

ԱՐԱԲԱԿԱՆ ՄԻԱՑՅԱԼ
ԷՄԻՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ
ԺԱՄԱՆԱԿԱՎՈՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ
ՄԻԳՐԱՆՏԻ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ



IOM International Organization for Migration
Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն(ՄՄԿ)
Հայաստանյան առաքելություն

**ԱՐԱԲԱԿԱՆ ՄԻԱՑՅԱԼ
ԷՄԻՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ
ԺԱՄԱՆԱԿԱՎՈՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ
ՄԻԳՐԱՆՏԻ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ**



**Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն(ՄՄԿ)
Հայաստանյան առաքելություն**

ԵՐԵՎԱՆ 2008



Սույն ուղեցույցը հրատարակվել է Միավորված ազգերի կազմակերպության զարգացման ծրագրի (ՄԱԶԾ) Թրաֆիքինգի դեմ պայքարի ծրագրի ֆինանսավորմամբ:

© **Հեղինակային իրավունքը պաշտպանված է:** Սույն հրատարակության ոչ մի մաս չի կարող վերարտադրվել, պահպանվել որոնողական համակարգում կամ փոխանցվել էլեկտրոնային, մեխանիկական, պատճենահանման, ձայնագրման կամ այլ եղանակով առանց հեղինակների և հրատարակչի նախնական գրավոր թույլատվության:

Սույն հրատարակությունում արտահայտված կարծիքները կարող են չհամընկնել ՄՄԿ-ի կամ նրա անդամ-պետությունների պաշտոնական տեսակետների հետ:

Հրատարակիչ՝ Միգրացիայի Միջազգային կազմակերպություն



IOM International Organization for Migration
Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն(ՄՄԿ)
Հայաստանյան առաքելություն

Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն(ՄՄԿ)
Հայաստանյան առաքելություն

Հայաստան ♦ Երևան 0010 ♦ ՄԱԿ-ի գրասենյակ ♦ Պետրոս Ադամյանի փողոց 14, 1-ին հարկ
Հեռ.՝ (+374 10) 58 56 92 ♦ 58 37 86 ♦ Հեռապատճեն՝ (+374 10) 54 33 65

Էլ.փոստ՝ iom@iom.am ♦ <http://www.iom.int/armenia>

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՎԻՉԱՆԵՐ: ԹԱՐՄԱՑՎԱԾ ՏԵՂԵԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ 5

Այցելության մուտքի վիզա	5
Զբոսաշրջային (տուրիստական) վիզա	6
Ծառայողական մուտքի թույլտվություն	6
Տարանցիկ մուտքի վիզա	6
Բազմակի մուտքի վիզա	6
Փաստաթղթեր	7
Աշխատանքային (գբաղվածության) վիզա	7

ԱՄԷ ՆԵՐԳԱՂԹԻ (ԻՄԻԳՐԱՑԻՈՆ) ՎԱՐՉՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ .. 8

Աշխատանքի ընդունման գործակալություններ 9

Ուղեցույցներ` 1-12..... 11

1. Հիմնական տեղեկություններ ԱՄԷ-ի մասին	11
2. Ընդհանուր դիրեկտիվներ	12
3. Աշխատանքի թույլտվություններ Ինչպես ձեռք բերել աշխատանքի թույլտվություն	12
4. Աշխատանքային (գբաղվածության) պայմանագրեր և աշխատանքային քարտեր.....	13
5. Աշխատանքի ընդունման մասնավոր գործակալություններ	14
6. Աշխատանքային ժամեր և արձակուրդներ.....	14
7. Փոխհատուցում աշխատանքային վնասվածքների և մասնագիտական հիվանդությունների դիմաց	16
8. Աշխատանքային վեժներ.....	17
9. Աշխատանքային պայմանագրի դադարեցումը.....	17
10. Ծառայության ավարտի նպաստներ.....	18
11. Հովանավորության փոխանցումը.....	19
12. Հայրենադարձություն.....	20

ՎԻՋԱՆԵՐ: ԹԱՐՄԱՑՎԱԾ ՏԵՂԵԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

33 երկրների քաղաքացիների (Ֆրանսիա, Իտալիա, Գերմանիա, Նիդեռլանդներ, Բելգիա, Լյուքսեմբուրգ, Շվեյցարիա, Ավստրիա, Շվեդիա, Նորվեգիա, Դանիա, Պորտուգալիա, Իռլանդիա, Յունաստան, Կիպրոս, Ֆինլանդիա, Մալթա, Իսպանիա, Մոնակո, Վատիկան, Իսլանդիա, Անդորրա, Սան Մարինո, Լիխտենշտեյն, Սիացյալ Նահանգներ, Կանադա, Ավստրալիա, Նոր Զելանդիա, Ճապոնիա, Բրունեյ, Սինգապուր, Մալայզիա և Հոնգ Կոնգ) թույլ է տրվում մուտք գործել ԱՄԷ առանց նախապես վիզա ձեռք բերելու, մեկ ամսով՝ առանց երկարաձգման հնարավորության, երեք ամսվա փոխարեն: Վարձը՝ մեկ վիզայի դիմաց 100 դիրհեմ, գանձվում է ԱՄԷ մուտք գործելիս՝ ցամաքային, ծովային նավահանգիստների և օդանավակայանների մուտքի կետերում:

Այցելության մուտքի վիզա

ԱՄԷ ժամանելիս Մեծ Բրիտանիայի Սիացյալ Թագավորության քաղաքացիներին (ՄԹ-ում բնակվելու իրավունք ունեցող) կտրամադրվի անվճար այցելության մուտքի վիզա: ԱՄԷ-ի ցանկացած օդակայանում ներգաղթի ծառայության անցակետերով անցնելիս ձեր անձնագրում կդրոշմվի այցի վիզա: Թեպետ վիզան կարող է դրոշմվել 30 օրով, սակայն այն տիրոջը թույլ է տալիս երկրում մնալ 60 օր, և կարող է մեկ անգամ երկարաձգվել լրացուցիչ 30-օրյա ժամկետով՝ 500 դիրհեմ վարձավճարով:

Բացի Պարսից ծոցի Համագործակցության Խորհրդի անդամ երկրների քաղաքացիներից, ումից վիզա չի պահանջվում, ինչպես նաև այն պետությունների քաղաքացիներից, որոնց, երկիր մուտք գործելիս, ինքնաբերաբար (ավտոմատ կերպով) տրամադրվում է այցելության մուտքի վիզա, մյուս բոլոր այցելուները, ովքեր ցանկանում են ԱՄԷ-ում մնալ 14 օրվանից ավելի (տես ստորև՝ «Ծառայողական մուտքի թույլտվություն» բաժինը) պետք է նախապես ձեռք բերեն այցելության մուտքի վիզա՝ հովանավորի միջոցով: Հովանավորը կարող է լինել ձեր ճամփորդական գործակալությունը, ձեր հյուրանոցը, այն ընկերությունը կամ գերատեսչությունը, ում հետ գործարարություն եք անում ԱՄԷ-ում, կամ որևէ անհատ (օրինակ, ԱՄԷ-ի բնակիչ ազգական կամ ընկեր):

