, причиненного работником, им принят соответствующий правовой акт о производстве удержаний или взысканий. В указанном в пункте 5 части 2 настоящей статьи случае работодатель вправе производить удержания или взыскания, если до дня произведения с работником полного окончательного расчета в установленном настоящим Кодексом порядке принял соответствующий правовой акт об этом либо в индивидуальном правовом акте об увольнении работника (расторжении трудового договора) указал о производстве удержаний или взысканий.



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

4. В случае, когда работник увольняется с работы, и после произведения удержаний или взысканий в установленном настоящей статьей порядке задолженность работника перед работодателем не погашается полностью, а также в случае, когда невозможно произвести удержания или взыскания, однако работник имеет непогашенную задолженность перед работодателем, последний вправе обращаться в суд с требованием о выплате непогашенной задолженности.

*(статья 213 изменена, отредактирована в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-389-N от 10 декабря 2021 года, дополнена, изменена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 214. Ограничения 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. Заработная плата, выплачиваемая работнику после произведения удержаний и взысканий, установленных статьей 213 настоящего Кодекса, не может быть меньше установленного законом размера минимальной заработной платы.

*(статья 214 дополнена в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года, изменена в соответствии с НО-160-N 3 мая 2023 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## ГЛАВА 21

### **ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА**

#### **Статья 215. Обеспечение трудовой дисциплины**

1. Трудовая дисциплина на рабочем месте 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, действующие в период чрезвычайного положения или карантина правила санитарно-эпидемиологической безопасности, направленные на предотвращение распространения в Республике Армения инфекционных заболеваний, добросовестно относиться к имуществу работодателя и других работников, а также незамедлительно информировать работодателя о возникновении опасности, угрожающей жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, осуществлять функции, отведенные ему законами Республики Армения, иными нормативными правовыми актами, трудовым договором (либо индивидуальным правовым актом о приеме на работу), паспортом должности, внутренними и индивидуальными правовыми актами работодателя.

***(статья 216 дополнена в соответствии с НО-389-Н от 10 декабря 2021 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

## **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 и безвредные для здоровья условия труда;
- 5) ознакомлять работника при приеме на работу, а также в процессе работы с правилами внутреннего распорядка организации, требованиями по обеспечению охраны труда и противопожарной безопасности;
- 6) выполнять другие обязанности, предусмотренные законом, иными правовыми актами, коллективным и трудовым договорами.

*(статья 217 дополнена в соответствии с [НО-96-N от 22 июня 2015 года](#))*

*(закон [НО-96-N от 22 июня 2015 года](#) имеет переходное положение)*

## **Статья 218. Трудовая дисциплина и правила внутреннего распорядка организации**

1. Трудовая дисциплина — это установленные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным и трудовым договорами, внутренними правовыми актами работодателя правила поведения, которым обязаны подчиняться все работники.

2. Правилами внутреннего распорядка организации (внутренним правовым актом работодателя) регламентируются порядок приема на работу и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарной ответственности, иные вопросы, касающиеся учета ежедневного или еженедельного рабочего времени работников, запрета на насилие или сексуальное домогательство на работе (в месте работы), а также трудовых отношений.

*(статья 218 дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **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 внутренними правовыми актами, в том числе программами акционирования сотрудников могут устанавливаться иные виды поощрений.

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

*(статья 219 изменена в соответствии с НО-237-Н от 26 мая 2021 года)*

## **Статья 220. Нарушение трудовой дисциплины**

1. Нарушением трудовой дисциплины считается невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей по вине работника или какое-либо иное нарушение правил поведения, установленных частью 1 статьи 218 настоящего Кодекса.

