Հաշվետվություն

Լոռու մարզի դպրոցներում օպտիմալացման գործընթացի մոնիտորինգի արդյունքների վերաբերյալ

2003-2004թթ. ընթացքում Հայաստանի Հանրապետության հանրակրթական դպրոցներում իրականացվեց, այսպես կոչված, «Օպտիմալացման ծրագիր», որի արդյունքում Լոռու մարզում նույնպես աշխատանքից ազատվեցին մեծ թվով քաղաքացիներ: Այդ ընթացքում իրենց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցերով կազմակերպություն դիմեցին աշխատանքից ազատված ուսուցիչներ: Հաշվի առնելով օպտիմալացման ծրագրի լայն մասշտաբները, որն ընդգրկեց մեծ թվով քաղաքացիներ, ելնելով կազմակերպություն դիմած քաղաքացիների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ընթացքում իրավախորհրդատվության արդյունքներից՝ գրասենյակը որոշեց անցկացնել ուսումնասիրություններ օպտիմալացման ծրագրի իրականացման ընթացքի վերաբերյալ:

Ուսումնասիրության համար անհրաժեշտ տեղեկատվությունը լրացվել է Լոռու մարզպետարանից, Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարանից և առանձին քաղաքացիներից ստացած փաստաթղթերով և տեղեկություններով:

Վիճակագրական տվյալներ

2003-2004 թթ. օպտիմալացման արդյունքում Լոռու մարզի հանրակրթական դպրոցներում աշխատանքից ազատված ուսուցիչների քանակը ըստ բնակավայրերի ներկայացված է աղյուսակ 1-ում:

Աղյուսակ 1

1		
N	Բնակավայր	քան.
1	ք. Ալավերդի	41
2	ք. Ախթալա	1
3.	ք. Սպիտակ	31
4	ք. Ստեփանավան	29
5.	ք. Վանաձոր	262
6	ք. Տաշիր	14
7	գ. Ագարակ	2
8	գ. Արևաշող	8
9	գ.Արծնի	2
10	գ.Արմանիս	3
11	գ. Աքորի	7
12	գ.Ամրակից	3
13	գ. Բովաձոր	1
14	գ. Գյուլագարակ	9
15	գ. Դաշտադեմ	3
16	գ. Դսեղ	6
17	գ. Լեջան	1
18	գ.Մարգահովիտ	3
19	գ.Եղեգնուտ	1
20	գ.Քարաձոր	1

2		
N	Բնակավայր	քան.
21	գ. Լեռնանցք	3
22	գ. Լեռնավան	3
23	գ. Լոռի բերդ	1
24	գ.Լեռնապատ	1
25	գ. Ծաղկաբեր	2
26	գ. Ծաղկաշատ	3
27	գ. Կաթնառատ	3
28	գ. Կողես	3
29	գ. Կուրթան	6
30	գ. Հաղպատ	2
31	գ. Ճոճկան	3
32	գ. Մեծավան	15
33	գ. Մեծ Պարնի	3
34	գ. Յաղդան	1
35	Գ. Նորաշեն	3
36	գ.Կաթնաղբյուր	1
37	գ.Պուշկինո	2
38	գ.Նեղոց	7
39	գ.Գուգարք	6
40	գ.Ֆիոլետովո	3

3		
N	Բնակավայր	քան.
41	գ. Շնող	10
42	Գ. Պաղ Աղբյուր	1
43	գ. Ձրաշեն	10
44	գ. Սարամեջ	2
45	գ. Սարատովկա	7
46	գ.Սարահարթ	3
47	գ. Սարչապետ	5
48	գ. Սվերդլով	1
49	գ. Վարդաբլուր	3
50	գ. Ուռուտ	1
51	գ. Ուրասար	1
52	գ. Օձուն	4
53	գ.Հարթագյուղ	2
54	գ.Խնկոյան	2
55	գ.Մարց	1
56	գ.Դարպաս	3
57	գ.Քարկոփ	4
58	գ.Կ.Աղեգի	1
59	գ.Շահումյան	9
60	գ.Գեղասար	3
Ընդամենը		572

Ինչպես երևում է աղյուսակ 1-ից, օպտիմալացման ծրագրում «ընդգրկվել» են Լոռու մարզի 60 համայնքներ: Ըստ ոչ պաշտոնական տվյալների՝ Լոռու մարզում ուսուցիչների թիվը /առանց գիշերօթիկ դպրոցների/ մինչև օպտիմալացումը կազմել է մոտ 3.800 մարդ, իսկ կրճատված ուսուցիչների թիվը կազմել է 572: Այսինքն՝ կրճատվել է յուրաքանչյուր 6 ուսուցչից մեկը: Այսինքն՝ միայն ուսուցիչների շրջանում գործազրկության մակարդակը կրճատման հետևանքով ավելացել է ևս 16-17%: Բնական է՝ սա չի կարող չառաջացնել սոցիալական լարվածություն:

Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարանի տրամադրած տեղեկատվության համաձայն՝ Լոռու մարզում 2003-2004թթ. ընթացքում աշխատանքից ազատված ուսուցիչներից Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան է դիմել 123 մարդ /մոտ յուրաքանչյուր հինգից մեկը/:

Դատական գործերի ադյունքների մասին տվյալները ներկայացված են աղյուսակ 2-ում:

Աղյուսակ 2

2003թ.	
ընդունվել է գործ	15
բավարարվել է	8
մերժվել է	4
կարճվել է	2
թողնվել է առանց քննության	1
անավարտ գործեր	0
վերաքննիչ բողոք է բերվել	1

2004թ.	
ընդունվել է գործ	108
բավարարվել է	39
մերժվել է	36
կարճվել է	12
թողնվել է առանց քննության	12
անավարտ գործեր	9
վերաքննիչ բողոք է բերվել	22