Այցելության մուտքի վիզան կարող եք ստանալ օդակայան ժամանելիս, սակայն կա 100 դիրհեմ վարձավճար՝ գումարած 10 դիրհեմ՝ այս ծառայության մատուցման համար: Ձեր դիմումը լրացնելու համար ձեր հովանավորից կպահանջվեն ձեր ժամանման ամսաթիվը, թռիչքի մանրամասները և ձեր անձնագրի առաջին մի քանի էջերի լուսապատճենը, որը (անձնագիրը) պետք է լինի վավեր առնվազն երեք ամիս:

Հյուրանոցը կտրամադրի վիզա միայն այն դեպքում, եթե դուք հյուր եք: Որպեսզի անհատը հովանավորի այցելության մուտքի վիզան, պետք է վաստակի ամսական 4000 դիրհեմից ավելի և ունենա վավեր կացության վիզա: Ձեր այցի վիզան պետք է ներկայացվի օդակայանի ներգաղթի ծառայության կետ ձեր թռիչքի ժամանումից մեկ ժամ առաջ: Նկատի ունեցեք, որ ձեր ավիաընկերությունը կարող է մեկնումից առաջ պահանջել ապացույց (օրինակ, լուսապատճեն), որ ժամանելուն պես ձեզ սպասում է վավեր վիզա:

Նկատի ունեցեք, որ բրիտականական արտերկրի քաղաքացիների անձնագրեր կրող այն անձինք, ովքեր ՄԹ-ում բնակության իրավունք չունեն, ԱՄԷ մուտք գործելու համար պետք է ունենան վիզա:

Զբոսաշրջային (տուրիստական) վիզա

Այցելության մուտքի վիզայի այս հատուկ կատեգորիան տրամադրվում է Արևելյան և Արևմտյան Եվրոպայից անհատ զբոսաշրջիկներին, ովքեր չունեն ժամանելու պես վիզա ստանալու արտոնություն, ինչպես նաև Թաիլանդից, Յարավային Աֆրիկայից և Զինաստանից ժամանող այցելուներին: Զբոսաշրջության վիզան, որը պետք է հովանավորեն հյուրանոցները և զբոսաշրջային գործակալությունները, կրողին իրավունք է տալիս 30-օրյա ժամկետով գտնվելու ԱՄԷ-ում և երկարաձգման ենթակա չէ: Վարձավճարը 100 դիրհեմ է, ևս 10 դիրհեմ՝ սպասարկման համար:

Ծառայողական մուտքի թույլտվություն

Ծառայողական մուտքի թույլտվությունը (երբեմն անվանվում է 14-օրյա ժամկետով թույլտվություն) տրամադրվում է գործարարներին և զբոսաշրջիկներին: Թույլտվությունը պետք է հովանավորվի ԱՄԷ-ում գործունեություն ծավալելու արտոնագիր ունեցող որևէ ընկերության, առևտրային հաստատության կամ հյուրանոցի կողմից: Այս վիզան, որի ժամկետը երկարաձգման ենթակա չէ, վավեր է 14 օր՝ տրամադրման ամսաթվից հետո. երկրում գտնվելու տևողությունը 14 օր է՝ սկսած մուտքի օրվանից, ժամանման և մեկնումի օրերը չհաշված: Ծառայողական մուտքի թույլտվությունը ձեռք բերելու վարձավճարը 120 դիրհեմ է՝ գումարած 10 դիրհեմ սպասարկման վարձ: Թույլտվության պատրաստման համար նկատի ունեցեք առնվազն երկու շաբաթ:

Տարանցիկ մուտքի վիզա

Եթե դուք թռչում եք Եվրոպա կամ Միացյալ Նահանգներ, Ասիա կամ Աֆրիկա, կամ թռչում եք Եվրոպայից կամ Միացյալ Նահանգներից, Ասիայից կամ Աֆրիկայից, և անցնում եք ԱՄԷ-ի օդակայաններով, կարող եք ձեռք բերել հատուկ 96-ժամյա տարանցիկ մուտքի վիզա: Ձեզ պետք է հովանավորի ԱՄԷ-ում գործող որևէ ավիաընկերություն, և պետք է ունենաք առաջընթաց թռիչքի վավեր տոմս: Ձեր ճամփորդական փաստաթղթերը կկնքվեն մուտքի կնիքով: Այս վիզայի համար վարձ չկա:

Բազմակի մուտքի վիզա

Սա տարբերակ է գործարար այցելուների համար, ովքեր հաճախ են այցելում ԱՄԷ և ունեն հարաբերություններ ԱՄԷ-ում բարի համբավ վայելող որևէ ընկերության հետ: Վիզան վավեր է վեց ամսով՝ տրամադրման ամսաթվից սկսած. յուրաքանչյուր այցելություն չպետք է գերազանցի 30 օրը: Այս վիզան արժե 1000 դիրհեմ: Այցելում պետք է մուտք գործի ԱՄԷ այցելության վիզայով և ձեռք բերի բազմակի մուտքի վիզա երկրում գտնված ժամանակ:

Գերմանիայի քաղաքացիները (թե՛ զբոսաշրջիկներ, թե՛ գործարար այցելուներ)

կարող են դիմել Գերմանիայիում ԱՄԷ-ի դեսպանատուն մեկ կամ երկու տարով բազմակի մուտքի վիզա ձեռք բերելու համար: Հովանավոր չի պահանջվում: Երկրում մնալու առավելագույն տևողությունը չպետք է գերազանցի տարեկան երեք ամիսը: Վիզայի վարձը 1500 դիրհեմ է:

ԱՄՆ քաղաքացիները կարող են դիմել ԱՄՆ-ում ԱՄԷ դեսպանատուն՝ մեկից տասը տարով բազմակի մուտքի վիզա ձեռք բերելու համար: Պահանջվում է հովանավոր, և վիզան տրամադրվում է անվճար: Յուրաքանչյուր այցելության ժամանակ երկրում գտնվելու առավելագույն տևողությունը չպետք է գերազանցի վեց ամիսը:

Փաստաթղթեր

ԱՄԷ-ի որև դեսպանատնից վիզա ձեռք բերելու համար ձեզ անհրաժեշտ է հետևյալը.