2. Не считаются нарушениями трудовой дисциплины:

1) неявка на работу или явка на неполный рабочий день в период предотвращения стихийных бедствий, технологических аварий, эпидемий, несчастных случаев, пожаров и иных случаев чрезвычайного характера или немедленной ликвидации их последствий — обусловлено этими случаями;

2) неявка на работу или явка на неполный рабочий день в период внепланового перенесения или внепланового предоставления каникул, предусмотренных для образовательных (в том числе дошкольных) учреждений, — с целью организации ухода за ребенком до двенадцати лет.

*(статья 220 отредактирована в соответствии с НО-236-Н от 29 апреля 2020 года, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

### **Статья 221. Грубое нарушение трудовой дисциплины**

*(статья утратила силу в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

### **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 пунктов 5, 6, 8-10, 13 части 1 статьи 113 настоящего Кодекса.

2. Для отдельных категорий работников законом могут быть установлены также иные дисциплинарные взыскания.

3. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законом, запрещается.

*(статья 223 изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-389-N от 10 декабря 2021 года)*

### **Статья 224. Выбор дисциплинарного взыскания**

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

**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**

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

*(статья 226 отредактирована в соответствии с НО-404-Н от 24 октября 2018 года, НО-76-Н от 23 января 2020 года)*

**Статья 227. Срок применения дисциплинарного взыскания**

1. Дисциплинарное взыскание может применяться в течение одного месяца со дня выявления нарушения, не считая периодов 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) денежных или иных ценностей, дисциплинарное взыскание может быть применено, если со дня совершения нарушения прошло не более одного года.

### **Статья 228. Обжалование дисциплинарного взыскания**

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в судебном порядке — в течение одного месяца после вступления в силу в установленном законом порядке правового акта о применении данного дисциплинарного взыскания.

*(статья 228 дополнена в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

### **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 выполняет свои трудовые обязанности.

## **ГЛАВА 22**

### ***МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ***

### **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) налицо вина 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, с учетом степени вины возмещение ущерба уменьшается или требование о возмещении ущерба отклоняется.

### **Статья 234. Случаи наступления материальной ответственности работодателя**

Материальная ответственность работодателя наступает, если:

1) работник, не застрахованный на рабочем месте от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, заболел профессиональным заболеванием, получил травму или умер;

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, в порядке, установленном Гражданским кодексом Республики Армения и иными законами, подлежит возмещению.

### **Статья 237. Случаи материальной ответственности работника**

Работник обязан возмещать работодателю причиненный материальный ущерб, который возник:

1) вследствие порчи или утраты имущества работодателя;

- 2) вследствие допущения перерасхода материалов;
- 3) в случаях 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 или денежных ценностей.

#### **Статья 238. Пределы материальной ответственности работника**

Работник обязан возмещать 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 возмещать 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 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 в себя реальный ущерб и упущенную выгоду.

2. Ущербом являются расходы лица, право которого нарушено, произведенные им или которые он должен произвести для восстановления нарушенного права — утраты или повреждения его имущества (реальный 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 выполнении служебных, должностных или иных трудовых обязанностей, управлении транспортными средствами и т.д.) ущерб, имеет право обратного требования (регресса) в отношении этого работника — в размере выплаченного им возмещения, если законом не предусмотрен иной размер.

## ГЛАВА 23

### **БЕЗОПАСНОСТЬ И ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ**

#### **Статья 242. Обеспечение безопасности и охрана здоровья работников**

*(заголовок изменен в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

Обеспечение безопасности и охрана здоровья работников — это система защиты 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 242 изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 243. Право работников на безопасный труд**

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

2. Безопасность и охрану здоровья работников обязан обеспечивать работодатель. Работодатель с учетом степени опасности производства или работы для работников привлекает квалифицированную службу обеспечения безопасности и охраны здоровья работников или осуществляет эту функцию лично.

3. Классификация условий труда и минимально допустимые уровень и количество вредных для здоровья факторов устанавливаются законами и иными правовыми актами.