Ինչպես երևում է աղյուսակ 2-ից, Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարանը աշխատանքից ազատված 123 հոգուց վերականգնել է 47-ին, որը կազմում է դիմած քաղաքացիների 37,4 %ը: Ինքնին այս ցուցանիշը վկայում է, որ օպտիմալացման ծրագրի շրջանակներում ուսուցիչներին աշխատանքից ազատելու գործընթացում տեղի են ունեցել լուրջ խախտումներ: Նկատենք, որ ՀՀ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանին դիմել են ևս 23 ուսուցիչներ, որոնցից մի մասը նույնպես վերականգնվել է աշխատանքում: Այսինքն՝ նրանց մի մասի աշխատանքային իրավունքները նույնպես խախտվել են:

ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակի կողմից օպտիմալացման հետևանքով աշխատանքից ազատված ուսուցիչների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության գործընթացի վերլուծությունը ներկայացված է աղյուսակ 3-ում:

Աղյուսակ 3

ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակ դիմած ուսուցիչների ցանկ

№	Աշխատանքից ազատվածի Անուն Ազգանուն	Բնակավայրը և դպրոց	Տրված ծառայությունը	Արդյունքը
1.	Անուշ Մելիքսեթյան	Ալավերդի թիվ 8	Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբ հայց է ներկայացվել առաջին ատյանի դատարան	Դատարանը գտել է, որ. չի խախտվել Աշխատանքային օրենսգիրքը և մերժել է հայցը
			Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբ ներկայացվել է Վերաքննիչ բողոք	Վերաքննիչ դատարանը նույնպես գտել է, որ չի խախտվել Աշխատանքային օրենսգիրքը
2.	Աշխեն Միրզոյան	Ալավերդի թիվ 8	Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբ հայց է ներկայացվել առաջին ատյանի դատարան	Դատարանը գտել է, որ դպրոցի տնօրենը խախտել է Աշխատանքային օրենսգրքի 37 հոդվածի կանոնները և բավարարելով հայցը հայցվորին վերականգնել է իր նախկին աշխատանքում
3.	Գրետա Բաղդասարյան	Ալավերդի թիվ 8	Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբներկայացվել է վերաքննիչ բողոք	Դատարանը գտել է, որ դպրոցի տնօրենը խախտել է Աշխատանքային օրենսգրքի 37 հոդվածի կանոնները և բավարարելով հայցը հայցվորին վերականգնել է իր նախկին աշխատանքում
4.	Սեդա Թորոսյան	Ալավերդի թիվ 8	Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբ Հայց է ներկայացվել առաջին ատյանի դատարան	Դատարանը գտել է, որ դպրոցի տնօրենը խախտել Աշխատանքային օրենսգրքի 37 հոդվածի կանոնները և բավարարելով հայցը հայցվորին վերականգնել է իր նախկին

				աշխատանքում
5.	Սուսաննա Սոխակյան	Ալավերդի թիվ 8	Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբկազմվել է վերաքննիչ բողոք	Վերաքննիչ դատարանը գտել է, որ չի խախտվել Աշխատանքային օրենսգիրքը և մերժել է հայցը
			Վճռաբեկ դատարանում կազմակերպության իրավաբանը հանդես է եկել որպես ներկայացուցիչ	Վճռաբեկ դատարանը գտել է, որ Առաջին ատյանի և Քաղ. Գործերով Վերաքննիչ դատարանները վճիռ կայացնելիս թույլ չեն տվել նյութական կամ դատավարական խախտում
6.	Ալինա Շոլյան	Վանաձոր թիվ 23	բանավոր խորհրդատվություն է տրվել և բացատրվել է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 42^1 , 42^2 36, 37 և 38, ինչպես նաև 239 հոդվածով սահմանված կանոնները: Ստացած խորհրդատվության արդյունքում ինքնուրույն հայցէ ներկայացրել Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան	Դատարանը գտել է, որ. չի խախտվել Աշխատանքային օրենսգիրքը և մերժել է հայցը
7.	Ամալյա Ալեքսանյան	Վանաձոր թիվ 27	Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբ կազմվել է հայցադիմում առաջին ատյանի դատարան դիմելու համար	Դատարանը գտել է, որ. չի խախտվել Աշխատանքային օրենսգիրքըև մերժել է հայցը
8.	Գոհար Հովհաննիսյան	Վանաձոր թիվ 18	Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբ հայց է ներկայացվել առաջին ատյանի դատարան	Դատարանը գտել է, որ չի խախտվել Աշխատանքային օրենսգիրքըև մերժել է հայցը
			Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբ կազմվել է վերաքննիչ բողոք	Վերաքննիչ դատարանը նույնպես գտել է, որ չի խախտվել Աշխատանքային օրենսգիրքը և մերժել է հայցը
9.	Հասմիկ Հակոբյան	Վանաձոր թիվ 21	Գործի քննության ընթացքում միջնորդություն է ներկայացվել դատարան՝ մասնագիտական որակավորումը պարզելու համար նշանակել փորձաքննություն	Դատարանը նշանակել է փորձաքննություն: Հայցվորի չներկայանալու պատճառով հայցը թողնվել է առանց քննության
10	Թերեզա Մկրտումյան	Վանաձոր թիվ 25	բանավոր խորհրդատվություն է տրվել և բացատրվել է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 42^1 , 42^2 36, 37 և 38, ինչպես նաև 239 հոդվածով սահմանված կանոնները: Ստացած խորհրդատվության արդյունքում ինքնուրույն հայցէ ներկայացրել Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան	Դատարանը գտել է, որ. չի խախտվել Աշխատանքային օրենսգիրքըև մերժել է հայցը
11	Լուսվարդ Պապյան	Վանաձոր թիվ 27	Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբ կազմվել է հայցադիմում առաջին ատյանի դատարան դիմելու համար	Դատարանը գտել է, որ. չի խախտվել Աշխատանքային օրենսգիրքըև մերժել է հայցը
12	Հեղինե Աղաջանյան	Վանաձոր թիվ 18	բանավոր խորհրդատվություն է տրվել և բացատրվել է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 42^1 , 42^2 36, 37 և 38, ինչպես նաև 239 հոդվածով սահմանված կանոնները: Ստացած խորհրդատվության արդյունքում ինքնուրույն	Դատարանը գտել է, որ դպրոցի տնօրենը խախտել է Աշխատանքային օրենսգրքի 37, 42^2 հոդվածների կանոնները և բավարարելով հայցը հայցվորին վերականգնել է իր նախկին աշխատանքում