- Անձնագիր
- 2 լուսանկար
- Դիմումի ձևի կրկնօրինակը
- ԱՄԷ-ում գտնվող հովանավորից նամակ կամ ֆաքս համապատասխան դեսպանատանը
- Նամակ դիմումը ներկայացնողի ընկերությունից և լուսապատճենը:

Աշխատանքային (զբաղվածության) վիզան կամ թույլտվությունը

օտարերկրյա քաղաքացուն տրամադրվում է Ներգաղթի վարչության կողմից՝ ԱՄԷ-ում գործող ընկերությունում աշխատելու համար՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից հաստատվելուց հետո:

Աշխատանքային (զբաղվածության) վիզան կամ թույլտվությունը թույլ է տալիս վիզան կրողին մուտք գործել ԱՄԷ մեկ անգամ՝ 30 օր ժամկետով, և վավեր է 2 ամիս ժամկետով: Երբ աշխատողը մուտք է գործում երկիր աշխատանքային (զբաղվածության) վիզայի հիման վրա, հովանավորող ընկերությունը պետք է կատարի նրա կացության վերաբերյալ կնիք դրոշմելու համար պահանջվող ընթացակարգը:

Առողջապահության վարչության կողմից բժշկական վկայականի տրամադրումից հետո Աշխատանքային քարտի համար՝ դիմում պետք է ներկայացվի Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն՝ աշխատողի կողմից երկիր մուտք գործելուց հետո 30 օրվա ընթացքում: Հաջորդ քայլը դիմումի ներկայացումն է Ներգաղթի (Իմիգրացիոն) վարչություն՝ աշխատողի անձնագրում կացության կնիք դրոշմելու համար: Վերոնշյալ ողջ ընթացակարգը պետք է կատարվի աշխատողի կողմից ԱՄԷ ժամանելուց հետո 60 օրվա ընթացքում:

ԱՄԷ ԼԵՐԳԱՂԹԻ (ԻՄԻԳՐԱՑԻՈՆ) ՎԱՐՉՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

- Աբու Դաբի
Սաիդ բին Թահնուն փողոց
Աբու Դաբի
Հեռ.՝ 02 4462244

- Ալ Աին
Ադիթաբա Րոուդ, Դուբայի Իսլամական բանկի հարևանությամբ, Քարեֆուր
սուպերմարկետի դիմաց
Հեռ.՝ 03 7625555

- Դուբայ
Քաղաքացիության և կացության շնորհման վարչություն, Թրեյդ Սենթըր Րոուդ,
Բուր Դուբայի Ոստիկանական բաժանմունքի հարևանությամբ
Հեռ.՝ 04 3980000

- Շարջա
Քաղաքացիության և կացության շնորհման վարչություն, Գլխավոր փոստատան
հարևանությամբ
Հեռ.՝ 06 5726777

- Ումմ ալ-Քուվայն
Հեռ.՝ 06 7666419

- Աջման
Հեռ.՝ 06 7422255

- Ռաս ալ-Խայմա
Հեռ.՝ 07 2273333
ԱՄԷ

Աշխատանքի ընդունման գործակալություններ

1. «Քլարենդոն Փարքեր»

«Քլարենդոն Փարքերի» մերձավորարևելյան գրասենյակը (Clarendon Parker Middle East) հիմնադրվել է Դուբայում 1994 թ., ընդարձակվել և դարձել է մասնագետների վարձման ամենից հաջողված խորհրդատվական հաստատությունը Պարսից ծոցում:

«Քլարենդոն Փարքերը» արագորեն տրամադրում է արդյունավետ կադրային ծառայություններ բարձր չափորոշիչներ ունեցող և բարձր որակավորման թեկնածուներ պահանջող պատվիրատուներին: Թեկնածուները պետք է պատշաճ կերպով ստուգվեն և նրանց հետ ձեպագրույցներ անցկացվեն, և նրանց ակնկալիքները պետք է համապատասխանեն պատվիրատուների նպատակներին:

«Քլարենդոն Փարքերը» ներկայումս գտնվում է հեղինակավոր Դուբայ Ինտերնետ Սիթիում: Խորհրդատուներն աշխատում են մասնագետներից կազմված փոքր թիմերով, որոնք զբաղվում են միջինից ավագ մակարդակի նշանակումներով Պարսից ծոցի Համագործակցության Խորհրդի բոլոր անդամ երկրներում՝ հետևյալ ոլորտներում.

- Վաճառահանում և մարկետինգ
- Տեղեկատվական համակարգեր և հեռախոսային ընկերություններ
- Քարտուղարություն և վարչարարություն
- Մարդկային ռեսուրսներ և վերապատրաստում
- Ֆինանսներ և հաշվապահություն
- Հաճախորդների սպասարկում և նյութատեխնիկական ապահովում
- Ճարտարապետություն, ճարտարագիտություն (ինժեներական գործ) և շինարարություն
- Ցանցերի ստեղծում և անվտանգություն:

Լրացուցիչ տեղեկությունների համար այցելեք www.clarendonparker.com կայքը:

2. ՆԱԴԻԱ

ՆԱԴԻԱ-ն տրամադրում ապահովում է բարձրորակ և արժեքավոր ծառայություններ՝ ստեղծելու բարձր ազդեցություն ունեցող թիմեր՝ բացահայտելով բացառիկ ունակությունների տեր արհեստավարժների, որոնք համապատասխանում են տեղական գործարար պահանջումներին և մշակութային միջավայրին: ՆԱԴԻԱ-ն օժանդակում է պատվիրատուներին զարգացնել նոր գաղափարներ, շահել իրենց հաճախորդների վստահությունը և շարունակաբար հետամուտ

լինել կատարելագործման: Մենք օգնում ենք մեր պատվիրատուներին իրենց գործառնությունները կազմակերպելիս, իրենց ընկերությունները վերակառուցելիս և իրենց ծրագրերն ընդլայնելիս:

ՆԱԴԻԱ-ն Մերձավոր Արևելքում գործող առաջատար ընկերությունների տրամադրում է մարդկային ռեսուրսների կառավարման հավասարը չունեցող պորտֆել:

- Աշխատանքի ընդունում
- Ղեկավար կադրերի որոնում և ընտրություն
- Գովազդման և ստուգման արշավ
- Աշխատավարձերի և փոխհատուցումների հետազոտություններ
- Պսիխոմետրիկ վերլուծություն
- Մարդկային ռեսուրսների քաղաքականություններ
- Արտաքին ռեսուրսների՝ կապալառուների ներգրավում (Outsourcing)
- Աշխատանքից ազատվածներին աշխատանքի տեղավորում:

Լրացուցիչ տեղեկությունների համար այցելեք www.nadia-me.com կայքը:

3. ԲԱԿ-ի մերձավորարևելյան գրասենյակ

Ստեղծվել է 1979 թ., և այս տարի տոնում ենք մեր 25 ամյակը: Այսօր ունենք նախանձեղի պատվիրատուների պորտֆել, 80 000-ից ավելի դիմորդների տվյալների շտեմարան, աշխատանքի ընդունման փորձառու և արհեստավարժ խորհրդատուների նվիրյալ թիմ, ինչպես նաև բարդ համակարգչային ծրագրեր, որոնք մեզ հնարավորություն են ընձեռում դասակարգել և բացահայտել թեկնածուներին: ԲԱԿ-ը աշխարհում աշխատանքի տեղավորման առաջին գործակալությունն է, որին շնորհվել է ISO9001 վկայագիր:

Լրացուցիչ տեղեկությունների համար այցելեք www.bacme.com կայքը:

4. «Քիրշուու Լեոնարդ»

1999 թ. սեպտեմբերին իր հիմնադրումից ի վեր «Քիրշուու Լեոնարդը» ձեռք է բերել մարդկային ռեսուրսների հարցերով խորհրդատվության և աշխատանքի ընդունման հարգված մասնագետներ ունեցող հաստատության համբավ: Մասնագետների բաժինները զբաղվում են ժամանակավոր, մշտական և պայմանագրային հիմունքներով աշխատակիցներով հետևյալ ոլորտներում. քարտուղարության և գործարարության աջակցություն, վաճառահանում և մարկետինգ, ֆինանսներ, մարդկային ռեսուրսներ և վերապատրաստում, նյութատեխնիկական ապահովման և մատակարարման շղթայի կառավարում, տեղեկատվական համակարգեր և հեռախոսային ընկերություններ, ճարտարագիտություն (ինժեներական գործ), շինարարություն, բանկային գոր, մանրածախ առևտուր, ՀԼՄ, ինչպես նաև ավագ մակարդակի կառավարում և ղեկավար աշխատողներ:

«Քիրշուու Լեոնարդը» արհեստավարժության (պրոֆեսիոնալիզմի) համբավով չի գիջում ոչ մի ընկերության: Եթե իրերի ներկա վիճակը ձեզ չի գոհացնում, ապա մենք հենց այն խորհրդատվական ընկերությունն ենք, որին հարկ է դիմել:

Լրացուցիչ տեղեկությունների համար այցելեք www.kershawleonard.net կայքը:

Ուղեցույցներ՝ 1-12

1. Հիմնական տեղեկություններ ԱՄԷ-ի մասին

1. Արաբական Միացյալ Էմիրությունները յոթ էմիրությունների դաշնություն է (Աբու Դաբի, Դուբայ, Շարջա, Ռաս ալ-Խայմա, Աջման, Ումմ ալ-Բուվայն և Ֆուջայրա):

2. Մայրաքաղաքը՝ Աբու Դաբի:

3. ԱՄԷ-ի տարածքը կազմում է 90 559 քառ. կմ (իննսուն հազար հինգ հարյուր հիսունհինգ քառ. կմ)՝ կղզիները ներառյալ:

4. Բնակչությունը: Ըստ 1998 թ. մարդահամարի, բնակիչների թիվը 2 760 000 մարդ է (երկու միլիոն յոթ հարյուր վաթսուն հազար):

5. Կրոնը՝ իսլամ:

6. Լեզուն: ԱՄԷ-ի պաշտոնական լեզուն արաբերենն է, հատկապես մասնավոր հատվածում:

7. Ազգային տոնը՝ դեկտեմբերի 2-ը:

8. Արժույթը՝ դիրհեմ, որը բաժանվում է 100 ֆիլսի: ԱՄԷ-ից ներս և դուրս արժույթի մուտքի և ելքի սահմանափակումներ չկան:

9. Աշխատանքի նախարարություն

**Փոստատուն 809, Հեռ.՝ 02 – 6671700, Ֆաքս՝ 02 – 6665889, Աբու Դաբի
Փոստատուն 4409, Հեռ.՝ 04 – 2691666 Ֆաքս՝ 04 – 2695011, Դուբայ**

10. Արաբական Միացյալ Էմիրություններում օտարերկրյա դեսպանատների և հյուպատոսությունների հասցեները և հեռախոսների համարները տես Հավելվածում:

11. ԱՄԷ-ը որդեգրում են ազատ տնտեսության սկզբունքները: ԱՄԷ-ի դռները բաց են բոլոր ազգությունների աշխատուժի առջև՝ առանց սահմանափակումների: Գործատուներն ունեն Աշխատանքի օրենքի դրույթների և վերջինիս գործադիր որոշումների շրջանակներում երկրագնդի բոլոր ծագերից աշխատողներ վարձելու ազատություն:

12. ԱՄԷ-ում աշխատելու համար օտարերկրյա աշխատուժ վարձելու արտոնագրերի համար ընդունված կանոնները և ընթացակարգերը կիրառվում են բոլոր էմիրություններում: Այն աշխատողը, որը ձեռք է բերում աշխատանքի թույլտվություն աշխատանքի որևէ գերատեսչությունից և մուտքի վիզա Քաղաքացիության և

կացության շնորհման որևէ գերատեսչությունից (վարչությունից), կարող է մուտք գործել ԱՄԷ Դաշնության ցանկացած էմիրության օդանավակայանից կամ ծովային նավահանգստից:

2. Ընդհանուր դիրեկտիվներ

ԱՄԷ-ի Աշխատանքային օրենքը համապարփակ է և կանոնակարգում է աշխատանքային հարաբերությունների բոլոր կողմերը (ասպեկտները): Դա զարգացած և հավասարակշռված օրենք է, որը բազմաթիվ օգուտներ է բերում աշխատակիցներին և բանվորներին:

Օրենքը և դրա դրույթները հարգելու և պահպանելու միջոցով աշխատանքում ձեռք են բերվում կայուն հարաբերություններ: Այս կայունությունը առաջադիմության բանալին է:

Համաձայն այս ըմբռնման, Աշխատանքի նախարարությունը հրապարակում է սույն ուղեցույցը ԱՄԷ-ում մարդու թի և աշխատանքային հարաբերությունների բոլոր կողմերի համար և խորհուրդ է տալիս մարդու թի պահպանել հետևյալը.

Ա. Լինել ճշտապահ աշխատանքային գրաֆիկի հարցում:

Բ. Չբացակայել աշխատանքից առանց նախապես թույլտվություն վերցրած լինելու կամ ընդունելի պատճառի:

Գ. Կատարել պետերի կարգադրությունները:

Դ. Աշխատավայրում անհարկի ձեռք չտալ մեքենաներին և սարքերին:

Ե. Չհարձակվել պետերի կամ անմիջական ղեկավարների վրա՝ ո՛չ խոսքով, ո՛չ գործողությամբ:

Զ. Հիվանդ չձևանալ և չանտեսել առողջապահության և աշխատանքի անվտանգության ցուցումները:

Է. Ցանկացած հանգամանքներում «չփախչել» աշխատանքից:

Թ. Ներկայանալ աշխատանքի տարեկան արձակուրդը կամ ցանկացած այլ արձակուրդ ավարտվելուն պես:

Ժ. Դժգոհություններ ունենալիս փորձել դրանք լուծել բարեկամաբար ընկերության համապատասխան կողմերի հետ:

ԺԱ. Եթե ձեզ չի հաջողվում լուծել որևէ դժգոհություն ձեր ընկերությունում, պետք է հարցի մասին տեղեկացնեք համապատասխան Աշխատանքային վարչությանը և հետևեք հարցի լուծման վերաբերյալ նրանց խորհրդին:

ԺԲ. ԱՄԷ մուտք գործելիս համոզվեք, որ ձեր գործատուն ձեր աշխատանքային քարտը ձեռք է բերել Աշխատանքի նախարարությունից:

3. Աշխատանքի թույլտվություններ

Ինչպես ձեռք բերել աշխատանքի թույլտվություն

1. Աշխատանքի թույլտվություն ձեռք բերելու համար օտարերկրյա աշխատողին պետք է հովանավորի Աշխատանքի նախարարության կողմից արտոնագրված և գրանցված որևէ հաստատություն:

2. Աշխատանքի նախարարությունը տրամադրում է աշխատանքի թույլտվությունը

որոշակի պայմաններով, և աշխատողը պետք է բավարարի այդ պայմանները.