*(статья 243 изменена, дополнена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **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 электроэнергии, газом и другими видами энергии;
- 5) безопасные и безвредные для здоровья условия труда (соблюдение норм и правил техники безопасности, надлежащее освещение, обогрев,

вентиляция, уровень шума, облучение, вибрация ниже установленных минимальных норм и другие факторы, имеющие отрицательное воздействие на здоровье работника);

- 5.1) предоставление умных приспособлений для лиц с инвалидностью;
- б) иные условия, необходимые для выполнения определенных работ.

***(статья 244 дополнена в соответствии с НО-296-N от 14 июля 2022 года)***

#### **Статья 245. Оборудование рабочего места**

1. Рабочее место 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. Обеспечение доступности рабочего места для лиц с инвалидностью (предоставление умных приспособлений на месте работы) гарантируется законами.

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

***(статья 245 дополнена в соответствии с НО-296-N от 14 июля 2022 года)***

#### **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 обеспечению 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 безопасной эксплуатацией оборудования осуществляется работодателем, если договором об использовании (эксплуатации) этого оборудования не предусмотрено иное.

*(статья 246 изменена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 247. Защита от воздействия опасных химических веществ**

1. У работодателей, у которых 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. В установленных частью 1 настоящей статьи случаях 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 247 изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **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. *(часть утратила силу в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года)*

3. Работодатель обязан принимать внутренние правовые акты об обеспечении безопасности и охране здоровья работников, если законодательством Республики Армения касательно данной сферы осуществляемой работодателем деятельности установлены требования, предъявляемые к обеспечению 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 248 изменена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, отредактирована в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 249. Обязательное медицинское обследование**

1. Лица в возрасте до восемнадцати лет обязаны при приеме на работу проходить обязательное предварительное медицинское обследование.

Работники в возрасте до восемнадцати лет обязаны проходить периодическое медицинское обследование один раз в течение каждого рабочего года.

2. Работники, которые на рабочем месте могут подвергаться воздействию факторов профессионального риска, обязаны проходить предварительное медицинское обследование до приема на работу, а в процессе работы — периодическое медицинское обследование — в соответствии с графиком, утвержденным работодателем. Работники, профессиональный риск которых обусловлен использованием в процессе работы опасных веществ, подлежат периодическому медицинскому обследованию также 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 — периодически, один раз в течение каждого рабочего года — 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. Периодическое медицинское обследование проводится в рабочее время — за счет средств работодателя. Результаты медицинского обследования регистрируются в персональной санитарной (медицинской) книжке работника.

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

***(статья 249 изменена, отредактирована в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, отредактирована, изменена, дополнена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

## **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 месте работы или получения информации о возникновении опасности в ином месте выполнения работниками трудовых функций работодатель обязан:

- 1) информировать как можно быстро об угрожающей опасности всех работников и лиц, которым может угрожать опасность, а также о 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) информировать как можно быстро соответствующие внутренние и внешние службы и органы об опасности и пострадавших работниках;

5) привлечь к устранению опасности до прибытия специализированных служб работников службы по обеспечению безопасности и охране здоровья работодателя, а также работников, прошедших соответствующее обучение.

3. В случаях, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, если работодатель не предпринимает мер для защиты работников от вероятной опасности, с требованием о приостановлении работы имеет право выступить служба по обеспечению безопасности и охране здоровья работодателя, а также представители работников. Если работодатель отказывается выполнять требование службы по обеспечению безопасности и охране здоровья или представителей работников, то последние уведомляют об этом инспекционный орган. Руководитель инспекционного органа после оценки обеспечения безопасности и состояния здоровья работников может принять решение, обязывающее работодателя приостановить работу. Если работодатель отказывается выполнять требования руководителя уполномоченного Правительством Республики Армения инспекционного органа, осуществляющего контроль за обеспечением безопасности 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. За исключением работодателей-физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями или нотариусами, каждый работодатель обязан иметь план эвакуации работников, который должен быть составлен с учетом нужд лиц с инвалидностью.