			հայցէ ներկայացրել Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան	
13	Նաիրա Ղազարյան	Վանաձոր թիվ 5	բանավոր խորհրդատվություն է տրվել և բացատրվել է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 42^1 , 42^2 36, 37 և 38, ինչպես նաև 239 հոդվածով սահմանված կանոնները: Ստացած խորհրդատվության արդյունքում ինքնուրույն հայցէ ներկայացրել Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան	Դատարանը գտել է, որ դպրոցի տնօրենը խախտել է Աշխատանքային օրենսգրքի 37, 42^2 հոդվածների կանոնները և բավարարելով հայցը հայցվորին վերականգնել է իր նախկին աշխատանքում
14	Ռոզա Մելքոնյան	Վանաձոր թիվ 25	Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբ հայց է ներկայացվել առաջին ատյանի դատարան	Դատարանը գտել է, որ. չի խախտվել Աշխատանքային օրենսգիրքը և մերժել է հայցը
15	Անահիտ Ավագյան	Գուգարք թիվ 2	Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբ հայց է ներկայացվել առաջին ատյանի դատարան	Դատարանը գտել է, որ չի խախտվել Աշխատանքային օրենսգիրքըև մերժել է հայցը
			Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբ կազմվել է վերաքննիչ բողոք	Դատարանը գտել է, որ դպրոցի տնօրենը խախտել է Աշխատանքային օրենսգրքի 38, 42^2 հոդվածների կանոնները և բավարարելով հայցը հայցվորին վերականգնել է իր նախկին աշխատանքում
			Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբ կրկին ազատման կապակցությամբ հայց է ներկայացվել Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան Գրասենյակի իրավաբանը, որպես հայցվորի ներկայացուցիչ մասնակցել է դատական նիստին	Դատարանը գտել է, որ չի խախտվել Աշխատանքային օրենսգիրքըև մերժել է հայցը
16	Հեղնար Սարգսյան	Գուգարք թիվ 2	բանավոր խորհրդատվություն է տրվել և բացատրվել է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 42^1 , 42^2 36, 37 և 38, ինչպես նաև 239 հոդվածով սահմանված կանոնները: Ստացած խորհրդատվության արդյունքում ինքնուրույն հայցէ ներկայացրել Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան: Դատարանը մասնագիտակիան որակավորումը պարզելու նպատակով նշանակել է փորձաքննություն	գործը գտնվում է քննության փուլում
17	Գոհար Սարդարյան	Վանաձոր թիվ 9	Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբ հայց է ներկայացվել առաջին ատյանի դատարան	Դատարանը գտել է, որ դպրոցի տնօրենը խախտել է Աշխատանքային օրենսգրքի 37 հոդվածի կանոնները և բավարարելով հայցը հայցվորին վերականգնել է իր նախկին աշխատանքում

			կրկին ազատման կապակցությամբ բանավոր խորհրդատվություն է տրամադրվել, որպեսզի քաղաքացին դիմի իրավապահ մարմիններին, սակայն նա նորից դիմել է դատարան նախկին աշխատանքում վերականգնվելու պահանջով	Դատարանը գտել է, որ չի խախտվել Աշխատանքային օրենսգիրքը և մերժել է հայցը
			Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբ կազմվել է վերաքննիչ բողոք	Վերաքննիչ դատարանը նույնպես գտել է, որ չի խախտվել Աշխատանքային օրենսգիրքը
			Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբ ներկայացվել է վճռաբեկ բողոք	Վճռաբեկ դատարանը գտել է, որ Առաջին ատյանի և Քաղ. Գործերով Վերաքննիչ դատարանները վճիռ կայացնելիս թույլ չեն տվել նյութական կամ դատավարական խախտում
18	Մարինե Կիրակոսյան	Վանաձոր թիվ 25	Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբ հայց է ներկայացվել առաջին ատյանի դատարան: Գրասենյակի իրավաբանը, որպես հայցվորի ներկայացուցիչ մասնակցել է դատական նիստին Դատարանը մասնագիտակիան որակավորումը պարզելու նպատակով նշանակել է փորձաքննություն	գործը գտնվում է քննության փուլում
19	Անահիտ Բաղալյան	Վանաձոր թիվ 24	Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբ հայց է ներկայացվել առաջին ատյանի դատարան	Դատարանը գտել է, որ դպրոցի տնօրենը խախտել է Աշխատանքային օրենսգրքի 37 հոդվածի կանոնները և բավարարելով հայցը հայցվորին վերականգնել է նախկին աշխատանքում
20	Ռիտա Աբրահամյան	Վանաձոր թիվ 20	բանավոր խորհրդատվություն է տրվել և բացատրվել է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 42^1 , 42^2 36, 37 և 38, ինչպես նաև 239 հոդվածով սահմանված կանոնները: Ստացած խորհրդատվության արդյունքում ինքնուրույն հայցէ ներկայացրել Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան	Դատարանը գտել է, որ չի խախտվել Աշխատանքային օրենսգիրքը և մերժել է հայցը
21	Կարինե Քոչարյան	Վանաձոր թիվ 6	բանավոր խորհրդատվություն է տրվել և բացատրվել է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 42^1 , 42^2 36, 37 և 38, ինչպես նաև 239 հոդվածով սահմանված կանոնները: Ստացած խորհրդատվության արդյունքում ինքնուրույն հայցէ ներկայացրել Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան	Դատարանը գտել է, որ դպրոցի տնօրենը խախտել է Աշխատանքային օրենսգրքի 37 հոդվածի կանոնները և բավարարելով հայցը հայցվորին վերականգնել է նախկին աշխատանքում
22	Աիդա Պետրոսյան	Գուգարք թիվ 2	բանավոր խորհրդատվություն է տրվել և բացատրվել է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 42^1 , 42^2 36, 37 և 38, ինչպես նաև 239 հոդվածով սահմանված կանոնները: Ստացած խորհրդատվության արդյունքում ինքնուրույն	Գործի քննության ժանակ կողմերը հաշտության են եկել, այսինքն հայցվոր Աիդա Պետրոսյանին Լոռու մարզպետարանի կողմից առաջարկվել է այլ աշխատանք և նա հայցից հրաժարվել է, պայմանով, որ իրեն վճարեն երկու ամսվա արձակման նպաստը:

			հայցէ ներկայացրել Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան	
23	Նաիրի Արոյան	Լոռու մարզի Ամրակից համայնքի դպրոց	Գրասենյակի իրավաբանների օգնությամբ կազմվել է վերաքննիչ բողոք	Դատարանը գտել է, որ չի խախտվել Աշխատանքային օրենսգիրքը և մերժել է հայցը

Աղյուսակից երևում է, որ որոշ դպրոցների տնօրեններ, դատարանի որոշումից հետո ուսուցիչներին վերականգնելով նախկին աշխատատեղում, կարճ ժամանակ անց նորից նրանց ազատել են աշխատանքից: Ըստ էության՝ նման դպրոցի տնօրենները կրկին անգամ խախտել են ուսուցիչների աշխատանքային իրավունքները:

Լոռու մարզի Ալավերդի քաղաքի թիվ 8 միջնակարգ դպրոցի տնօրենը մաթեմատիկայի ուսուցչուհի Սուսաննա Սոխակյանին ազատել է աշխատանքից առանց այլ աշխատանք առաջարկելու:

Ս.Սոխակյանը հայց է ներկայացրել Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան՝ նախկին աշխատանքում վերականգնվելու պահանջով:

Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարանը Ալավերդի նստավայրում գործը քննելով գտել է, որ չի խախտվել ՀՀ Աշխատանքային օրենսդրությունը:

Լոռու մարզի Ալավերդի քաղաքի թիվ 8 միջնակարգ դպրոցի տնօրենը ուսուցչուհի Անուշ Մելիքսեթյանը ազատել է աշխատանքից առանց այլ աշխատանք առաջարկելու:

Ա. Մելիքսեթյանը հայց է ներկայացրել Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան՝ նախկին աշխատանքում վերականգնվելու պահանջով:

Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարանը Ալավերդի նստավայրում գործը քննելով գտել է, որ չի խախտվել ՀՀ Աշխատանքային օրենսդրությունը:

Ս. Սոխակյանը Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարանի կայացրած վճռի դեմ վերաքննիչ բողոք է ներկայացրել, սակայն Վերաքննիչ դատարանը նույնպես գտել է, որ չի խախտվել Աշխատանքային օրենսգրքի նորմերը:

Ս. Սոխակյանը Քաղաքացիական գործերով Վերաքննիչ դատարանի կայացրած վճռի դեմ Վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել: Վճռաբեկ դատարանը Վերաքննիչ դատարանի վճիռը չի բեկանել:

Լոռու մարզի Վանաձոր քաղաքի թիվ 23 միջնակարգ դպրոցի ուսուցչուհի Ալինա Շոլյանին, Վանաձոր քաղաքի թիվ 25 միջնակարգ դպրոցի ուսուցչուհի Ռոզա Մելքոնյանին դպրոցի տնօրենները ազատել են աշխատանքից առանց այլ աշխատանք առաջարկելու:

Նրանք հայցեր են ներկայացրել Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան՝ նախկին աշխատանքում վերականգնվելու պահանջով:

Տվյալ դեպքերում նշված անձինք հայց են ներկայացրել Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան, նույնիսկ Ռոզա Մելքոնյանը ներկայացրել է վերաքննիչ բողոք, սակայն ո՛չ առաջին ատյանի և ո՛չ էլ վերաքննիչ դատարանները հաշվի չեն առել այդ հանգամանքը: Ալավերդի քաղաքի թիվ 8 միջնակարգ դպրոցի նախկին ուսուցչուհի Սուսաննա Սոխակյանը ներկայացրել է Վճռաբեկ բողոք, սակայն Վճռաբեկ դատարանը նույնպես հաշվի չի առել դպրոցի տնօրենի կողմից կատարված խախտումը՝ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 36 հոդվածի երկրորդ մասը:

ՀՀ կառավարության օպտիմալացման ծրագրով ուսուցիչների հետ աշխատանքային պայմանագրերի լուծումը ադմինիստրացիայի /գործատուի/ նախաձեռնությամբ իրականացվում է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 36 հոդվածի 1-ին կետի՝ աշխատողների թվի կամ հաստիքի կրճատման հիմքով: Միևնույն ժամանակ աշխատանքից ազատելիս պետք է պահպանվեն Աշխատանքային օրենսգրքի այլ դրույթներ ևս: Մասնավորապես՝ աշխատողների թվի կամ հաստիքի կրճատման դեպքում աշխատանքից ազատելիս դպրոցների տնօրենները պարտավոր են ղեկավարվել նաև ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 36, 37 և 42^1-42^3 հոդվածներով:

Կազմակերպություն դիմած ուսուցիչների աշխատանքային իրավունքի խախտման փաստերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ աշխատանքից ազատելուց առաջ ուսուցիչների մեծ մասին այլ աշխատանք չի առաջարկվել, որը համարվում է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 42^1 հոդվածի խախտում:

Աշխատանքային օրենսգրքի 36 հոդվածի երկրորդ մասը սահմանում է, որ 36 հոդվածի 1-ին, 2-րդ և 6-րդ կետերում նշված հիմքերով աշխատանքից արձակում թույլատրվում է, եթե հնարավոր չէ աշխատողին նրա համաձայնությամբ փոխադրել այլ աշխատանքի, իսկ Աշխատանքային օրենսգրքի 42^1 հոդվածը սահմանում է ազատվող աշխատողների համար աշխատանքի իրավունքի ապահովման երաշխիքներ: Նշված հոդվածի երկրորդ մասի համաձայն՝ աշխատանքից ազատելու դեպքում աշխատողին պետք է նույն ձեռնարկությունում, կազմակերպությունում, հիմնարկում առաջարկվի այլ աշխատանք:

Հաստիքների և աշխատողների թվի կրճատման կապակցությամբ աշխատողին աշխատանքից ազատելիս, համաձայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 38 հոդվածի, առանց ձեռնարկության, հիմնարկի, կազմակերպության արհմիութենական կոմիտեի համաձայնության ձեռնարկության, հիմնարկի, կազմակերպության ադմինիստրացիայի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծում չի թույլատրվում:

Հաստիքների և աշխատողների թվի կրճատման կապակցությամբ աշխատողին աշխատանքից ազատելիս, համաձայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 42^2 հոդվածի, առաջիկա ազատման մասին աշխատողները անհատապես նախազգուշացվում են ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ:

Լոռու մարզի Գուգարքի թիվ 2 միջնակարգ դպրոցի տնօրեն Սամվել Մացակյանը ուսուցչուհի Անահիտ Ավագյանին 2003թ դեկտեմբերի 31-ին թիվ 318 հրամանով 2004թ հունվարի 1-ից ազատել է աշխատանքից՝ հաստիքների և աշխատողների թվի կրճատման պատճառաբանությամբ:

Դպրոցի տնօրենը Անահիտ Ավագյանին աշխատանքից ազատել էր առանց ձեռնարկության, հիմնարկի, կազմակերպության արհմիութենական կոմիտեի համաձայնության: Առաջիկա ազատման մասին երկու ամիս առաջ Անահիտ Ավագյանը չի նախազգուշացվել իրեն աշխատանքից ազատելու մասին:

Ա.Ավագյանը հայց է ներկայացրել Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան և նրա հայցը մերժվել է: Ա. Ավագյանը համաձայն չլինելով առաջին ատյանի դատարանի վճռի հետ՝ դիմել է ՀՀ Քաղաքացիական գործերով Վերաքննիչ դատարան: Վերաքննիչ դատարանը գտնելով, որ Ա. Ավագյանը աշխատանքից ազատվել է ապօրինի, հիմք ընդունելով ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 139 հոդվածը *(առանց օրինական հիմքի աշխատողին աշխատանքից ազատելը կամ անօրինական կարգով այլ աշխատանքի փոխադրելը),* ***վճիռ կայացնելով՝ Ա.Ավագյանին վերականգնել է իր նախկին աշխատանքում:***

Վերաքննիչ դատարանի որոշումը դպրոցի տնօրենը հրաժարվել է կատարել և այդ պատճառով Ա. Ավագյանի դիմումի համաձայն դատարանը տրամադրել է կատարողական թերթ, որի համաձայն ԴԱՀԿ ծառայության կողմից հարուցվել է կատարողական վարույթ: ԴԱՀԿ ծառայության միջամտությամբ դպրոցի տնօրենի 17.05.2004թ թիվ 356 հրամանով վերականգնվել է նախկին աշխատանքում: 2004թ-ի սեպտեմբերի 18-ին թիվ 388 հրամանով դպրոցի տնօրենը Ա.Ավագյանին նորից է ազատել աշխատանքից նույն հիմքերով:

Աշխատանքային օրենսգրքի 37 հոդվածը սահմանում է աշխատողների թվի կամ հաստիքի կրճատման ժամանակ աշխատողին աշխատանքում թողնելու նախապատվության իրավունքը: Նշված հոդվածի առաջին մասը սահմանում է, որ աշխատողներին աշխատանքում թողնելու նախապատվության իրավունքը տրվում է աշխատանքի ավելի բարձր արտադրողականություն և որակավորում ունեցող աշխատողներին:

Արտադրողականությունը տնտեսական հասկացություն է, իսկ ուսուցիչների դեպքում այն գործնականում կիրառելիս պետք է նկատի ունենալ մասնավորապես ուսուցչի մանկավարժական ստաժը մանկավարժության ասպարեզում: Այնուամենայնիվ, պետք է յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում քննության առնվի ուսուցչի հաջողությունները մանկավարժության ասպարեզում ընդհանրապես:

Որակավորում հասկացությունը գործնականում ավելի դժվար կիրառել է: Մի կողմից ուսուցիչների որակավորումը կարելի է գնահատել մանկավարժական կրթությունը հավաստող փաստաթղթով, սակայն նույն որակավորում ունեցող մի քանի ուսուցիչներից նախապատվությունը տալու դեպքում անհրաժեշտ է հաշվի առնել ուսուցչի աշխատանքային գործունեության որակական հատկանիշները, որն ավելի բարդ խնդիր է: Օրինակ՝ կենսաբանության կամ մաթեմատիկայի ուսուցչի որակավորումը չի կարող որոշել հայոց լեզվի կամ գրականության մասնագիտությամբ դպրոցի տնօրենը:

Աշխատողի որակավորման կամ արտադրողականության որոշման տարբերակներից մեկը կարող է հանդիսանալ ատեստացիան:

Աշխատանքից ազատելու կապակցությամբ ծագած որոշ վեճերի քննության դեպքերում դատարանը իր նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատված ուսուցչի կամ նրա ներկայացուցչի միջնորդությամբ նշանակել է փորձաքննություն: Օրինակ.

Վանաձորի թիվ 21 դպրոցի տնօրենը նույն դպրոցի ուսուցչուհի Հասմիկ Հակոբյանին ազատել է աշխատանքից: Հ.Հակոբյանը նախկին աշխատանքում վերականգնվելու պահանջով հայց է ներկայացրել Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան: Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարանը, քննելով գործը, մասնագիտական որակավորումը պարզելու նպատակով նշանակել է մասնագիտական փորձաքննություն, որի կատարումը հանձնարարել էր Վանաձորի Հովհաննես Թումանյանի անվան մանկավարժական ինստիտուտի համապատասխան ամբիոնի դասախոսների կողմից ստեղծված հանձնաժողովին: Փորձագիտական հանձնաժողովն իր եզրակացությամբ առաջարկություններ էր ներկայացրել փորձաքննության ենթարկված երկու ուսուցիչների վերաբերյալ՝ դրա իրավունքը չունենալով:

Հ.Հակոբյանը գործի քննությանը ինչ-ինչ պատճառներով չի ներկայացել: Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարանը ՀՀ Քաղ. դատավարության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով գործը թողել է առանց քննության:

Կրթական համակարգի բարելավման համար կարևոր նշանակություն կարող է ունենալ ատեստացիայի միջոցով կամ այլ նման եղանակով ուսուցիչների մասնագիտական որակի ստուգումը: Այսինքն՝ մինչ օպտիմալացման ծրագրի իրականացումն անհրաժեշտ էր համակարգը նախապատրաստել ծրագրով նախատեսված միջոցառումների անցկացմանը, մասնավորապես՝ ատեստացիայի անցկացմամբ, որը հնարավորություն կտար զերծ մնալ խախտումներից:

ՀՀ Կառավարության օպտիմալացման ծրագրով նախատեսված էր, որ պետք է աշխատանքից ազատվեն նաև թոշակի տարիքի հասած ուսուցիչները: Մինչդեռ, թոշակառուներին աշխատանքում պահելու իրավունքը պատկանում է գործատուին: Այսինքն՝ տվյալ դեպքում դպրոցի տնօրենը առանց կառավարության օպտիմալացման ծրագրի էլ կարող էր աշխատողին աշխատանքից ազատել ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 36 հոդվածի 1.1 կետի համաձայն (երբ աշխատողը հասել է կենսաթոշակային տարիքի՝ ծերության լրիվ կենսաթոշակի իրավունքի առկայության դեպքում):

Չկազմակերպված ատեստացիայի կամ մրցույթի պատճառով Լոռու մարզում հաստիքների կրճատմամբ աշխատողներին աշխատանքից ազատելու ժամանակ դպրոցի տնօրենների կողմից հիմնականում թույլ է տրվել նաև ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 37 հոդվածի բազմաթիվ խախտումներ:

Հաստիքների կրճատման ժամանակ ուսուցիչների արտադրողականության և որակավորման հարցը պարզելուց հետո դպրոցի տնօրենը նրանց աշխատանքից ազատելուց առաջ պետք է հաշվի առնի տվյալ ուսուցչի սոցիալ-տնտեսական, ինչպես նաև ընտանեկան պայմանները /ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 37 հոդվածի երկրորդ մաս/:

Վանաձորի թիվ 25 միջնակարգ դպրոց տնօրենը ռուսաց լեզվի ուսուցչուհի Մարինե Կիրակոսյանին 2004թ-ի սեպտեմբերի 22-ին ազատել է աշխատանքից և նրա փոխարեն նույն աշխատանքում նշանակել այլ աշխատողի: Մ.Կիրակոսյանը իր խնամքի տակ ունի չորս անչափահաս երեխա և ընտանիքում չունի ինքնուրույն վաստակով այլ անձ:

Մ.Կիրակոսյանը նախկին աշխատանքում վերականգնվելու պահանջով հայց է ներկայացրել Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան: Գործը գտնվում է քննության ընթացքում:

Լոռու մարզում օպտիմալացման ծրագրի իրականացման հետևանքով աշխատանքից ազատման գործընթացում տեղի են ունեցել նաև այլ բնույթի իրավախախտումներ:

2003 թ-ի սեպտեմբերի 1-ին թիվ 9 միջն. դպրոցի տնօրենը թիվ 144 հրամանով հաստիքների կրճատման կապակցությամբ աշխատամքից ազատել է նույն դպրոցի ուսուցիչ Գոհար Սարդարյանին: Գ.Սարդարյանին հայց է ներկայացրել Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան: 2003 թ-ի հոկտեմբերի 1-ին Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարանը, հիմք ընդունելով որ դպրոցի տնօրենը թիվ 144 հրամանով խախտել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 37 հոդվածի պահանջները, վերականգնեց Գ. Սարդարյանին նրա նախկին աշխատանքում որպես մաթեմատիկայի ուսուցչուհի:

Դպրոցի տնօրենը, Գ.Սարդարյանին վերականգնել է իր նախկին աշխատանքում, բայց 2004թ հունվարի 1-ին, կրկին անգամ Գ.Սարդարյանին նույն հիմքով ազատել է աշխատանքից:

Գ.Սարդարյանը վերստին դիմում է Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան՝ աշխատանքում վերականգնվելու պահանջով: Սակայն այս անգամ Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարանը հիմք ընդունելով այն հանգամանքը, որ Գ.Սարդարյանի 53 աշակերտներից 26-ը ստացել են անբավարար գնահատական և համարելով այդ փաստը որպես ուսուցչի արտադրողականության ցածր ցուցանիշ մերժել էր նրա հայցը:

Գ.Սարդարյանը, համաձայն չլինելով Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարանի վճռի հետ, վորաքննիչ բողոք է ներկայացրել ՀՀ քաղաքացիական գործերով Վերաքննիչ դատարան: 2004թ. օգոստոսի 18-ին ՀՀ Քաղաքացիական գործերով Վերաքննիչ դատարանը, քննելով Գ.Սարդարյանի վերաքննիչ բողոքը, ուսուցչի արտադրականության ցածր ցուցանիշի հիմքով մերժեց այն:

Միանշանակ է, որ դատարանը նույն անձի նույն գործի վերաբերյալ նույն հիմքերի առկայությամբ ընդունել է տրամաբանորեն երկու հակառակ որոշումներ: Վերը բերված օրինակում, բացի այս հանգամանքից, տեղի ունի մյուս արտառոց երևույթը: Դպրոցի տնօրենը կատարել է դատարանի վճիռը `ուսուցչին վերականգնելով աշխատանքի, մյուս կողմից՝ մի քանի ամիս անց նորից է ուսուցչին ազատել աշխատանքից: Այսինքն՝ դատարանի վճիռն ունեցել է ընդամենը մի քանի ամսվա «կյանք»:

Օպտիմալացման ծրագրի ընթացքում որոշ հանրակրթական դպրոցների տնօրեններ ուսուցիչներին աշխատանքից ազատելուց առաջ օրենքի խախտումներից զերծ մնալու նպատակով, խորհրդակցել են իրավաբանների հետ: Տվյալ դպրոցներում համեմատաբար նվազ է եղել աշխատանքային իրավունքի խախտումները:

Օպտիմալացման ծրագրի շրջանակներում տեղի են ունեցել նաև ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 42^3 հոդվածի խախտումներ: Նշված հոդվածի համաձայն աշխատողների թվի կամ հաստիքների կրճատման դեպքում ազատվող աշխատողին վճարվում է արձակման նպաստ ամսական միջին վաստակի չափով, պահպանվում է նրա միջին աշխատավարձը աշխատանքի տեղավորման ժամանակաշրջանում, բայց ոչ ավելի, քան արձակման օրվանից հետո երկու ամսվա համար: Բացառության կարգով միջին աշխատավարձը աշխատանքի տեղավորման ժամանակաշրջանում պահպանվում է նաև արձակման օրից հաշված երրորդ ամսվա ընթացքում:

Աղյուսակ 4-ում ներկայացված է Լոռու մարզի դպրոցներում առանձին առարկաների գծով պահանջվող մասնագետների ցանկը: Ընդհանուր թվով 13 առարկաների գծով 60 համայնքներում գոյություն ունի 156 ուսուցչի պահանջարկ: Գործող աշխատանքային օրենսգիրքը, ըստ էության պաշտպանում է հատկապես սոցիալապես անապահով աշխատողների շահերը, և ամենևին չէր կարող նպաստել օպտիմալացման ծրագրի արդյունավետ իրականացմանը: Մյուս կողմից՝ աշխատանքից ազատված երիտասարդ մասնագետները, չունենալով սոցիալական երաշխիքներ, չեն շտապում լրացնել գյուղական վայրերում թափուր մնացած աշխատատեղերը:

հ/հ	Դպրոցը	Առարկա												
		հ.լ.	ռ.լ.	օտ.լ.	մաթ.	աշխ.	պատմ.	քիմ.կենս.	ֆիզիկա	ֆիզկուլտ.	դասվ.	քիմիա	կենսաբ.	աշխ.ուս.
Գուգարքի Տ/Շ														1
1.	Արջուտ				1									
2.	Դեբեդ		1		1				1					
3.	Եղեգնուտ		1								1	1		
4.	Լերմոնտովո			1										
5.	Վահագնի									1				
6.	Անտառամուտ		1			1	1			1				
7.	Ձորագետ		1								1			
8.	Ֆիոլետովո				1						1			
Տաշիրի Տ/շ		հ.լ.	ռ.լ.	օտ.լ.	մաթ.	աշխ.	պատմ.	քիմ.կենս.	ֆիզիկա	ֆիզկուլտ.	դասվ.	քիմիա	կենսաբ.	աշխ.ուս.
1.	Արծնի	1	1	1		1	1	1			1			
2.	Կաթնառատ	1				1								
3.	Ձյունաշող	1								1	1			
4.	Մեդովկա						1	1			1			
5.	Ձորամուտ	1	2	1							2			
6.	Մեծավան 1		2				1		1	1				
7.	Մեծավան 2	1	1		1	1								
8.	Նորաշեն		1											
9.	Պրիվոլնոյե	1			1		1							
10.	Սարատովկա					1								
11.	Սարչապետ		1		1	1			1					1
12.	Բլագոդարնոյե		1	1				1						
13.	Պաղաղբյուր	1	1								1			
14.	Պետրովկա				1			1	1		1			
Սպիտակի Տ/Շ		հ.լ	ռ.լ.	օտ.լ.	մաթ.	աշխ.	պատմ.	քիմ.կենս.	ֆիզիկա	ֆիզկուլտ.	դասվ.	քիմիա	կենսաբ.	աշխ.ուս.
1.	Լեռնանցք			1		1								
2.	Գոգարան			1							1			
3.	Ծաղկաբեր	1	1											
4.	Հարթագյուղ										2			
5.	Մեծ Պարնի	1							1	1	1			
6.	Նոր Խաչակապ			1	1	1			1					
7.	Սարամեջ			1										
8.	Խնկոյան						1	1						
9.	Սարալանջ				1	1	1							
Թումանյանի Տ/Շ		հ.լ	ռ.լ.	օտ.լ.	մաթ.	աշխ.	պատմ.	քիմ.կենս.	ֆիզիկա	ֆիզկուլտ.	դասվ.	քիմիա	կենսաբ.	աշխ.ուս.
1.	Շամլուղ		1							1				
2.	Արևածագ		1											
3.	Լորուտ		1	1										
4.	Մարց					1								

5.	Հաղպատ						1							
6.	Մեծ Այրում									1				
7.	Աթան										1			
8.	Ահնիձոր				1									
9.	Այգեհատ					1	1	1						
10.	Արդվին			1		1	1	1			1			
11.	Ծաթեր		1	1										
12.	Ծաղկաշատ				1			1			2			
13.	Կաճաճկուտ										2			
14.	Կ. Աղեգի	1					1			1				
15.	Հագվի			1							2			
16.	Նեղոց				1									
17.	Շամուտ			1										
18.	Չկալով						1						1	
Ստեփանավանի Տ/Շ		հ.լ.	ռ.լ.	օտ.լ.	մաթ.	աշխ.	պատմ.	քիմ.կենս.	ֆիզիկա	ֆիզկուլտ.	դասվ.	քիմիա	կենսաբ.	աշխ.ուս.
1.	Արմանիս				1	1	1			1				
2.	Բովաձոր	1		1	1	1	1							
3.	Գարգառ				1									
4.	Գյուլագարակ					1					3			
5.	Լեջան	1	1	1						1				
6.	Կաթնաղբյուր		1				1							
7.	Կողես						1			1				
8.	Յաղդան			1							2			
9.	Պուշկինո						1							
10.	Սվերդլով											1		1
11.	Ուրասար					1	1							

Օպտիմալացման ծրագրի իրականացման արդյունքում հանրակրթական դպրոցներում կրթության մակարդակը չի բարձրացել, որովհետև Լոռու մարզի գյուղական բնակավայրերի դպրոցներում դեռևս մանկավարժների կարիք է զգացվում: Ավելին՝ որոշ առարկաներ կամ ընդհանրապես չեն դասավանդվում կամ դասավանդում են միջնակարգ կրթություն ունեցող ուսուցիչները: Միևնույն ժամանակ Վանաձորում և այլ քաղաքներում կան աշխատանքից ազատված լավագույն մասնագետներ, որոնք կրճատվել են սոցիալական համեմատաբար բարվոք վիճակ ունենալու պատճառով:

Օպտիմալացման ծրագրի շրջանակներում Վանաձորի թիվ 1 վարժարանին է միացվել թիվ 20 դպրոցը: Սպիտակում՝ թիվ 2 դպրոցին՝ թիվ 7 դպրոցը, Ստեփանավանում՝ թիվ 4-ին՝ թիվ 3 դպրոցը, իսկ Ալավերդիում՝ թիվ 5-ին՝ թիվ 6 դպրոցը: Վանաձորում հասարակական մեծ ընդվզում առաջացրեց Ա. Պուշկինի անվան 80-ամյա դպրոցի և Հ.Թումանյանի անվան 150-ամյա 3-րդ միջնակարգ դպրոցների միացման փորձը: Վերջի վերջո, որոշում կայացվեց դպրոցները չմիավորել:

Վերը նշված փաստերը, վերլուծությունները ցույց են տալիս, որ օպտիմալացման ծրագիրը նախապատրաստված և հիմնավորված չի եղել: Ներկայացնելով օպտիմալացման ծրագրի իրականացման ընթացքում ծագած խնդիրները՝ կարելի է հանգել հետևյալ եզրակացություններին.

1. Օտիմալացման ծրագրի իրականացումը չի նպաստել կրթության համակարգի բարեփոխմանը, որովհետև.
   - մինչ օպտիմալացման ծրագրի իրականացումը դպրոցական համակարգում չի իրականացվել մասնագետների որակական գնահատում՝ ատեստացիայի միջոցով,
   - օպտիմալացման ծրագիրը չի ընդգրկել գյուղական բնակավայրերում ուսուցչական կադրերի պահանջարկը բավարարելուն ուղղված սոցիալական, կազմակերպական և ֆինանսական ապահովման խնդիրների լուծման ուղիները:

2. Օպտիմալացման ծրագրի իրականացման համար կիրառվել են հնացած իրավական մեխանիզմները, որոնք չէին կարող բավարարել կրթական համակարգի բարեփոխման համար անհրաժեշտ իրավական պահանջներին, որի հետևանքով.
   - կրթական համակարգից դուրս են մնացել փորձառու և որակյալ կադրերը,
   - երիտասարդ մասնագետները զրկված էին իրավական պաշտպանության օրենսդրական մեխանիզմներից,

3. Իրավական համակարգի անկատարությունը, պետական մարմինների հովանավորչությունը նպաստեց մի շարք դպրոցի տնօրենների կողմից պաշտոնական դիրքի չարաշահման, ուսուցիչնեչի նկատմամբ հալածանքների դրսևորման և ուսուցչական կոլեկտիվներում ոչ բարենպաստ աշխատանքային մթնոլորտի ձևավորմանը:

4. դպրոցների տնօրենները մեծամասամբ չեն տիրապետում տարրական իրավական գիտելիքներին,

5. Դատական մարմինները, որոշ դեպքերում ցույց տվեցին իրենց անպատրաստ լինելը օպտիմալացման ծրագրի իրականացման արդյունքում առաջ եկած իրավական խնդիրների լուծմանը /սրա հետևանքով որոշ դատավորներ չապահովեցին նույնիսկ գործող ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի դրույթների իրականացումը՝ ենթարկվելով արտադատարանական ազդեցությունների/:

Ելնելով վերն արված վերլուծություններից՝

Առաջարկում ենք

1. Կրթության բնագավառի բարեփոխմանն ուղղված օպտիմալացման ծրագիրը ենթարկել արմատական փոփոխությունների՝ ընդգրկելով ուսուցիչների վերապատրաստման, հատկապես գյուղական բնակավայրերի միջնակարգ դպրոցներում ուսուցիչների պահանջարկի ապահովմանն ուղղված սոցիալական, ֆինանսական և տնտեսական խնդիրների լուծման տեսակետից /ՀՀ Կրթության նախարարություն, ՀՀ Կառավարություն, ՀՀ Ազգային ժողով/:
2. Մշակել ուսուցիչների աշխատանքային իրավունքներին պաշտպանության հստակ օրենսդրական մեխանիզմներ, որը կարող է ներառնվել նաև ՀՀ նոր աշխատանքային օրենսգրքում /ՀՀ Կրթության նախարարություն, ՀՀ Կառավարություն, ՀՀ Ազգային ժողով/:
3. ՀՀ մարզպետներին քննության առնել օպտիմալացման ծրագրի իրականացման ընթացքում առանձին դպրոցների տնօրենների կողմից թույլ տրված անօրինականությունները՝ ուսուցիչների աշխատանքային իրավունքի ոտնահարման փաստերը, և ենթարկել նրանց պատասխանատվության՝ ընդհուպ մինչև աշխատանքից հեռացումը:

4. Դատարանների նախագահների խորհրդին քննության առնել օպտիմալացման ծրագրի իրականացման արդյունքում ուսուցիչների աշխատանքային իրավունքների խախտման փաստերի վերաբերյալ դատական պրոցեսների, վճիռների օրինականության խնդիրը՝ նպատակ ունենալով վեր հանել դատական իշխանության գործունեությունն օպտիմալացման ծրագրի շրջանակներում և ներկայացնել հասարակությանը ոչ օբյեկտիվ դատական որոշումների, վճիռների պատճառները և դրանց վերացման ուղղությամբ արվելիք քայլերը:

5. ***ՀՀ Արդարադատության խորհուրդ:*** Առանձնահատուկ ուշադրություն դարձնել այն դատավորների վրա, որոնք իրենց լիազորություններից օգտվելով աշխատանքային վեճերով այնպիսի վճիռներ ու որոշումներ են կայացրել, որոնք ակնհայտ անօրինական են:

6. ***ՀՀ Գլխավոր դատախազություն:*** Դատական ակտերի չկատարման կամ դրանց կատարմանը խոչնդոտող պաշտոնատար անձանց գործողությունների փաստերի առթիվ հարուցել քրեական գործեր կամ դրանց հարուցումը հանձնարարել համապատասխանաբար մարզերի նախաքննական մարմիններին և կատարել նախաքննություն:

Լրացուցիչ հարցերի և պարզաբանումների համար կարող եք դիմել
ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակ՝ Կ.Թումանանին.

հասցե Վանաձոր, Տիգրան Մեծի 59

հեռ. /0 51/ 422 68