2-Ա. Աշխատողը պետք է լինի 18-60 տարեկան:

2-Բ. Աշխատողը պետք է ունենա ԱՄԷ-ի համար օգտակար մասնագիտական կամ տեսական/կրթական որակավորումներ:

2-Գ. Աշխատողը պետք է ունենա առնվազն վեց ամիս վավեր անձնագիր:

2-Դ. Աշխատողը պետք է լինի առողջ և չտառապի որևէ հիվանդությունից:

4. Աշխատանքային (զբաղվածության) պայմանագրեր և աշխատանքային քարտեր

Ա. Աշխատանքային (զբաղվածության) պայմանագրեր

1. ԱՄԷ մուտք գործելիս աշխատողը պետք է ունենա աշխատանքային (զբաղվածության) պայմանագիր իրեն վարձող հաստատության հետ: Պայմանագիրը պետք է գրված լինի արաբերեն, և կարող է գրված լինել անգլերեն:

2. Աշխատանքային (զբաղվածության) պայմանագիրը պետք է կազմվի երեք օրինակից, որոնցից մեկն իր մոտ է պահում աշխատողը, մյուսը՝ գործատուն, իսկ երրորդը՝ իրավասու աշխատանքային գերատեսչությունը (անպայման ունեցեք պայմանագրի ձեր օրինակը, որը պետք է պահեք պայմանագրի գործողության ժամկետի ողջ ընթացքում):

3. Աշխատանքային (զբաղվածության) պայմանագրում պետք է սահմանվեն սկսման ամսաթիվը, տեսակը (տիպը), վայրը, գործողության ժամկետը, տևողությունը և աշխատավարձը:

4. Իրավասու աշխատանքային գերատեսչությունը պետք է վերանայի և վկայագրի աշխատանքային (զբաղվածության) պայմանագիրը:

Բ. Աշխատանքային քարտ

1. Գործատուն պետք է ձեռք բերի աշխատանքային քարտ աշխատանքի վերցված աշխատողի համար՝ վերջինիս ԱՄԷ ժամանելուց հետո 60 օրվա ընթացքում: Եթե գործատուն այսպես չվարվի, ապա պատասխանատու կլինի դրա համար նախատեսված տուգանքների վճարման համար: Այս դեպքում աշխատողը իր աշխատանքը կատարած կլինի օրենքի և օտարերկյա աշխատուժի վարձման կանոնակարգումների խախտումով: Նման հանգամանքներում աշխատողներին խորհուրդ ենք տալիս ծանուցել իրավասու աշխատանքային վարչությանը, որպեսզի վերջինս ձեռնարկի անհրաժեշտ գործողություն գործատուի դեմ:

2. Աշխատողը պետք է լինի առողջ՝ կատարելու այն աշխատանքը, որի համար վարձվել է, և չպետք է տառապի որևէ հիվանդությամբ: Սա պետք է ապացուցվի բժշկական վկայականով յուրաքանչյուր աշխատողի համար, որը պետք է տրամադրի ԱՄԷ-ի որևէ իրավասու բժշկական կոնցեռն՝ ըստ համապատասխան ցուցումների:

3. Քարտը վավեր է երեք տարի ժամկետով և ենթակա է երկարաձգման նույն ժամկետով, գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ: Այս դեպքում քարտի ժամկետը պետք է երկարաձգվի ժամկետը լրանալու օրվանից հետո 60 օրվա ընթացքում: Այս ժամանակահատվածն անցնելուց հետո քարտի ժամկետը չի

կարող երկարաձգվել, եթե գործատուն Նախարարություն չներկայացնի ընդունելի հիմնավորում (արդարացում): Այս դեպքում Նախարարությունը կգանձի քարտի ժամկետի երկարաձգումն ուշացնելու համար որպես տուգանք սահմանված վճարը: Աշխատողը չի կարող շարունակել աշխատել՝ իր աշխատանքային քարտի ժամկետը լրանալուց հետո: Քանի որ աշխատողն այն անձն է, որը վնաս կկրեր աշխատանքային քարտի ժամկետը չերկարաձգելուց, ապա նա պետք է պահանջի, որ գործատուն երկարացնի քարտի ժամկետը, քանի դեռ աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են: Եթե գործատուն չի արձագանքում այս պահանջին, ապա աշխատողին խորհուրդ ենք տալիս ծանուցել իրավասու աշխատանքային վարչությանը, որպեսզի վերջինս ձեռնարկի անհրաժեշտ ընթացակարգ գործատուի դեմ:

4. Գործատուն ստանձնում է վճարել աշխատանքային պայմանագրի և աշխատանքային քարտի համար նախատեսված վարձավճարները, ինչպես նաև աշխատանքային քարտ ձեռք բերելու կամ ժամկետը երկարաձգած լինելու ուշացման պատճառով առաջացած տուգանքները:

5. Բոլոր աշխատողները պետք է ԱՄԷ-ում տեղաշարժվելիս իրենց աշխատանքային քարտերը կրեն իրենց հետ:

5. Աշխատանքի ընդունման մասնավոր գործակալություններ

1. ԱՄԷ-ում գոյություն ունեն աշխատանքի ընդունման բազմաթիվ գործակալություններ, որոնք արտոնագրված են աշխատանքի ընդունելու օտարերկրյա մարդու՝

2. Այս գործակալությունները ենթարկվում են որոշակի պայմանների. դրանք աշխատողներից՝ նրանց համար աշխատանք գտնելու միջնորդության դիմաց որևէ վարձավճար ընդունելու իրավունք չունեն: Այս գործակալությունները վարձատրություն են ստանում գործատուներից, ովքեր նրանց խնդրում են արտերկրից աշխատուժ հրավիրել: Այս վարձատրությունը համաձայնեցվում է արտոնագրված գործակալության և գործատուի միջև, որը Նախարարությունից խնդրել է աշխատանքի թույլտվություններ՝ արտերկրից աշխատուժ հրավիրելու համար:

3. Եթե ԱՄԷ-ում գործող աշխատանքի ընդունման գործակալությունը որևէ գումար ընդունի որևէ աշխատողից՝ նրան աշխատանքի ընդունելու դիմաց, ապա աշխատողը պետք է հարցի մասին անհապաղ հայտնի ԱՄԷ-ում մոտակա աշխատանքի վարչությանը, որպեսզի վերջինս անհրաժեշտ ընթացակարգեր ձեռնարկի խնդրո առարկա գործակալության նկատմամբ, քանի որ նման գործակալություններին, ըստ ԱՄԷ-ի Աշխատանքային օրենքի դրույթների, ինչպես նաև Նախարարության որոշման, որը կանոնակարգում է օտարերկրյա աշխատուժի աշխատանքի ընդունման գործակալությունների գործունեությունը, արգելված է վարձավճարներ վերցնել աշխատողներից:

6. Աշխատանքային ժամեր և արձակուրդներ

1. Սովորական աշխատանքային ժամերի առավելագույն թիվը օրական ուժ ժամ է կամ շաբաթական 48 ժամ: Այս աշխատանքային ժամերը, կախված ոլորտից և աշխատանքի բնույթից, կարող են կրճատվել կամ ավելացվել, եթե դա հաստատվի Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից: Աշխատանքային օրենքի 65-րդ հոդված. «Սովորական աշխատանքային ժամերը երկու ժամով