6. Работодатели, которые производят или используют, либо хранят опасные вещества, обязаны в установленном законодательством порядке иметь планы действий по предупреждению о возможной аварии и ликвидации ее последствий.

7. Планы эвакуации работников должны размещаться в видном для работников месте. Служба по обеспечению безопасности и охране здоровья работодателя и профессиональный союз обязаны быть информированными о планах эвакуации, предупреждения 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 среднего часового заработка.

9. Если природные условия препятствуют безопасному осуществлению работ, работы должны быть приостановлены. При возникновении опасности работодатель для предотвращения несчастных случаев в месте работы имеет право в установленном настоящим Кодексом порядке на перевод работников на другую работу, не предусмотренную трудовым договором.

*(статья 250 дополнена, изменена в соответствии с НО-75-N от 26 мая 2008 года, изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, НО-256-N от 17 декабря 2014 года, НО-172-N от 21 марта 2018 года, НО-265-N от 4 декабря 2019 года, дополнена в соответствии с НО-296-N от 14 июля 2022 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 251. Санитарно-гигиенические помещения работодателя**

*(заголовок изменен в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

1. В соответствии с порядком и в случаях, установленных нормативными правовыми актами об обеспечении безопасности и охране здоровья работников, у работодателя для отдыха, кормления грудью детей, переодевания, хранения

одежды, обуви, средств индивидуальной защиты оборудуются санитарные помещения и комнаты личной гигиены или соответствующие изолированные места с умывальниками, душевыми, туалетами.

2. У работодателей, у которых используются опасные вещества, санитарные помещения и комнаты личной гигиены оборудуются с соблюдением специальных требований к оборудованию подобных 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 работодателя оборудуются в соответствии с требованиями к оборудованию таких помещений — с учетом численности работников.

*(статья 251 дополнена в соответствии с НО-178-N от 20 ноября 2014 года, изменена, дополнена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 252.    Аттестация работодателя**

*(статья утратила силу в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года)*

#### **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 здоровья работников представителей работников. Работодатель может создавать у себя комиссию по обеспечению безопасности и по вопросам здоровья работников, порядок деятельности которой устанавливается Правительством Республики Армения.

*(статья 253 изменена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, дополнена, изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

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

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

2. Работодатель обеспечивает, чтобы командированный к нему работник приступил к выполнению трудовых обязанностей только после осведомления о существующих у работодателя факторах возможного риска и прохождения в определенном месте работы инструктажа по безопасности.

*(статья 254 изменена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*



## **Статья 255. Обеспечение работников средствами защиты**

1. Работодатель на основании нормативных правовых актов об обеспечении безопасности и охране здоровья работников и оценки состояния безопасности и здоровья работников у работодателя оборудует средства коллективной защиты, бесплатно предоставляет работникам 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 об обеспечении безопасности и охране здоровья работников.

*(статья 255 изменена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 256. Организация медицинской помощи работникам**

1. При несчастных случаях или возникновении острых заболеваний на рабочем месте работодатель обязан обеспечивать работникам первую медицинскую помощь.

2. Перевозку в медицинскую организацию работника, заболевшего или получившего травмы на рабочем месте или в ином месте при выполнении трудовых функций, за счет своих средств организует работодатель.

*(статья 256 дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

**Статья 257. Работы, запрещенные для лиц в возрасте до восемнадцати лет**

*(заголовок отредактирован в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

1. Запрещается привлечение лиц в возрасте до восемнадцати лет к работам по производству, использованию, рекламе, торговле или распространению любым иным способом, либо реализации алкогольных напитков, наркотических средств, психотропных (психовоздействующих) веществ, табака, иных табачных изделий или их заменителей, печатных изданий, фильмов, видеороликов, теле- и радиопередач, содержащих эротику, порнографию, ужасы, прочих материалов или предметов порнографического характера, а также к работам по организации или рекламе азартных игр.