կկրճատվեն Ռամադանին: Աշխատավայր հասնելու վրա ծախսված ժամանակը չի հաշվվում աշխատանքային ժամերի հետ»:

2. Աշխատողը պետք է ստանա իր աշխատավարձի առնվազն 25%-ը ցանկացած արտաժամյա աշխատանքի դիմաց: Եթե նրանից պահանջվել է աշխատել երեկոյան ժամը 9-ի և առավոտյան ժամը 4-ի միջև, ապա նա պետք է ստանա իր աշխատավարձի 50%-ը: Արտաժամյա աշխատանքը չպետք է գերազանցի երկու ժամը, բացառությամբ ֆորս մաժորի (անհաղթահարելի ուժի) դեպքերի:

3. Ուրբաթը հանգստյան օր է բոլոր աշխատողների համար, բացառությամբ օրավաճճով աշխատողների: Եթե աշխատողը ստիպված է աշխատել ուրբաթ օրը, ապա նրան պետք է տրվի մեկ այլ օր՝ հանգստի համար, կամ ստանա սովորական աշխատանքային ժամերի բազային աշխատավարձը՝ գումարած այդ աշխատավարձի առնվազն 50%-ը:

4. Աշխատողին ծառայության յուրաքանչյուր տարվա դիմաց հասնում է տարեկան արձակուրդ: Նրա արձակուրդը պետք է լինի ոչ պակաս, քան՝

Ա. երկու օր յուրաքանչյուր ամսվա դիմաց, եթե նրա ծառայության ժամկետը վեց ամսից ավելի է և մեկ տարուց պակաս,

Բ. 30 օր յուրաքանչյուր տարվա դիմաց, եթե նրա ծառայության ժամկետը գերազանցում է մեկ տարուց:

5. Եթե աշխատողը, որը փորձաշրջանից հետո աշխատել է երեք ամիս անընդմեջ, հիվանդանում է որևէ հիվանդությամբ, ապա նրան պետք է տրվի հիվանդության արձակուրդ՝ ոչ ավելի, քան 90 հաջորդական կամ ընդհատումներով օր՝ ծառայության յուրաքանչյուրտարվա դիմաց: Հաշվարկը կատարվում է հետևյալ կերպ.

Ա. առաջին տասնհինգ օր = լրիվ չափով վարձատրություն,

Բ. հաջորդ երեսուն օր = կես վարձատրություն,

Գ. Հաջորդող ժամանակահատվածներ = առանց վարձատրության:

6. Աշխատողներն ունեն նաև այլ արձակուրդներ ստանալու իրավունք.

Ա. տարեկան տասը օր պաշտոնական տոներ

Բ. Հաջի արձակուրդ: Սա հատուկ արձակուրդ է մուսուլման աշխատողների համար, որը տրամադրվում է ծառայության ժամկետում մեկ անգամ: Այս արձակուրդը տրամադրվում է առանց վարձատրության և չի հաշվվում մյուս արձակուրդների հետ. չի կարող գերազանցել 30 օրը:

Գ. Մայրության արձակուրդ: Աշխատող կինը օգտվում է 45-օրյա մայրության արձակուրդից՝ լրիվ չափով վարձատրությամբ, ներառյալ նախածննդյան և հետծննդյան շրջանները: Կին աշխատողի ծառայության ժամկետը պետք է լինի առնվազն մեկ տարի, այլապես, եթե դա կազմում է մեկ տարուց պակաս, վճարվում է վարձատրության կեսը: Ավելին, կին աշխատողը կարող է դադարել աշխատել առավելագույնը 100 օր՝ հաջորդական կամ ընդհատումներով, առանց վարձատրության, եթե պատճառը հիվանդությունն է, որը նրան թույլ չի տալիս վերադառալ աշխատանքի: Նման հիվանդությունը պետք է ապացուցվի բժշկական վկայականով, որը տրամադրում է իրավասու բժշկական մարմնի նշանակած բժշկական կոնցեռնը, կամ նշված մարմնի հաստատած վկայականով: Այս արձակուրդը չի հաշվվում մյուս արձակուրդների հետ:

7. Փոխհատուցում աշխատանքային վնասվածքների և մասնագիտական հիվանդությունների դիմաց

1. Աշխատանքային օրենքը նշում է աշխատանքային վնասվածքների և մասնագիտական հիվանդությունների դիմաց փոխհատուցումների իրավական դաշտը: Սահմանում է նման վնասվածքներ և հիվանդություններ՝ օրենքին կցված երկու ցանկով: Աշխատանքային վնասվածքների և մասնագիտական հիվանդությունների դեպքում գործատուն ստանձնում է վճարել աշխատողի բուժման ծախսերը պետական, համայնքային և տեղական կլինիկաներում, մինչև նա բուժվի կամ նրա անաշխատունակությունը ապացուցվի: Բուժումը ներառում է հիվանդանոցային խնամքը, վիրահատությունները, ռենտգենային ստուգումները, բժշկական անալիզները, դեղորայքը, օրգանների և վիրատվությունները, արհեստական սարքերը, այն աշխատողի փոխհատուցումը, որի անաշխատունակությունը հաստատվում է, ինչպես նաև բուժման համար պահանջվող ծանապարհածախսը:

2. Եթե աշխատանքային վնասվածքը թույլ չի տալիս աշխատողին վերսկել աշխատանքը, գործատուն պետք է նրան տրամադրի նրա աշխատավարձի լրիվ չափին հավասար ֆինանսական օգնություն բուժման ողջ ժամանակահատվածում կամ վեցամսյա ժամանակահատվածում, որը որ ավելի կարճատև է: Եթե բուժումը տևել է վեց ամսից ավելի, ապա օգնությունը կրճատվում է կիսով չափ՝ ևս վեց ամիս կամ մինչև աշխատողի բուժվելը, կամ մինչև նրա անաշխատունակության հաստատվելը կամ մահը, որը որ ավելի շուտ կպատահի:

3. Եթե աշխատանքային վնասվածքը կամ մասնագիտական հիվանդությունը հանգեցրել է աշխատողի վախճանին, պա նրա ընտանիքի անդամներին տրվում է նրա բազային աշխատավարձին հավասար փոխհատուցում 24 ամսով: Փոխհատուցման արժեքը տատանվում է նվազագույնը ԱՄԷ-ի 18 000 դիրհեմի և առավելագույնը 35,000 դիրհեմի միջև և հաշվարկվի ըստ աշխատողի՝ մինչև մահն ստացած վերջին աշխատավարձի: Փոխհատուցումը բաժանվում է ընտանիքի այն անդամներին, ովքեր իրավունք ունեն դա ստանալու, մասնավորապես՝

Ա. այրին կամ այրիները,

Բ. որդիները՝ 17 տարեկանից ցածր որդիները և կանոնավորապես ուսումնական հաստատություն հաճախող և 24 տարին չլրացած որդիները, կամ այն որդիները, ովքեր հոգեկան կամ ֆիզիկական պատճառներով անկարող են վաստակել իրենց ապրուստը,

Գ. չամուսնացած դուստրերը,

Դ. ծնողները,

Ե. եղբայրները և քույրերը:

4. Օրենքը սահմանել է այն դեպքերը, երբ գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել փոխհատուցում աշխատանքային վնասվածքների համար: 153-րդ հոդվածը սահմանում է, որ վնասվածք ստացած աշխատողին հատուցում չի հասնում վնասվածքի կամ անաշխատունակության համար, եթե դրանք մահվան պատճառ չեն դարձել, եթե իրավասու մարմինների քննությունն ապացուցի, որ աշխատողը միտումնավոր կերպով վնասվածք է պատճառել ինքն իրեն՝ ինքնասպանություն գործելու, փոխհատուցում, հիվանդության արձակուրդ ստանալու մտադրությամբ, կամ, այլապես, եթե նա դժբախտ պատահարի ժամանակ գտնվել է թմրամիջոցների կամ ոգելից խմիչքի ազդեցության տակ, կամ եթե դիտմամբ խախտել է աշխատավայրի

տարածքում տեսանելիորեն ցուցադրված անվտանգության հրահանգները, կամ եթե նրա վնասվածքը կամ անաշխատունակությունը առաջացել են կամավոր կոպիտ զանցանքի հետևանքով, կամ եթե նա առանց լուրջ պատճառի հրաժարվել է ենթարկվել բժշկական խորհրդի նշանակած բժշկական ստուգմանը կամ բուժմանը: Նշված դեպքերում գործատուն պարտավոր չէ աշխատողին տրամադրել բուժում կամ դրամատվություն (սուբսիդիա):

8. Աշխատանքային վեճեր

1. Աշխատանքային վեճերը կարող են լինել անհատական, որոնք վերաբերվեն մեկ աշխատողի, կամ հավաքական (կոլեկտիվ), երբ առկա է վեճ գործատուի և նրա աշխատողների միջև՝ բոլոր աշխատողների կամ կոնկրետ որևէ թիմի փոխադարձ շահի շուրջ: Անկախ այն բանից՝ վեճն անհատական է, թե հավաքական, երկու կողմերն էլ պետք է ձգտեն դա լուծել բարեկամաբար, իսկ եթե այդպես չեն վարվում, ապա հարցը ներկայացվում է իրավասու աշխատանքի վարչություն: Օրենքը նկարագրում է անհատական աշխատանքային վեճերը Աշխատանքի նախարարության կամ դատարանների միջոցով, և հավաքական աշխատանքային վեճերը՝ Նախարարության միջնորդության և հաշտեցման հանձնաժողովների, դատարանների և Գերագույն արբիտրաժային հանձնաժողովի միջոցով լուծելու համակողմանի մեթոդ:

2. Արժե նշել, որ բոլոր դեպքերում որևէ իրավունքի պահանջը, համաձայն Աշխատանքային օրենքի դրույթների, չի կարելի բարձրացնել մեկ տարի անցնելուց հետո: Ավելին, որպեսզի գործը լսվի, մեղադրանքը պետք է ներկայացվի դատարան իրավասու աշխատանքի վարչության կողմից:

9. Աշխատանքային պայմանագրի դադարեցումը

Աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցվում է ստորև նշված դեպքերից յուրաքանչյուրում.

1. Երկու կողմերի միջև պայմանագիրը դադարեցնելու փոխադարձ համաձայնության դեպքում՝ պայմանով, որ աշխատողն իր համաձայնությունը տա գրավոր կերպով,

2. Պայմանագրում նշված ժամկետը լրանալու դեպքում, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ պայմանագիրը, համաձայն պայմանագրի դրույթների, ակնհայտորեն կամ ոչ ակնհայտորեն երկարաձգվում է,

3. Անսահմանափակ ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի դեպքում կողմերից յուրաքանչյուրի հայեցողությամբ՝ պայմանով, որ կողմերը, առանց կամայականությունների, կատարեն սույն օրենքի դրույթների պահանջները զգուշացումների և պայմանագրի դադարեցման ընդունելի պատճառների վերաբերյալ:

4. Գործատուն և աշխատողը կարող են դադարեցնել անսահմանափակ ժամկետով պայմանագիրը պայմանագրի կնքումից հետո ցանկացած ժամանակ՝ վավեր պատճառով, գրավոր ծանուցմամբ, որը պետք է կատարվի դադարեցումից առնվազն 30 օր առաջ:.

Ինչ վերաբերվում է օրավարձու աշխատողներին, ծանուցման ժամկետները հետևյալն են.

Ա. մեկ շաբաթ, եթե աշխատողն աշխատելիս է եղել 6 ամսից ավելի, սակայն մեկ տարուց պակաս,

Բ. երկու շաբաթ, եթե աշխատողն աշխատելիս է եղել առնվազն մեկ տարի,

Գ. մեկ ամիս, եթե աշխատողն աշխատելիս է եղել առնվազն հինգ տարի:

5. Գործատուն կարող է հետևյալ դեպքերում աշխատողին ազատել առանց նախապես ծանուցելու.

Ա. եթե աշխատողը վերցնում է կեղծ ինքնություն կամ ազգություն (քաղաքացիություն), կամ եթե ներկայացնում է կեղծված փաստաղթեր կամ վկայականներ (տեղեկանքներ):

Բ. եթե աշխատողը նշանակվում է փորձաշրջանով, և ազատելը տեղի է ունենում նշված ժամկետի ընթացքում կամ ավարտին:

Գ. եթե աշխատողը թույլ է տալիս սխալ, որը զգալի նյութական վնաս է հասցնում գործատուին՝ պայմանով, որ վերջինս տվյալ պատահարի մասին տեղեկացնի աշխատանքի վարչությանը դրա մասին տեղեկանալուց հետո 48 ժամվա ընթացքում:

Դ. եթե աշխատողը խախտում է աշխատավայրի անվտանգությանը վերաբերող հրահանգները՝ պայմանով, որ այդ հրահանգները գրավոր կերպով ցուցադրված են տեսանելի տեղերում և անգրագետ աշխատողը կարող է բանավոր կերպով տեղեկացվել դրանց մասին:

Ե. եթե աշխատողը չի կատարում աշխատանքային պայմանագրով սահմանված իր հիմնական պարտականությունները և համառորեն խախտում է դրանք՝ հակառակ այս առնչությամբ նրա նկատմամբ իրականացված պաշտոնական քննության և նույնը կրկնվելու դեպքում հեռացվելու մասին զգուշացման:

Զ. եթե աշխատողը հրապարակում է այն հաստատության որևէ գաղտնիք(ներ), որտեղ ինքն աշխատում է:

Է. եթե աշխատողի նկատմամբ իրավասու դատարանը կայացրել է վերջնական վճիռ՝ այնպիսի օրինախախտման առնչությամբ, որը վնաս է հասցնում պատվին, ազնվությանը կամ հանրային բարոյականությանը:

Ը. եթե աշխատողին աշխատանքային ժամերին գտել են հարբած կամ թմրամիջոցների ազդեցության տակ:

Թ. եթե աշխատանքի ընթացքում աշխատողը հարձակում է գործում գործատուի, կառավարչի (մենեջերի) կամ իր գործընկերներից որևէ մեկի վրա:

Ճ. եթե աշխատողը առանց օրինավոր պատճառի մեկ տարվա ընթացքում ընդհատումներով բացակայում է քսան օրվանից ավելի կամ յոթ հաջորդական օրեր:

10. Ծառայության ավարտի նպաստներ

1. Աշխատողին, որը անընդմեջ աշխատել է մեկ տարի կամ ավելի, իր ծառայության ավարտին տրամադրվում է ծառայության ավարտի նպաստ: Առանց վարձատրության աշխատանքից բացակայած օրերը չեն ընդգրկվում ծառայության ժամկետը հաշվելիս, իսկ նպաստը հաշվարկվում է հետևյալ կերպ.