2. Запрещается привлечение лиц в возрасте до восемнадцати лет к установленным законодательством Республики Армения тяжелым, вредным, особо тяжелым, особо вредным работам, а также к работам, являющимся тяжелыми и вредными для лиц в возрасте до восемнадцати лет. Перечень работ, являющихся тяжелыми и вредными для лиц в возрасте до восемнадцати лет, устанавливается Правительством Республики Армения.

*(статья 257 отредактирована в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 258. Защита материнства**

1. Запрещается привлечение беременных женщин или женщин, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до одного года, к выполнению тяжелых, вредных, особо тяжелых, особо вредных работ, установленных законодательством Республики Армения, а также работ, являющихся тяжелыми и вредными для беременных женщин или женщин, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до одного года. Перечень работ, являющихся тяжелыми и вредными для беременных женщин или 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. При отсутствии возможности устранения 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 подобных факторов. Если изменением трудовых условий устранение такого воздействия невозможно, работодатель обязан перевести женщину (с ее согласия) на другую работу в той же организации. При отсутствии такой возможности женщине предоставляется оплачиваемый отпуск до предоставления ей отпуска по беременности и родам.

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

выполнения трудовых обязанностей — с сохранением средней заработной платы, которая исчисляется на основании размера среднего часового заработка.

5. Женщине с ребенком в возрасте до двух лет, помимо предоставляемого для отдыха и питания времени на перерыв, через каждые три часа предоставляется дополнительный перерыв продолжительностью не менее получаса. По желанию женщины эти перерывы могут быть объединены и присоединены к перерыву для отдыха и питания либо предоставлены в начале рабочего дня или перенесены на конец рабочего дня — с соответствующим сокращением продолжительности рабочего дня. В период установленных настоящей частью перерывов работник оплачивается в размере среднего часового заработка.

*(статья 258 отредактирована, дополнена, изменена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, отредактирована в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

#### **Статья 259. Гарантии безопасности и здоровья работающих лиц с инвалидностью**

*(заголовок изменен в соответствии с НО-296-Н от 14 июля 2022 года)*

Безопасность и охрана здоровья работающих лиц с инвалидностью гарантируются законами.

*(статья 259 изменена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, НО-296-Н от 14 июля 2022 года)*

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

1. Работник, в месте работы или при выполнении трудовых функций в ином месте пострадавший от несчастного случая, заболевший острым профессиональным заболеванием (если позволяет его состояние), а также лицо, которое стало очевидцем несчастного случая или его последствий, обязаны немедленно сообщить об этом руководителю подразделения, работодателю, службе по вопросам безопасности и здоровья работников работодателя.

2. Работодатель в случае смерти работника в месте работы или при выполнении трудовых функций в ином месте обязан немедленно сообщить об этом страхователю, в Полицию Республики Армения и в инспекционный орган.

*(статья 260 изменена в соответствии с НО-117-N от 24 июня 2010 года, НО-256-N от 17 декабря 2014 года, НО-172-N от 21 марта 2018 года, НО-265-N от 4 декабря 2019 года, дополнена, изменена в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

**Статья 261. Служебное расследование несчастных случаев, случаев профессиональных заболеваний**

1. Для установления причин профессиональных заболеваний и несчастных случаев у работодателя 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 имевшего место во время работы несчастного случая или профессионального заболевания, имеет право знакомиться с материалами служебного расследования по несчастному случаю или профессиональному заболеванию, получать акт служебного расследования несчастного случая или случая профессионального заболевания, а в случае несогласия с актом результаты служебного расследования могут быть обжалованы в административном и (или) судебном порядке.

*(статья 261 изменена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 262. Контроль за обеспечением безопасности и охраной здоровья работников**

*(заголовок отредактирован в соответствии с НО-172-Н от 21 марта 2018 года, дополнен в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

1. Контроль за обеспечением безопасности и охраной здоровья работников осуществляется инспекционным органом.

*(статья 262 отредактирована в соответствии с НО-172-Н от 21 марта 2018 года, изменена в соответствии с НО-265-Н от 4 декабря 2019 года, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## ГЛАВА 24

### **ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

#### **Статья 263. Понятие трудового спора**

Трудовой спор — это разногласие между работником или ранее находившимся в трудовых отношениях с данным работодателем работником и работодателем, которое возникает или возникло при осуществлении прав и выполнении обязанностей, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, внутренними правовыми актами, трудовым или коллективным договором.

*(статья 263 дополнена в соответствии с НО-96-N от 22 июня 2015 года)*

*(закон [НО-96-N](#) от 22 июня 2015 года имеет переходное положение)*

#### **Статья 264. Орган по рассмотрению трудовых споров и медиация в трудовых спорах**

*(заголовок дополнен в соответствии с НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

1. Трудовые споры подлежат рассмотрению в судебном порядке — в порядке, установленном Гражданским процессуальным кодексом Республики Армения. По трудовым спорам может быть осуществлена также медиация в порядке, установленном Законом "О медиации".

2. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, установленном Главой 11 настоящего Кодекса.

3. Трудовые споры в соответствии с требованиями Гражданского процессуального кодекса Республики Армения и Закона Республики Армения "О

коммерческом арбитраже" могут быть переданы на разрешение в Арбитражный трибунал, если между работником и работодателем достигнуто соглашение или коллективным договором предусмотрена возможность передачи спора в арбитраж. Трудовые споры, предусмотренные статьей 265 настоящего Кодекса, могут быть переданы на разрешение в Арбитражный трибунал в установленный той же статьей срок. Арбитражное соглашение не ограничивает права работника передать вытекающий из трудового договора работника спор в суд, за исключением случая, когда арбитражное соглашение было заключено после возникновения спора, и стороны безоговорочно согласились передать спор на разрешение в Арбитражный трибунал.

*(статья 264 дополнена в соответствии с НО-77-N от 19 июня 2015 года, НО-160-N от 3 мая 2023 года)*

*(закон НО-160-N от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)*

## **Статья 265. Споры по трудовому договору**

1. В случае несогласия с изменением условий труда или прекращением трудовых отношений работник в течение двух месяцев со дня получения индивидуального правового акта об изменении условий труда или об увольнении (либо расторжении трудового договора), а в случаях, установленных пунктом 12.2. части 1 статьи 109 настоящего Кодекса, — в течение двух месяцев со дня признания трудового договора расторгнутым в силу закона, вправе обращаться в суд.

1.1. В установленных частью 1 настоящей статьи случаях, если выясняется, что условия труда изменены либо трудовые отношения с работником прекращены без законных оснований или с нарушением требований, установленных законодательством Республики Армения либо внутренними или индивидуальными



правовыми актами работодателя, либо трудовым договором, нарушенные права работника восстанавливаются. В этих случаях 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 у данного работодателя выполнял низкооплачиваемую работу.

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

3. Для определения размера предусмотренной частями 1.1. и 2 настоящей статьи средней заработной платы учитывается размер заработной платы, исчисленной для работника до расторжения трудового договора, в порядке, установленном статьей 195 настоящего Кодекса. В предусмотренных частями 1.1 и 2 настоящей статьи случаях средняя заработная плата исчисляется путем умножения размера средней дневной заработной платы работника на количество рабочих дней всего периода вынужденного простоя.

***(статья 265 изменена, дополнена в соответствии с НО-117-Н от 24 июня 2010 года, изменена, отредактирована в соответствии с НО-5-Н от 12 марта 2014 года, отредактирована, дополнена в соответствии с НО-160-Н от 3 мая 2023 года)***

***(закон НО-160-Н от 3 мая 2023 года имеет заключительную часть и переходные положения)***

**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**

**Ереван**

**НО-124-N**