Ա. քսանմեկ օրվա վարձատրություն ծառայության առաջին հինգ տարիներից յուրաքանչյուրի դիմաց,

Բ. երեսուն օրվա վարձատրություն ծառայության յուրաքանչյուր լրացուցիչ տարվա դիմաց՝ պայմանով, որ ամբողջ նպաստի հանրագումարը չգերազանցի

երկու տարվա վարձատրությունը:

2. Ծառայության ավարտի նպաստը հաշվարկվում է աշխատողին հասնող վերջին աշխատավարձի հիման վրա, եթե խոսքը վերաբերում է ամեն ամիս, շաբաթ և օր աշխատավարձ ստացողներին, և 57-րդ հոդվածով նախատեսված օրական միջին աշխատավարձի հիման վրա, եթե խոսքը վերաբերում է նրանց, ում աշխատավարձը գործարքային է: Նպաստները չեն ներառվում:

3. Եթե անսահմանափակ ժամկետով պայմանագիր ունեցող աշխատողը իր ընտրությամբ թողել է աշխատանքը մեկ տարուց ոչ պակաս և երեք տարուց ոչ ավելի անընդհատ ծառայությունից հետո, ապա նրան հասնում է նախորդ կետով նախատեսված ծառայության ավարտի նպաստի երկու երրորդը: Եթե անընդմեջ ծառայության ժամկետը գերազանցում է 3 տարին, սակայն պակաս է 5 տարուց, ապա նրան հասնում է նպաստի երկու երրորդը: Եթե աշխատողի անընդհատ ծառայության ժամկետը գերազանցում է 5 տարին, նրան հասնում է նպաստի լրիվ չափը:

4. Եթե սահմանափակ ժամկետով պայմանագիր ունեցող աշխատողը թողնում է աշխատանքը նախքան պայմանագրի ժամկետի ավարտը, ապա նրան չի հասնում ծառայության ավարտի նպաստը, եթե նրա անընդհատ ծառայության ժամկետը չի գերազանցում է 5 տարին:

5. Աշխատողը լիովին զրկվում է ծառայության ավարտի նպաստից հետևյալ դեպքերից յուրաքանչյուրում.

Ա. եթե նրան ազատել են ծառայությունից որևէ պատճառով՝ համաձայն Աշխատանքային օրենքի 120-րդ հոդվածի: Պատճառները թվարկված են սույն Ուղեցույցի IX մասի 5-րդ կետում:

Բ. եթե աշխատողը թողնում է աշխատանքն իր կամքով և առանց ծանուցման՝ Աշխատանքային օրենքի 121-րդ հոդվածում թվարկվածներից տարբեր դեպքերում, եթե պայմանագիրն անսահմանափակ ժամկետով է, կամ եթե նա թողնում է աշխատանքը նախքան անընդհատ ծառայության հինգ տարին լրանալը, եթե պայմանագիրը սահմանափակ ժամկետով է:

11. Հովանավորության փոխանցումը

Օտարերկրացի վարձու աշխատողը կամ բանվորը չի կարող հովանավորությունը փոխանցել գործատուից, որի մոտ աշխատում է, մեկ ուրիշ գործատուի, բացի հետևյալ պայմանների բավարարման դեպքերից.

Առաջին՝ դասակարգված լինել հետևյալ կատեգորիաներից որևէ մեկում.

1. Ճարտարագետներ
2. Բժիշկներ, դեղագործներ և բուժքույրեր
3. Համալսարանների և բուհերի դասախոսներ
4. Փորձագետներ, իրավախորհրդատուներ, տնտեսագետներ, ֆինանսական և դեկավար աշխատողներ, ովքեր ունեն բարձրագույն կրթություն
5. Համակարգչային/տեղեկատվական համակարգերի վերլուծաբաններ և ծրագրավորողներ, ովքեր այս ոլորտներում ունեն բարձրագույն կրթություն
6. Նավթի և գազի որոնման և հարակից այլ ոլորտների մասնագետներ և

տեխնիկներ

7. Տարբեր մարզաձևերի մարզիկներ և մարզիչներ
8. Ծովագնացության և օդագնացության մասնագետներ
9. Այլ կատեգորիաներ, որոնք ենթակա են նախարարության հաստատմանը:

Երկրորդ՝ հովանավորության փոխանցումը հաստատելու պայմաններ.

1. Բանվորը կամ վարձու աշխատողը նոր հովանավորի մոտ պետք է կատարի նույն աշխատանքը, ինչ՝ նախորդ հովանավորի մոտ:
2. Բանվորը կամ վարձու աշխատողը պետք է անձնագրում դրոշմված ունենա կացության վավեր վիզա:
3. Բանվորը կամ վարձու աշխատողը պետք է նախորդ գործատուի մոտ աշխատած իննի առնվազն 2 տարի:
4. Բանվորը կամ վարձու աշխատողը պետք է ծառայության երկու տարին լրանալուց հետո հովանավորից ստանա վիզայի փոխանցման հավանություն:
5. ԱՄԷ-ի կամ Պարսից ծոցի Համագործակցության Խորհրդի անդամ երկրների քաղաքացիները, ովքեր իրավասու մարմիններում գրանցված են որպես աշխատանքի դիմորդներ, չեն կարող զբաղեցնել վիզայի փոխանցման խնդրո առարկա հանդիսացող աշխատատեղը:

12. Հայրենադարձություն

ԱՄԷ-ում իր ծառայության ժամկետը լրանալուց հետո աշխատողը պետք է անհապաղ հեռանա պետությունից, այլապես նրա կացությունը կհամարվի ապօրինի: Գործատուն պետք է ձեռնարկի հետևյալ միջոցները.

1. Աշխատանքի թույլտվության չեղարկում և աշխատողի հայրենադարձում այն վայրը, որտեղից նրան ներկայացրել են կամ կողմերի միջև համաձայնեցված որևէ այլ վայր:
2. Գործատուն կրում է աշխատողի հայրենադարձման ծախսերը:
3. Եթե աշխատողը աշխատում է մեկ այլ գործատուի մոտ՝ սկզբնական աշխատանքային հարաբերության լուծումից հետո, այդ գործատուն պետք է աշխատողի ծառայության ավարտից հետո կրի հայրենադարձման ծախսերը:
4. Եթե աշխատանքը դադարեցվում է աշխատողի մեղքով, ապա հայրենադարձությունը պետք է տեղի ունենա նրա հաշվին, եթե նա ունի բավարար միջոցներ:
5. Աշխատողի մահվան դեպքում նրա դագաղը փոխադրվում է գործատուի հաշվին:

