

Հավելված
ՀՀ կառավարության 2015 թ.
փետրվարի 19-ի նիստի N 7
արձանագրային որոշման



ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԽԱՐՏԻԱ
/ՎԵՐԱՆԱՅՎԱԾ/

Հայաստանի Հանրապետության զեկույց

Հոդվածներ 3,7,8,13,17,19,27

Հաշվետու ժամանակահատված 2010-2013 թթ.

Հողված 3 – Անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմանների իրավունքը

Հողված 3.1.

**Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի (այսուհետ՝ Կոմիտե) կողմից
ներկայացված հարցադրումների հետ կապված տեղեկատվություն**

«Կառավարության 2013 թվականի հուլիսի 25-ի N 857-Ն որոշմամբ Հայաստանի Հանրապետության առողջապահության նախարարության պետական հիգիենիկ և հակահամաճարակային տեսչությունը և Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի պետական տեսչությունը միաձուլման ձևով վերակազմակերպվել են Հայաստանի Հանրապետության առողջապահության նախարարության աշխատակազմի առողջապահական պետական տեսչության (այսուհետ՝ Տեսչություն), և հաստատվել է Տեսչության կանոնադրությունը: Տեսչության կանոնադրության 3-րդ կետի համաձայն «Կառավարության նախարարության աշխատակազմի առողջապահական պետական տեսչությունը հանդիսանում է ՀՀ պետական հիգիենիկ և հակահամաճարակային ծառայության և պետական հիգիենիկ և հակահամաճարակային տեսչության ու ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչության իրավահաջորդը: Կանոնադրության 7-րդ կետով որպես տեսչության նպատակներ և խնդիրներ են սահմանված Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության ապահովումը, աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների կանխարգելման միջոցառումների կազմակերպումը, աշխատանքի պայմանների, աշխատողների աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պահպանման ու պաշտպանության ապահովումը՝ ներառյալ աշխատանքի անվտանգ պայմանների իրավունքը: Նշված նպատակներն ու խնդիրներն իրագործելու նպատակով Տեսչությունն իրականացնում է կանոնադրության

8-րդ կետի 10-րդ ենթակետով նախատեսված աշխատանքային օրենսդրության նորմերի կիրառման նկատմամբ հսկողության և վերահսկողության հետևյալ գործառույթները, որոնք ներառում են՝

1. գործատուների, դրանց միությունների, աշխատավորական կոլեկտիվների ներկայացուցիչների համար աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման վերաբերյալ սեմինարների կազմակերպում,

2. աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման ուղղությամբ գործատուների և արհեստակցական միությունների համար աշխատանքի անվտանգության պաշտպանության գործում մեթոդական օգնության կազմակերպում՝ փալով համապատասխան տեղեկատվություն և խորհրդատվություն,

3. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման կատարելագործման վերաբերյալ առաջարկություններ ներկայացնելը,

4. աշխատանքային օրենսդրության խախտումների պատճառների վերլուծում և գործատուին դրանց վերացման, աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնման վերաբերյալ առաջարկություններ ներկայացնելը,

5. աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների պատճառների ուսումնասիրում ու վերլուծում և գործատուին դրանց կանխարգելման վերաբերյալ գրավոր միջնորդություններ ներկայացնելը,

6. աշխատատեղում աշխատանքի անվտանգության կոլեկտիվ և անհատական պաշտպանիչ միջոցների առկայության, պահպանման և շահագործման վիճակի ուսումնասիրում,

7. աշխատանքի առողջ և անվտանգ նորմատիվների պահանջների խախտման վերաբերյալ փորձագիտական եզրակացության կամ արձանագրված թերությունների մասին ակտի առկայության դեպքում խախտումների վերացման ժամկետների

սահմանում՝ ըստ հաստատված նորմատիվների, սահմանված ժամկետում թերությունները չվերացնելու դեպքում կազմակերպության կամ դրա առանձին ստորաբաժանման աշխատանքները ժամանակավորապես դադարեցնելը՝ մինչև խախտումների վերացումը,

8. աշխատատեղերում աշխատանքի անվտանգության և աշխատանքի պաշտպանության՝ օրենքով սահմանված պարտադիր պահանջների պահպանման նկատմամբ հսկողության և վերահսկողության իրականացում,

9. աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի հաշվառման և քննման՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից սահմանված կարգի պահպանման և օրենքով սահմանված կարգով վնասի հատուցման ենթակա գումարների՝ ժամանակին վճարման նկատմամբ հսկողության և վերահսկողության իրականացում,

10. մինչև 18 փարեկան անձանց, ինչպես նաև հղի կամ երեխային կրծքով կերակրող կանանց և երեխա խնամող աշխատողներին՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների ապահովման նկատմամբ հսկողության և վերահսկողության իրականացում,

11. գործատուներից պահանջում է համապատասխան միջոցների ձեռնարկում՝ ուսումնասիրության և (կամ) ստուգումների արդյունքում աշխատանքի կազմակերպման ընթացքում հայտնաբերված այն խախտումները և թերությունները վերացնելու համար, որոնք կարող են վտանգ սպառնալ աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը:

Տեսչությունը հսկողությունն ու վերահսկողությունն իրականացնում է «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքին, «Հայաստանի Հանրապետությունում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքին, «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» ՀՀ օրենսգրքին համապատասխան:

ՀՀ կառավարության 2012 թվականի նոյեմբերի 22-ի N 1486-Ն որոշմամբ հաստատվել է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի պետական տեսչության ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների մեթոդաբանությունը և ռիսկայնությունը որոշող չափանիշների ընդհանուր նկարագիրը, ինչպես նաև ստուգումների ստուգաթերթը: Համաձայն ռիսկի

վրա հիմնված ստուգումների մեթոդաբանության՝ կազմակերպությունների ռիսկայնության գնահատման կարևորագույն չափանիշ են հանդիսանում աշխատանքի վայրում տեղի ունեցած դժբախտ դեպքերը և մասնագիտական հիվանդությունները: Կազմակերպությունում տեղի ունեցած դեպքերի հաճախականությունը և ծանրության աստիճանը հանդիսանում են կազմակերպությունների ռիսկայնության գնահատման և կազմակերպությունում պլանավորվող ստուգումների հաճախականության որոշման չափանիշներ: Ստուգաթերթում ներառված են աշխատողների աշխատանքային իրավունքների, ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ դրանց ապահովման երաշխիքների, դժբախտ դեպքերի ծառայողական քննության, դրանց հետևանքով առողջությանը պատճառված վնասների օրենքով սահմանված հատուցումների օրենսդրական պահանջների պահպանման նկատմամբ վերահսկողության, ինչպես նաև մինչև 18 տարեկան անձանց, հղի և երեխա խնամող կանանց համար օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների պահպանման նկատմամբ վերահսկողության հարցեր:

ՀՀ կառավարության 2012 թվականի ապրիլի 19-ի N 522-Ն որոշմամբ հաստատվել է ՀՀ առողջապահության նախարարության հիգիենիկ և հակահամաճարակային տեսչության կողմից իրականացվող՝ ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների մեթոդաբանությունը և ռիսկայնությունը որոշող չափանիշների ընդհանուր նկարագիրը, համաձայն որի կազմակերպությունների նախնական դասակարգումն ըստ ռիսկայնության կատարվում է ոլորտային գնահատման արդյունքների հիման վրա՝ հաշվի առնելով մարդկանց առողջության և շրջակա միջավայրի վրա ազդեցությունները: ՀՀ կառավարության 2013 թվականի ապրիլի 4-ի N 349-Ն որոշմամբ հաստատվել է ՀՀ առողջապահության նախարարության աշխատակազմի առողջապահական պետական տեսչության կողմից անցկացվող՝ ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների ստուգաթերթերը: Ստուգաթերթերը ներառում են տնտեսական գործունեության տարբեր ոլորտները կարգավորող իրավական նորմերի՝ Հայաստանի Հանրապետության սանիտարական օրենսդրության պահանջների պահպանման նկատմամբ վերահսկողության իրականացման հարցեր:

Աշխատավայրերում տեղի ունեցած դժբախտ դեպքերի պատճառների ուսումնասիրման և դրանց կանխարգելման նպատակով Տեսչությունում հարուցվում են վարչական վարույթներ: Վարչական վարույթների ընթացքում կատարվում է աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի պատճառների ուսումնասիրում ու վերլուծում և գործադրուին դժբախտ դեպքերի կանխարգելման, աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման՝ օրենքով սահմանված պահանջների խախտումների վերացման վերաբերյալ տրվում են պարտադիր կատարման հանձնարարականներ:

ՀՀ կառավարության 2014 թվականի փետրվարի 27-ի N 303-Ն որոշմամբ հաստատված մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարությունից բխող միջոցառումների ծրագրով նախատեսված է մշակել և մինչև 2015 թվականի առաջին եռամսյակը ՀՀ կառավարություն ներկայացնել «Աշխատանքի անվտանգության և աշխատավայրերում աշխատողների առողջության պահպանման ազգային ծրագիր» որոշման նախագիծը:

Հողված 7 – Երեխաների և երիտասարդների պաշտպանվածության իրավունքը

**Հաշվեքու ժամանակահատվածում տեղի ունեցած փոփոխությունների և Կոմիտեի կողմից
ներկայացված հարցադրումների հետ կապված տեղեկատվություն**

Հողված 7.1.

<<Երեխայի իրավունքների մասին>> ՀՀ օրենքի /հողված 1/ համաձայն՝ երեխա է համարվում 18 տարին չլրացած յուրաքանչյուր ոք, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ նա օրենքով սահմանված կարգով գործունակություն է ձեռք բերում կամ գործունակ է ճանաչվում ավելի վաղ:

Նույն օրենքի 19-րդ հոդվածով սահմանված է, որ երեխան ունի աշխատանքի արտոնյալ պայմանների իրավունք: Երեխայի աշխատանքի ընդունման առանձնահատկությունները, արտոնությունները և պայմանները սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով:

Արգելվում է երեխային ներգրավել ակոհոլային խմիչքների, թմրամիջոցների և հոգեմեդիկամենտների, ծխախոտի, էրոտիկա և սարսափ բովանդակող գրականության և տեսաերկերի արտադրության, օգտագործման կամ իրացման մեջ, ինչպես նաև այնպիսի աշխատանքներում, որոնք կարող են վնասել նրա առողջությանը, ֆիզիկական և մտավոր զարգացմանը, խոչընդոտել կրթություն ստանալուն:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) փոփոխություններ և լրացումներ են կատարվել <<Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին>> ՀՀ օրենքով (ՀՕ-117-Ն), որն ընդունվել է 2010 թվականի հունիսի 24-ին: Նշված Օրենքն ընդունվել է հաշվի առնելով Օրենսգիրքը գործողության մեջ դնելուց հետո իրավակիրառական պրակտիկայում ի հայտ եկած առանձին խնդիրների կարգավորման անհրաժեշտությունը, բացի այդ նշված փոփոխությունների և լրացումների նպատակն էր պարզեցնել ու հստակեցնել աշխատանքային հարաբերությունների ծագման, դրանց կարգավորման մեխանիզմները և դրանք համապատասխանեցնել ՀՀ Սահմանադրությամբ, միջազգային պայմանագրերով՝ ԱՄԿ-ի

կոնվեցիաներով և Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով ամրագրված առանձին դրույթների պահանջներին:

2010 թվականի հունիսի 24-ին ընդունված N ՀՕ-117-Ն օրենքով խմբագրվել են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերը, բացի այդ, հոդվածը լրացվել է նոր 2.1-րդ և 4-րդ մասերով, որոնք վերաբերում են փասնաբանության միջև փաստաբանական անձանց աշխատանքի կարգավորումներին:

Համաձայն ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածի՝ մինչև 16 փարեկան երեխաներին մշտական աշխատանքի ընդունելն արգելվում է: Նրանց ժամանակավոր աշխատանքի ընդունման կարգը և պայմանները սահմանվում են օրենքով:

Օրենսգրքի 15-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային իրավունակությունը և իր գործողություններով աշխատանքային իրավունքներ ձեռք բերելու և իրականացնելու, իր համար աշխատանքային պարտականություններ ստեղծելու ու դրանք կատարելու քաղաքացու ունակությունը (աշխատանքային գործունակություն) լրիվ ծավալով ծագում է փասնվեց փարեկան դառնալու պահից, բացառությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով և այլ օրենքներով նախատեսված դեպքերի:

Օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատողը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված փարիքի հասած գործունակ քաղաքացին է, որն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա գործատուի օգտին կատարում է որոշակի աշխատանք՝ ըստ որոշակի մասնագիտության, որակավորման կամ պաշտոնի:

Օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատող են համարվում նաև ծնողներից մեկի կամ որդեգրողի կամ հոգաբարձուի գրավոր համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագրով աշխատող փասնաբանության միջև փասնվեց փարեկան անձինք:

Տասնչորսից մինչև փասնվեց փարեկան աշխատողների համար ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված են մի շարք սահմանափակումներ: Մասնավորապես, Օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 2.1-րդ մասի համաձայն՝ փասնաբանության միջև փասնվեց փարեկան անձինք կարող են ընդգրկվել միայն նրանց առողջությանը, անվտանգությանը, կրթությանը և բարոյականությանը չվնասող ժամանակավոր աշխատանքներում՝ Օրենսգրքի 101-րդ հոդվածին, 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետին, 155-րդ հոդվածին համապատասխան: Օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ փասնաբանության միջև փասնաբանական անձինք չեն կարող ընդգրկվել աշխատանքի հանգստյան, ոչ աշխատանքային՝ փոնական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի:

Օրենսգրքի 101-րդ հոդվածի համաձայն՝ փասնաբանության միջև փասնվեց փարեկան անձանց հետ կնքվում է ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր՝ մինչև երկու ամիս ժամկետով:

Օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ փասնաբանության միջև փասնվեց փարեկան աշխատողների համար սահմանվում է աշխատաժամանակի կրճատ փոխարինում՝ շաբաթական 24 ժամ, փասնվեցից մինչև փասնաբանության փարեկանների համար՝ շաբաթական 36 ժամ:

Օրենսգրքի 155-րդ հոդվածի 7-րդ մասի համաձայն՝ մինչև փասնուֆ փարեկան աշխատողներին շաբաթվա ընթացքում փրվում է ոչ պակաս, քան երկու հանգստյան օր:

«Օրենսդրությամբ նախատեսված աշխատանքի նվազագույն փարիքին վերաբերող դրույթները վերաբերում են փնտրեսական գործունեության բոլոր ոլորտներին:

Օրենսգրքի 140-րդ 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ փասնչորսից մինչև փասնվեց փարեկան աշխատողների համար սահմանվում է աշխատաժամանակի կրճատ փրողություն՝ շաբաթական 24 ժամ:

Օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին կետի համաձայն՝ մինչև 18 փարեկան աշխատողները չեն կարող ներգրավվել արտաժամյա աշխատանքներին:

Օրենսգրքի 148-րդ հոդվածի համաձայն՝ մինչև 18 փարեկան երեխաներին չի թույլատրվում ներգրավել գիշերային աշխատանքի (գիշերային ժամանակ է համարվում ժամը 22-ից մինչև 6-ը):

Օրենսգրքի 154-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ ամենօրյա անընդմեջ հանգստի փրողությունը փասնչորսից մինչև փասնվեց փարեկան աշխատողների համար չի կարող պակաս լինել 14 ժամից: Նշված իրավանորմերից չի հեղում, որ նշված փարիքի աշխատողներին կարող են աշխատանքի ներգրավել օրական 10 ժամ, այն պարճառով, որ նախ Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 2-րդ մասը հստակ սահմանում է, որ ամենօրյա աշխատաժամանակի փրողությունը չի կարող անցնել ուֆ աշխատանքային ժամից, բացի այդ Օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի պահանջը իմպերատիվ է և նշված նորմի խախտումը առաջացնում է վարչական պարասխանարվություն: Այս առումով հարկ է վկայակոչել նաև Օրենսգրքի 37-րդ հոդվածի պահանջը, համաձայն որի գործարուները, աշխատողները և նրանց ներկայացուցիչներն իրենց իրավունքներն իրականացնելիս և պարտականությունները կարարելիս պարտավոր են պահպանել օրենքը, գործել բարեխիղճ և ողջամիտ: Աշխատանքային իրավունքների չարաշահումն արգելվում է: Աշխատանքային իրավունքների իրականացմամբ և պարտականությունների կարարմամբ չպետք է խախտվեն այլ անճանց՝ օրենքներով պաշտպանվող իրավունքներն ու շահերը:

«Վ աշխատանքային օրենսգրքի 34-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործարուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմարիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի նորմարիվ դրույթների կարարման նկարմամբ պետական հսկողությունն ու վերահսկողությունն իրականացնում է աշխատանքի պետական փեսչությունը, իսկ օրենքով նախատեսված դեպքերում՝ այլ պետական մարմիններ:

Աշխատանքի պետական փեսչության գործառույթները, իրավունքներն ու պարտականությունները սահմանվում են օրենքով:

«Վ կառավարության 2013 թվականի հուլիսի 25-ի N 857-Ն որոշման (այսուհետ՝ Որոշում) համաձայն՝ «Վ առողջապահության նախարարության պետական հիգիենիկ և հակահամաճարակային փեսչությունը և «Վ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության «Վ աշխատանքի պետական փեսչությունը միաճուլման ճևով վերակազմակերպվել են «Վ առողջապահության նախարարության

աշխատակազմի առողջապահական պետական տեսչության, որն իր կանոնադրության համաձայն՝ իրականացնում է պետական հսկողություն և վերահսկողություն գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի նորմատիվ դրույթների կատարման նկատմամբ:

Օրենքով սահմանված կարգով պետական հսկողության և վերահսկողության իրականացման շրջանակներում ի թիվս ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության պետության կողմից սահմանված չափորոշիչների ՀՀ առողջապահության նախարարության աշխատակազմի առողջապահական պետական տեսչությունը ստուգում է նաև մինչև փաստույթ փարեկան աշխատողների աշխատանքային իրավունքների և արտոնությունների, դրանց պահպանման երաշխիքների վերաբերյալ հարցերը:

ՀՀ առողջապահության նախարարության աշխատակազմի առողջապահական պետական տեսչության կողմից իրականացվող ստուգումների ստուգաթերթը հաստատվել է ՀՀ կառավարության 2012 թվականի նոյեմբերի 22-ի 1486-Ն որոշմամբ, որի N 2 հավելվածով հաստատված ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչության կողմից իրականացվող ստուգումների հարցաշարում ներառված են հետևյալ հարցերը.

- 14-ից մինչև 16 փարեկան աշխատողի հետ կնքվել է ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր
- 14-ից մինչև 16 փարեկան աշխատողներն աշխատում են ոչ ավելի, քան շաբաթական 24 ժամ
- պահպանվել է մինչև 18 փարեկան անձանց, առանց արտադրությունից կտրվելու՝ հանրակրթական և մասնագիտական դպրոցներում սովորողներին, առողջության համար վնասակար և (կամ) վրանգավոր գործոնների պայմաններում աշխատողներին արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու արգելքը
- Պահպանվել է մինչև 18 փարեկան անձանց գիշերային աշխատանքի ներգրավելու արգելքը
- Ամենօրյա անընդմեջ հանգստի տևողությունը 14-ից մինչև 16 փարեկան աշխատողների համար պակաս չէ 14 ժամից, իսկ 16-ից մինչև 18 փարեկան աշխատողների համար՝ 12 ժամից
- Մինչև 18 փարեկան աշխատողներին շաբաթվա ընթացքում տրվում է ոչ պակաս, քան երկու հանգստյան օր

- Պահպանվել է մինչև 18 տարեկան անձանց ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում ներգրավելու արգելքը:

«Հայաստանի Հանրապետությունում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքի 2.1-րդ հոդվածի համաձայն՝ ստուգում իրականացնող մարմինները ստուգումներն իրականացվում են յուրաքանչյուր տարվա համար հաստատված ստուգումների ժամանակացույցի հիման վրա:

Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթները ենթակա են պարտադիր կատարման բոլոր գործատուների (քաղաքացիներ կամ կազմակերպություններ) համար՝ անկախ նրանց կազմակերպական-իրավական և սեփականության ձևից:

Օրենսգրքի վերևում վկայակոչված դրույթների պահանջների խախտումների համար ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքով սահմանվում է վարչական պատասխանատվություն:

Աշխատատեղերում անչափահասների ներգրավվածության, առողջության համար ծանր, առանձնապես ծանր և վնասակար, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների նկատմամբ վերահսկողությունը, ինչպես նաև բժշկական զննությունների անցկացման հետ կապված հարցերի նկատմամբ վերահսկողությունն իրականացվում է բացառապես ստուգումների միջոցով: Սակայն հաշվի առնելով խնդրի կարևորությունը, ներկայումս քննարկվում է վերը նշված հարցերի նկատմամբ հսկողություն իրականացնելու նպատակով դիտարկումներ իրականացնելու գործընթացը:

2013թ. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը դիմել է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությանը՝ Հայաստանում երեխաների աշխատանքի վարթարագույն ձևերի հետ կապված հետազոտություն անցկացնելու խնդրանքով, որը հաստատվել է 2014թ-ին և առաջիկայում այն կիրականացվի ԱՄԿ համապատասխան մեթոդաբանությամբ: Հետազոտության արդյունքները հիմք կհանդիսանան հետազայում փաստերի վրա հիմնված քաղաքականություն մշակելու և իրականացնելու համար:

Հոդված 7.2.

2010 թվականի հունիսի 24-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ N ՀՕ-117-Ն օրենքով խմբագրվել է Օրենսգրքի 257-րդ հոդվածը, որի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում, ինչպես նաև օրենքով սահմանված այլ դեպքերում մինչև փաստույթ փարեկան անձանց ներգրավելն արգելվում է: Այդպիսի աշխատանքների ցանկը հաստատված է ՀՀ կառավարության 2005 թվականի դեկտեմբերի 29-ի «Մինչև 18 փարեկան անձանց, հղի և մինչև մեկ փարեկան երեխա խնամող կանանց համար ծանր և վնասակար համարվող աշխատանքների ցանկը հաստատելու մասին» թիվ 2308-Ն որոշմամբ, համաձայն որի սահմանված են մի քանի հարյուր վնասակար աշխատանքներ ըստ փարբեր գործոնների:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 242-262 հոդվածներով գործատուին հստակ պարտավորեցվում է աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմանները ապահովելու նպատակով ընդունել ներքին իրավական ակտեր, մասնավորապես աշխատողներին կոլեկտիվ, անհատական պաշտպանիչ միջոցներով ապահովելու, պարտադիր բժշկական զննությունը իրականացնելու, առողջ և անվտանգ պայմանների վերաբերյալ պարբերաբար հրահանգավորում կազմակերպելու և այլն:

Օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքի անցնելուց առաջ գործատուն կամ նրա լիազորած անձը պարտավոր է աշխատանքի ընդունվող անձին պատշաճ ծանոթացնել աշխատանքի պայմաններին, կոլեկտիվ պայմանագրին (դրա առկայության դեպքում), ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատավայրում նրա աշխատանքը կանոնակարգող գործատուի այլ իրավական ակտերին:

Հոդված 7.3.

«Երեխայի իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքի 19-րդ հոդվածով սահմանված է, որ յուրաքանչյուր երեխա ունի իր փարիքային հնարավորություններին, զարգացման առանձնահատկություններին և ունակություններին համապատասխան մասնագիտություն ստանալու, օրենքով չարգելված աշխատանքային գործունեություն ծավալելու իրավունք:

Երեխայի հետ աշխատանքային պայմանագիր կարող է կնքվել նրա 16 փարին լրանալուց հետո, բացառությամբ ժամկետային աշխատանքային պայմանագրերի:

Մինչև 16 փարեկան երեխաները կարող են ընդունվել ժամանակավոր աշխատանքի՝ ծնողներից մեկի (որդեգրողի) կամ հոգաբարձուի (խնամակալի) և խնամակալության և հոգաբարձության մարմնի գրավոր համաձայնությամբ, եթե դա չի խանգարում նրանց ուսուցման գործընթացին:

Երեխան ունի աշխատանքի արտոնյալ պայմանների իրավունք: Երեխայի աշխատանքի ընդունման առանձնահատկությունները, արտոնությունները և պայմանները սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով:

Արգելվում է երեխային ներգրավել ավտոհոլային խմիչքների, թմրամիջոցների և հոգեմետ նյութերի, ծխախոտի, էրոտիկա և սարսափ բովանդակող գրականության և տեսաերիզների արտադրության, օգտագործման կամ իրացման մեջ, ինչպես նաև այնպիսի աշխատանքներում, որոնք կարող են վնասել նրա առողջությանը, ֆիզիկական և մտավոր զարգացմանը, խոչընդոտել կրթություն ստանալուն:

<<Երեխայի իրավունքների մասին>> ՀՀ օրենքով ամրագրված վերոնշյալ պահանջները ներառված են նաև Օրենսգրքի 17-րդ հոդվածում:

Վկայակոչված հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ փասնչորսից մինչև փասնութ փարեկան անձինք չեն կարող ընդգրկվել աշխատանքի հանգստյան, ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի:

Օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ փասնչորսից մինչև փասնվեց փարեկան անձանց հետ կնքվում է ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր՝ մինչև երկու ամիս ժամկետով:

Նշված կետի առնչությամբ տեղեկատվություն է ներկայացվել 7§1-ի ներքո:

Նախորդ հարցերում տրվել է փասնչորսից մինչև փասնվեց փարեկան աշխատողների աշխատանքի կարգավորումների վերաբերյալ առկա օրենսդրության նկարագրությունը:

<< աշխատանքային օրենսգրքով փասնչորսից մինչև փասնվեց փարեկան աշխատողների աշխատանքի կարգավորումների վերաբերյալ դրույթները չեն կարող ազդել այդ փարիքի երեխաների պարտադիր կրթության իրականացմանը: Այդ մասին հստակ սահմանում է նաև << աշխատանքային օրենսգրքը: 2010 թ. << աշխատանքային օրենսգրքում կատարվել են փոփոխություններ: Մասնավորապես, Օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 2.1-րդ մասի համաձայն՝ փասնչորսից մինչև փասնվեց փարեկան անձինք կարող են ընդգրկվել միայն նրանց առողջությանը, անվտանգությանը, կրթությանը և բարոյականությանը չվնասող ժամանակավոր աշխատանքներում՝ Օրենսգրքի 101-րդ հոդվածին, 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետին, 155-րդ հոդվածի 7-րդ մասին համապատասխան: Օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ փասնչորսից մինչև փասնութ փարեկան անձինք չեն կարող ընդգրկվել աշխատանքի հանգստյան, ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի:

Օրենսգրքի 101-րդ հոդվածի համաձյն՝ փասնչորսից մինչև փասնվեց փարեկան անձանց հետ կնքվում է ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր՝ մինչև երկու ամիս ժամկետով:

Օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ փասնչորսից մինչև փասնվեց փարեկան աշխատողների համար սահմանվում է աշխատաժամանակի կրճատ փակումներին՝ շաբաթական 24 ժամ, փասնվեցից մինչև փասնութ փարեկանների համար՝ շաբաթական 36 ժամ:

Օրենսգրքի 155-րդ հոդվածի 7-րդ մասի համաձայն՝ մինչև փասնութ փարեկան աշխատողներին շաբաթվա ընթացքում փակվում է ոչ պակաս, քան երկու հանգստյան օր:

Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում է, որ ամենօրյա աշխատաժամանակի փակումները չի կարող անցնել ութ աշխատանքային ժամից:

Օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված փասնչորսից մինչև փասնվեց փարեկան երեխաների համար շաբաթական 24 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմի պայմաններում՝ Օրենսգրքի 155-րդ հոդվածի 7-րդ մասով սահմանված 5-օրյա աշխատանքային շաբաթվա պայմաններում օրական աշխատաժամանակի փակումները կազմում է օրական 4,8 ժամ:

Հոդված 7.4.

2010 թվականի հունիսի 24-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ N ՀՕ-117-Ն օրենքով խմբագրվել է Օրենսգրքի 209-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, մասնավորապես սահմանվում է, որ մինչև փասնութ փարեկան աշխատողին արգելվում է միայնակ ուղարկել գործուղման:

ՀՕ-117-Ն օրենքով (այսուհետ՝ օրենք) փոփոխություն է կատարվել նաև Օրենսգրքի 156-րդ հոդվածի 2-րդ մասում, որտեղից հանվել է մինչև փասնութ փարեկան աշխատողներին ոչ աշխատանքային՝ փոռական և հիշատակի օրերին իրենց համաձայնությամբ աշխատանքի ներգրավվելու մասին դրույթը:

Օրենքով Օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 3-րդ մասում ներառվել է պահանջ այն մասին, որ փասնչորսից մինչև փասնութ փարեկան անձինք չեն կարող ընդգրկվել աշխատանքի հանգստյան, ոչ աշխատանքային՝ փոռական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի:

Օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 3-րդ մասով ամրագրված է, որ մինչև 18 փարեկան աշխատողներին, ինչպես նաև առանց արտադրությունից կտրվելու՝ հանրակրթական և մասնագիտական դպրոցներում սովորող աշխատողներին դասերի օրերին. չի թույլատրվում ներգրավել արտաժամյա աշխատանքների:

Օրենսգրքի 148-րդ հոդվածի 3-րդ և 149-րդ հոդվածի 4-րդ մասերով սահմանվում է, որ չի թույլատրվում մինչև փասնութ փարեկան անձանց ներգրավել գիշերային աշխատանքների, ինչպես նաև հերթապահության փանը կամ կազմակերպությունում:

Օրենսգրքով սահմանվում են աշխատող երեխայի հանգստի ժամանակի հետևյալ կարգավորումները.

Օրենսգրքի 153-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում է, որ մինչև տասնութ տարեկան աշխատողները, որոնց աշխատաժամանակի տևողությունը գերազանցում է 4 ժամը, աշխատաժամանակի ընթացքում ունեն նվազագույնը 30 րոպե տևողությամբ հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջման իրավունք:

Օրենսգրքի 154-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ ամենօրյա անընդմեջ հանգստի տևողությունը տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան աշխատողների համար չի կարող պակաս լինել 14 ժամից, իսկ տասնվեցից մինչև տասնութ տարեկան աշխատողների համար՝ ոչ պակաս 12 ժամից, և պետք է ներառի ժամը 22-ից մինչև 6-ը:

Օրենսգրքի 155-րդ հոդվածի 7-րդ մասով սահմանվում է, որ մինչև տասնութ տարեկան աշխատողներին շաբաթվա ընթացքում տրվում է ոչ պակաս, քան երկու հանգստյան օր:

Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի համաձայն՝ մինչև տասնութ տարեկան աշխատողները անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո ամենամյա արձակուրդի ժամանակի ընտրության իրավունք ունեն:

Օրենսգրքի վկայակոչված դրույթների պահանջները պարտադիր են բոլոր գործատուների (անկախ կազմակերպատիրավական և սեփականության ձևից, տնտեսական գործունեության ոլորտից) հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող նշված տարիքի աշխատողների համար:

Հոդված 7.5.

«Նվազագույն աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն գործավարձով և ժամավճարով վարձատրվող աշխատողների համար 2011–2012թթ. նվազագույն ժամային տարիֆային դրույքաչափերը համապատասխանաբար կազմել են՝

1) 40-ժամյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում մեկ ժամի արժեքը - 196 դրամ / 0,36 եվրո/, 36-ժամյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 218 դրամ /0,41 եվրո/, իսկ 24-ժամյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 326 դրամ /0,61 եվրո/ (2011թ.)

2) 40-ժամյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում մեկ ժամի արժեքը - 196 դրամ / 0,38 եվրո/, 36-ժամյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 218 դրամ /0,43 եվրո/ , իսկ 24-ժամյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 326 դրամ /0,64 եվրո/ (2012թ.)

«Նվազագույն աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածի համաձայն նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափի մեջ չեն ներառվում աշխատավարձից վճարվող հարկերը, հավելումները, հավելավճարները, պարգևատրումները և խրախուսման այլ վճարները:

« ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից կատարված տնային տնտեսությունների կենսամակարդակի ամբողջացված հետազոտության արդյունքների համաձայն 2011թ.-ին 15-ից 19-ը տարիքային խմբի միջին ամսական զուտ աշխատավարձը կազմել է 41456 ՀՀ դրամ, իսկ 2012թ.-ին՝ 67943 ՀՀ դրամ:

2013թ. 1-ին կիսամյակում գործող նվազագույն ժամային տարիֆային դրույքաչափերն են. 40-ժամյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 210 դրամ / 0,39 եվրո/, 36-ժամյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 234 դրամ / 0,44 եվրո/, իսկ 24-ժամյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 350 դրամ / 0,65 եվրո/:

2013թ. հուլիսի 1-ից գործում են նվազագույն ժամային տարիֆային հետևյալ դրույքաչափերը.

40-ժամյա աշխատանքային շաբաթ՝ 270 դրամ / 0,50 եվրո/,

36-ժամյա աշխատանքային շաբաթ՝ 300 դրամ / 0,56 եվրո/

24-ժամյա աշխատանքային շաբաթ՝ 450 դրամ / 0,84 եվրո/:

2014թ. հուլիսի 1-ից կսահմանվեն նվազագույն ժամային տարիֆային հետևյալ դրույքաչափերը .

40-ժամյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 300 դրամ / 0,53 եվրո/, 36-ժամյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում 334 դրամ / 0,59 եվրո/ , իսկ 24-ժամյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 500 դրամ / 0,89 եվրո/:

Հոդված 7.6.

2010 թվականի հունիսի 24-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» N ՀՕ-117-Ն օրենքով փոփոխություններ և լրացումներ են կատարվել Օրենսգրքի 174-րդ հոդվածում:

Օրենսգրքի 174-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանվում է, որ միջին մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ ընդունվելու նպատակով քննություններին նախապատրաստվելու համար աշխատողներին տրամադրվում է արձակուրդ՝ յուրաքանչյուր քննության համար երեք աշխատանքային օր:

Օրենսգրքի 174-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ հանրակրթական, միջին-մասնագիտական կամ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում սովորող աշխատողներին ուսումնական հաստատության միջնորդությամբ տրամադրվում է ուսումնական արձակուրդ՝

1) ընթացիկ քննություններին նախապատրաստվելու և հանձնելու համար՝ յուրաքանչյուր քննության համար՝ երեք աշխատանքային օր.

2) ստուգարքներին նախապատրաստվելու և հանձնելու համար՝ յուրաքանչյուր ստուգարքի համար՝ երկու աշխատանքային օր.

3) լաբորատոր աշխատանքների կատարման համար՝ ուսումնական պլանով նախատեսված աշխատանքային օրերի քանակով.

4) դիպլոմային աշխատանքի նախապատրաստման և պաշտպանության համար՝ երեսուն աշխատանքային օր.

5) պետական (ավարտական) յուրաքանչյուր քննության նախապատրաստվելու և հանձնելու համար՝ վեց աշխատանքային օր:

Օրենսգրքի 200-րդ հոդվածի համաձայն՝ հանրակրթական, միջնակարգ-մասնագիտական կամ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում սովորող աշխատողին ուսումնական արձակուրդի համար վճարում է գործատուն՝ յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողի միջին օրական աշխատավարձից ոչ պակաս չափով, եթե գործատուն աշխատողին գործուղել է սովորելու:

Ընդունելության քննություններ հանձնող կամ անձնական նախաձեռնությամբ սովորող աշխատողների ուսումնական արձակուրդի վճարման հարցը կարող է կարգավորվել կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ:

Օրենսգրքի 137-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատաժամանակն այն ժամանակահատվածն է, որի ընթացքում աշխատողը պարտավոր է կատարել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը, ինչպես նաև դրան հավասարեցված այլ ժամանակահատվածներ:

Օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատաժամանակում ներառվում է աշխատավայրում կամ ուսումնական հաստատություններում որակավորման բարձրացման համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածը:

Օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատավարձն աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցումն է:

Այսպիսով՝ աշխատավայրում կամ ուսումնական հաստատություններում որակավորման բարձրացման համար ժամանակը ներառվելով աշխատաժամանակում՝ համարվում է աշխատանքային օրվա մի մասը և վարձատրվում է որպես աշխատաժամանակ:

Վկայակոչված կարգավորումներն ունեն պարտադիր բնույթ և փարածվում են բոլոր աշխատողների վրա:

Հոդված 7.7.

2010 թվականի հունիսի 24-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ N ՀՕ-117-Ն օրենքով խմբագրվել է

Օրենսգրքի 209-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, մասնավորապես սահմանվում է, որ մինչև փասնութ փարեկան աշխատողին արգելվում է միայնակ ուղարկել գործուղման:

ՀՕ-117-Ն օրենքով փոփոխություն է կատարվել նաև Օրենսգրքի 156-րդ հոդվածի 2-րդ մասում, որտեղից հանվել է մինչև փասնութ փարեկան աշխատողներին ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին իրենց համաձայնությամբ աշխատանքի ներգրավվելու մասին դրույթը:

Օրենքով Օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 3-րդ մասում ներառվել է պահանջ այն մասին, որ փասնաչորսից մինչև փասնութ փարեկան անձինք չեն կարող ընդգրկվել աշխատանքի հանգստյան, ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումների մասնակցելու դեպքերի:

ՀՕ-117-Ն օրենքով փոփոխություններ են կատարվել Օրենսգրքի 158-րդ, 159-րդ, 164-րդ, 167-րդ, 169-րդ հոդվածներում:

Օրենսգրքի 158-րդ հոդվածի համաձայն՝ ամենամյա արձակուրդն աշխատանքային օրերով հաշվարկվող ժամանակահատված է, որը տրամադրվում է աշխատողին հանգստանալու և աշխատունակությունը վերականգնելու համար: Այդ ընթացքում պահպանվում է նրա աշխատատեղը (պաշտոնը) և վճարվում է միջին աշխատավարձը:

Ամենամյա արձակուրդը լինում է նվազագույն, երկարացված և լրացուցիչ:

Օրենսգրքի 159-րդ հոդվածի համաձայն՝ ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տևողությունը հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում 20 աշխատանքային օր է, իսկ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 24 աշխատանքային օր: Ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատողների ամենամյա արձակուրդը չի կրճատվում:

Կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կամ գործատուի իրավական ակտով կարող են սահմանվել ավելի երկար տևողությամբ արձակուրդներ, բացառությամբ պետական և համայնքային բյուջեից ֆինանսավորվող կազմակերպությունների, Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի:

Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածով սահմանված է, որ յուրաքանչյուր աշխատանքային տարվա համար ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է տվյալ տարում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 169-րդ հոդվածի համաձայն՝ ամենամյա արձակուրդի համար աշխատողին վճարվում է միջին աշխատավարձ:

Օրենսգրքի 169-րդ հոդվածի 1-ին մասում կատարվել է հետևյալ լրացումը, որի համաձայն՝ կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կամ գործատուի իրավական ակտով ամենամյա արձակուրդի համար կարող են սահմանվել ավելի մեծ վճարումներ, քան սահմանված է սույն օրենսգրքով, բացառությամբ պետական և համայնքային բյուջեից ֆինանսավորվող կազմակերպությունների, Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի:

Օրենսգրքի 169-րդ հոդվածը լրացվել է նոր 3-րդ մասով, որը սահմանում է, որ ամենամյա արձակուրդից հետո կանչված և աշխատանքի ներգրավված աշխատողին վճարվում է աշխատավարձ՝ անկախ ամենամյա արձակուրդի համար վճարումը կատարած լինելու հանգամանքից: Վճարված, սակայն չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի օրերը հետագայում օգտագործելու դեպքում այս օրերի համար գործարուն վճարում է սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով միջին աշխատավարձ:

Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխումը թույլատրվում է միայն աշխատողի միջնորդությամբ կամ համաձայնությամբ: Ամենամյա արձակուրդը կարող է տեղափոխվել նաև, եթե աշխատողը՝ գտնվում է ժամանակավոր անաշխատունակության վիճակում կամ ձեռք է բերում սույն օրենսգրքով նախատեսված նպատակային արձակուրդի իրավունք կամ մասնակցում է փարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման աշխատանքներին՝ անկախ այն հանգամանքից, թե ինչ կարգով է նա ներգրավվել այդ աշխատանքներում:

Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 2-րդ մասով միաժամանակ սահմանվում է, որ եթե սույն վերևում սահմանված պատճառները կամ այլ պատճառներ (որոնց հետևանքով ամենամյա արձակուրդը հնարավոր չէ օգտագործել) առաջացել են մինչև ամենամյա արձակուրդն սկսվելը, աշխատողի և գործարուի համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդը տեղափոխվում է այլ ժամանակ: Եթե այդ պատճառներն առաջացել են ամենամյա արձակուրդի ընթացքում, ապա ամենամյա արձակուրդը երկարաձգվում է համապատասխան օրերի քանակով:

Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ տեղափոխված ամենամյա արձակուրդը, որպես կանոն, տրամադրվում է նույն աշխատանքային տարում, բայց ոչ ուշ, քան 18 ամսվա ընթացքում՝ սկսած այն աշխատանքային տարվա վերջից, որի համար աշխատողին չի հատկացվել կամ մասնակի է հատկացվել ամենամյա արձակուրդը: Աշխատողի միջնորդությամբ կամ համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը կարող է տեղափոխվել և միացվել հաջորդ տարվա ամենամյա արձակուրդին:

Օրենսգրքի 170-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ ամենամյա արձակուրդի փոխարինումը դրամական հատուցմամբ չի թույլատրվում: Եթե աշխատանքային պայմանագրի լուծման հետևանքով ամենամյա արձակուրդի իրավունք ձեռք բերած աշխատողին չի կարող տրամադրվել ամենամյա արձակուրդ, կամ աշխատողը չի ցանկանում դրա տրամադրումը, ապա նրան վճարվում է դրամական հատուցում: Ամենամյա արձակուրդը չօգտագործելու համար դրամական հատուցումը վճարվում է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս: Հատուցման չափը որոշվում է փյալ ժամանակահատվածի համար տրամադրման ենթակա ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված օրերի քանակով: Եթե աշխատողին ամենամյա արձակուրդը չի տրամադրվել մեկ տարուց ավելի ժամանակահատվածով, ապա հատուցումը վճարվում է չօգտագործված բոլոր արձակուրդների համար:

Չօգտագործված ամենամյա արձակուրդը տրամադրելու կամ դրա դիմաց դրամական հատուցում ստանալու ընտրության հնարավորությունը վերաբերում է բացառապես միայն աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքերին: Այսինքն, աշխատողը աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրվա դրությամբ կարող է ընտրություն կատարել. կամ օգտվել նախկինում չօգտագործված ամենամյա արձակուրդից և պայմանագիրը կլուծվի ամենամյա արձակուրդի ավարտման օրվա դրությամբ, կամ պայմանագիրը լուծելու օրվա դրությամբ չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի դիմաց ստանա դրամական հատուցում: Նշված կանոնը բացառվում է աշխատանքային հարաբերությունների ընթացքում, որի խախտումը գործատուի համար նախատեսվում է վարչական պատասխանատվություն:

Օրենսգրքի 34-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի նորմատիվ դրույթների կատարման նկատմամբ պետական հսկողությունն ու վերահսկողությունն իրականացնում է աշխատանքի պետական տեսչությունը, իսկ օրենքով նախատեսված դեպքերում՝ այլ պետական մարմիններ:

Աշխատանքի պետական տեսչության գործառույթները, իրավունքներն ու պարտականությունները սահմանվում են օրենքով:

«Կառավարության 2013 թվականի հուլիսի 25-ի N 857-Ն որոշման (այսուհետ՝ Որոշում) առաջին կետի համաձայն՝ « առողջապահության նախարարության պետական հիգիենիկ և հակահամաճարակային տեսչությունը և « աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության « աշխատանքի պետական տեսչությունը միաձուլման ձևով վերակազմակերպվել են « առողջապահության նախարարության աշխատակազմի առողջապահական պետական տեսչության, որը իր կանոնադրության համաձայն՝ իրականացնում է պետական հսկողություն և վերահսկողություն գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի նորմատիվ դրույթների կատարման նկատմամբ:

Օրենքով սահմանված կարգով պետական հսկողության և վերահսկողության իրականացման շրջանակներում ի թիվս « աշխատանքային օրենսդրության պետության կողմից սահմանված չափորոշիչների « առողջապահության նախարարության աշխատակազմի առողջապահական պետական տեսչությունը ստուգում է նաև մինչև տասնութ տարեկան աշխատողների աշխատանքային իրավունքների և արտոնությունների, դրանց պահպանման երաշխիքների վերաբերյալ հարցերը:

« առողջապահության նախարարության աշխատակազմի առողջապահական պետական տեսչության կողմից իրականացվող ստուգումների ստուգաթերթը հաստատվել է « Կառավարության 2012 թվականի նոյեմբերի 22-ի 1486-Ն որոշմամբ:

Տեսչության կողմից ստուգումները իրականացվում են յուրաքանչյուր տարվա համար հաստատված ստուգումների ժամանակացույցի հիման վրա՝ անկախ գործատուների կազմակերպարավական և սեփականության ձևից:

Հոդված 7.8.

Օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին կետի համաձայն՝ մինչև 18 փարեկան աշխատողները արտաժամյա աշխատանքներին չեն ներգրավվում:

Օրենսգրքի 148-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ գիշերային աշխատանքի ներգրավել չի թույլատրվում մինչև փասնութ փարեկան անձանց:

Օրենսգրքի վկայակոչված հոդվածներով ամրագրված սահմանափակումները վերաբերում են մինչև 18 փարեկան բոլոր աշխատողներին անկախ գործունեության ոլորտից:

Օրենսգրքի 34-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի նորմատիվ դրույթների կատարման նկատմամբ պետական հսկողությունն ու վերահսկողությունն իրականացնում է աշխատանքի պետական տեսչությունը, իսկ օրենքով նախատեսված դեպքերում՝ այլ պետական մարմիններ:

Աշխատանքի պետական տեսչության գործառույթները, իրավունքներն ու պարտականությունները սահմանվում են օրենքով:

«Կառավարության 2013 թվականի հուլիսի 25-ի N 857-Ն որոշման (այսուհետ՝ Որոշում) առաջին կետի համաձայն՝ «Առողջապահության նախարարության պետական հիգիենիկ և հակահամաճարակային տեսչությունը և «Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության «Աշխատանքի պետական տեսչությունը միաձուլման ձևով վերակազմակերպվել են «Առողջապահության նախարարության աշխատակազմի առողջապահական պետական տեսչության, որը իր կանոնադրության համաձայն՝ իրականացնում է պետական հսկողություն և վերահսկողություն գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի նորմատիվ դրույթների կատարման նկատմամբ:

Օրենքով սահմանված կարգով պետական հսկողության և վերահսկողության իրականացման շրջանակներում ի թիվս «Աշխատանքային օրենսդրության պետության կողմից սահմանված չափորոշիչների «Առողջապահության նախարարության աշխատակազմի առողջապահական պետական տեսչությունը ստուգում է նաև մինչև փասնութ փարեկան աշխատողների աշխատանքային իրավունքների և արտոնությունների, դրանց պահպանման երաշխիքների վերաբերյալ հարցերը:

« առողջապահության նախարարության աշխատակազմի առողջապահական պետական տեսչության կողմից իրականացվող ստուգումների ստուգաթերթը հաստատվել է « կառավարության 2012 թվականի նոյեմբերի 22-ի 1486-Ն որոշմամբ:

Տեսչության կողմից ստուգումները իրականացվում են յուրաքանչյուր տարվա համար հաստատված ստուգումների ժամանակացույցի հիման վրա՝ անկախ գործատուների կազմակերպատիրավական և սեփականության ձևից:

Հոդված 7.9.

Օրենսգրքի 249-րդ հոդվածի 7-րդ մասի համաձայն՝ պարտադիր նախնական և պարբերական բժշկական զննության ենթակա մասնագիտությունների, աշխատանքների ցանկը, ինչպես նաև բժշկական զննության անցկացման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը (« կառավարության 2003 թվականի մարտի 27-ի «Առողջական վիճակի պարտադիր նախնական (աշխատանքի ընդունվելիս) և պարբերական բժշկական զննության կարգը, գործունեության ոլորտների, որոնցում զբաղված անձինք ենթակա են առողջական վիճակի պարտադիր զննության, և բժշկական զննության ծավալի ու հաճախականության ցանկը, անձնական սանիտարական (բժշկական) գրքույկի, բժշկական զննության ենթակա անձանց անվանացանկը, անձին ժամանակավորապես աշխատանքի չթույլատրելու մասին որոշման ձևերը հաստատելու մասին» N 347-Ն որոշում):

Համաձայն « կառավարության 2003 թվականի մարտի 27-ի N 347-Ն որոշման՝ պարտադիր բժշկական զննության ենթակա են Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից հաստատված պարտադիր բժշկական զննության ցանկում նշված կազմակերպություններում աշխատանքի ընդունվող և աշխատող անձինք, ինչպես նաև անհատ ձեռնարկատերերը:

Բժշկական զննության գործընթացն իրականացնում են բժիշկ-մասնագետները՝ համաձայն Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից հաստատված պարտադիր բժշկական զննության ցանկի:

« կառավարության վկայակոչված որոշման N 2 հավելվածով հաստատված է ցանկը այն գործունեության ոլորտների, որոնցում զբաղված անձինք ենթակա են առողջական վիճակի պարտադիր բժշկական զննության, ինչպես նաև՝ բժշկական զննության ծավալն ու հաճախականությունը:

Ց Ա Ն Կ

ԱՅՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏՆԵՐԻ, ՈՐՈՆՅՈՒՄ ԶԲԱՂՎԱԾ ԱՆՁԻՆՔ ԵՆԹԱԿԱ ԵՆ ԱՌՈՂՋԱԿԱՆ ՎԻՃԱԿԻ ՊԱՐՏԱԴԻՐ ԲԺՇԿԱԿԱՆ ԶՆՆՈՒԹՅԱՆ, ԵՎ ԲԺՇԿԱԿԱՆ ԶՆՆՈՒԹՅԱՆ ԾԱՎԱԼԻ ՈՒ ՀԱՃԱԽԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ

NN Ը/Կ	Կազմակերպությունները և մասնագիտությունները	Թերապևտի (ընտանեկան բժշկի) կողմից գննում	Մաշկավեներաբանի կողմից գննում	Հետազոտություններ՝ պալարախտի հայտնաբերման համար	Արյան հետազոտություն՝ սիֆիլիսի, սուսանակի, տրիխոմոնազի, քլամիդիոզի, ուրեոպլազմոզի (քսուք, քերուկ), հայտնաբերման համար	Հետազոտություններ՝ աղիքային վարակիչ հիվանդությունների (մանրէակրություն) հայտնաբերման համար	Հետազոտություններ՝ որդակրության հայտնաբերման համար	Հետազոտություն՝ ավստրալիական հակածնի հայտնաբերման համար՝ արյան շճաբանական մեթոդով	Ատամնաբույժի, քիթ-կոկորդ-ականջի մասնագետի կողմից գննում	Հետազոտություն՝ քիթ-ըմպանի ախտածին ստաֆիլակոկի հայտնաբերման համար
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Մենդի արդյունաբերության ոլորտի, գյուղացիական անասնապահական տնտեսությունների, սննդամթերքի պահեստների և բազաների աշխատողները, ովքեր շփվում են սննդամթերքի հետ՝ դրանց արտադրման, պահպանման և իրացման ընթացքում, ինչպես նաև բոլոր տեսակի փոխադրամիջոցներով փոխադրման ընթացքում սննդամթերքի հետ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	-	միայն կրեմային հրուշակեղենի և մանկական սննդի արտադրություններում աշխատողների համար՝ աշխատանքի ընդունվելիս, հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	միայն կրեմային հրուշակեղենի և մանկական սննդի, կաթի մշակման արտադրություններում աշխատողների համար՝ աշխատանքի ընդունվելիս և յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ

	անմիջականորեն շփվող անձինք									
2.	Հանրային սննդի կազմակերպություններում աշխատողներ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	-	միայն կրեմային հրուշակեղենի և մանկական սննդի արտադրություններում աշխատողների համար՝ աշխատանքի ընդունվելիս, հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	միայն կրեմային հրուշակեղենի արտադրություններում աշխատողների համար՝ աշխատանքի ընդունվելիս և յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ
3.	Մսնդի առևտրի օբյեկտների աշխատողներ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	-	միայն կրեմային հրուշակեղենի և մանկական սննդի արտադրություններում աշխատողների համար՝ աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	միայն կրեմային հրուշակեղեն վաճառողների համար՝ աշխատանքի ընդունվելիս և յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ
4.	Քոլեջների, ուսումնարանների, հանրակրթական դպրոցների սաներ, բարձրագույն	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝	արտադրական պրակտիկայից առաջ	արտադրական պրակտիկայից առաջ, եթե	15 տարեկանից բարձր անձինք՝ գործնական	արտադրական պրակտիկայից առաջ և	արտադրական պրակտիկայից առաջ և	-	արտադրական պրակտիկայից առաջ՝	արտադրական պրակտիկայից առաջ՝

<p>ուսումնական հաստատությունների ուսանողներ, ովքեր արտադրական պրակտիկա են անցնում այն հաստատություններում, որոնց աշխատողները ենթակա են առողջական վիճակի պարտադիր բժշկական զննության (հետազոտությունների)</p>	<p>յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>		<p>նախորդ 6 ամսվա ընթացքում հետազոտություն չի կատարվել</p>	<p>պարապմունք- ներից առաջ, 15 տարեկանից փոքր անձինք՝ ըստ համաճարակա- քանական և բժշկական ցուցումների</p>	<p>հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ՝ պրակտիկայի շարունակման դեպքում</p>	<p>հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>		<p>հրուշակագործի մասնագիտությամբ և ծննդատան նորածնային, մանկական և վիրաբուժական բաժանմունքներում պրակտիկա անցնողների համար</p>	<p>հրուշակագործի մասնագիտությամբ և ծննդատան նորածնային, մանկական և վիրաբուժական բաժանմունքներում պրակտիկա անցնողների համար</p>
<p>5. Ծննդատների (բաժանմունքների), մանկական հիվանդանոցների (բաժանմունքների), ատամնաբուժական, գինեկոլոգիական բաժանմունքների, պոլիկլինիկայի գինեկոլոգիական կաբինետների, վիրաբուժական պրոֆիլի բուժկանխարգելիչ կազմակերպությունների և բաժանմունքների (այդ թվում՝ պոլիկլինիկաների վիրաբուժական կաբինետներ), մանկական պոլիկլինիկաների, ինֆեկցիոն հիվանդանոցների (բաժանմունքների, ինֆեկցիոն կաբինետների), պոլիկլինիկայի ատամնաբուժական կաբինետների, վերակենդանացման,</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ և համաճարակա- ցուցումով</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս հետազոտություն՝ սիֆիլիսի (տարեկան մեկ անգամ), սուսանակի (քսուք՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ)՝ հայտնաբերման համար</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>արյան ծառայության կազմակերպությունների անձնակազմը, բուժկանխարգելիչ կազմակերպությունների այն բուժաշխատողները, ովքեր, մասնագիտական գործունեության հետ կապված, շփվում են արյան և դրա բաղադրամասերի հետ՝ արյան շճաբանական մեթոդով, աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>

<p>հեմոդիալիզի, լաբորատորիաների, կենտրոնական մանրէագերծման բաժանմունքների, աղյան ծառայության կազմակերպությունների, միջամտությունների կաբինետների բուժաշխատողներ</p>											
<p>6. Դեղագործական կազմակերպությունների և դեղատների աշխատողներ, ռվքեր գբաղված են դեղամիջոցների պատրաստմամբ և փաթեթավորմամբ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>-</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>
<p>7. Դեղատների, դեղատնային կրպակների աշխատողներ, ռվքեր գբաղված են դեղամիջոցների իրացմամբ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>-</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>
<p>8. Կոսմետիկ միջոցներ, անձնական հիգիենայի միջոցներ և նորածնի խնամքի պարագաներ արտադրողներ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>-</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>-</p>	<p>-</p>
<p>9 Ուսումնադաստիարակչական հիմնարկների (բուհեր, հանրակրթական դպրոցներ, քոլեջներ, վարժարաններ,</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ</p>	<p>-</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

<p>մարզադպրոցներ, ուսումնարաններ, նախամասնագիտական և մասնագիտական կրթության կազմակերպություններ, արվեստի դպրոցներ, համակարգչային ուսուցման դասընթացներ) աշխատողներ, ռվքեր առնչվում են ուսումնադաստիարակչական աշխատանքներին</p>	անգամ		անգամ						
<p>10. Մանկական խաղերի և խաղալիքների արտադրության և իրացմանն անմիջականորեն առնչվող աշխատողներ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	-	-	-
<p>11. Դպրոցականների ամառային առողջարարական ճամբարների և այլ առողջարանային մանկական զվարճանքի կազմակերպությունների աշխատողներ, ռվքեր ընդգրկված են սպասարկման ոլորտում</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս</p>	-	-	-
<p>12. Մանկական նախադպրոցական հիմնարկների (մանկամտուր, մանկապարտեզ և այլն, հատուկ ուսումնական կրթական հիմնարկ), մանկատների,</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ արյան հետազոտություն՝</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ</p>	-	-	-

	երեխաների ժամանակավոր տեղավորման շուրջօրյա հաստատությունների, երեխաների խնամքի և պաշտպանության գիշերօթիկ հաստատությունների աշխատողներ, ովքեր անմիջապես իրականացնում են երեխաների, բուժվողների, հանգստացողների սպասարկումը	մեկ անգամ	անգամ		սիֆիլիսի (յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ), սուսանակի (քսուք՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ) հայտնաբերման համար	անգամ	անգամ			
13.	Առողջարանների, հանգստյան տների, մարզաառողջարանային կազմակերպությունների աշխատողներ, ծերանոցների աշխատողներ, ովքեր անմիջապես սպասարկում են բուժվողներին և հանգստացողներին	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս հետագոտություն՝ սիֆիլիսի (յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ), սուսանակի (քսուք՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ) հայտնաբերման համար	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	-	-	-
14.	Բնակչության կոմունակ-կենցաղային սպասարկման կազմակերպությունների (բաղնիքներ, շոգեբաղնիքներ, լվացքատներ, քիմնաքրման արտադրամասեր և քիմնաքրման	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	-	-	-

<p>ընդունման կետեր) աշխատողներ, ովքեր ընդգրկված են տեխնոլոգիական գործընթացներում կամ սպասարկման ոլորտում (այդ թվում՝ մերսողներ)</p>											
<p>15. Բնակչության կոմունալ-կենցաղային սպասարկման կազմակերպությունների աշխատողներ (վարսահարդարներ, ռտնահարդարներ, մատնահարդարներ, դիմահարդարներ)</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>մատնահարդարները, ռտնահարդարները և դիմահարդարները՝ աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	-	-	-
<p>16. Հյուրանոցային տնտեսության օբյեկտների, հանրակացարանների սպասարկման հարցերով զբաղված աշխատողներ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	-	-	-	-
<p>17. Լոդի մարզիչներ, հրահանգիչներ, լոդավազանների սպասարկման ոլորտի աշխատողներ, մերսողներ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս, լոդավազան հաճախելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս, լոդավազան հաճախելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս, լոդավազան հաճախելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս, լոդավազան հաճախելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս, լոդավազան հաճախելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	<p>աշխատանքի ընդունվելիս, լոդավազան հաճախելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ</p>	-	-	-	-

18.	Մարդատար գնացքների, ավիատուրիների ուղեկցողներ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	-	-	-
19.	Հեռընթաց մարդատար տրանսպորտի վարորդներ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ	-	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ տարեկան մեկ անգամ	-	-	-	-	-	-
20.	Ջրմուղների կառույցների աշխատողներ, ովքեր անմիջականորեն առնչվում են խմելու ջրի մաքրմանը, վարակազերծմանը և ջրամատակարարման ցանցի սպասարկմանը	-	-	-	-	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	աշխատանքի ընդունվելիս և հետագայում՝ յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ	-	-	-

Համաձայն հիշյալ որոշման՝ պարտադիր բժշկական զննության ենթակա են ՀՀ կառավարության կողմից հաստատված պարտադիր բժշկական զննության ցանկում նշված կազմակերպություններում աշխատանքի ընդունվող և աշխատող անձինք՝ անկախ փարիքից:

ՀՀ կառավարության 2004 թվականի հուլիսի 15-ի թիվ 1089-Ն որոշմամբ հաստատվել է «Արտադրական միջավայրում և աշխատանքային գործընթացի վնասակար ու վրանգավոր գործոնների ազդեցությանը ենթարկվող բնակչության առանձին խմբերի առողջական վիճակի պարտադիր նախնական (աշխատանքի ընդունվելիս) և պարբերական բժշկական զննության անցկացման կարգը, գործոնների, կատարվող աշխատանքների բնույթի, զննության ծավալի, բժշկական հակացուցումների ցանկերը և աշխատանքի պայմանների հիգիենիկ բնութագրման կարգը»:

Հոդված 7.10.

Հայաստանի Հանրապետությունը 2001 թ. նոյեմբերի 23-ին ստորագրել է «Կիբեռահանցագործությունների մասին» կոնվենցիան, որը վավերացվել է 2006 թ. մարտի 23-ին՝ ՀՀ Ազգային ժողովի Ն-258-3 որոշմամբ և ուժի մեջ է մտել 2007 թ. փետրվարի 1-ին: 2008 թ. Կոնվենցիայի 35-րդ հոդվածի պահանջներին համապատասխան՝ միջազգային իրավական փոխաջակցություն իրականացնելու նպատակով ՀՀ ոստիկանության ԿՀԴՊ գլխավոր վարչությունում ստեղծվել է 24/7 Ազգային կոնտակտային կետը:

2009-2011 թթ. Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության կողմից գրանցվել է տեղեկատվական տեխնոլոգիաների անվտանգության դեմ կատարված հանցագործությունների 36 դեպք, 2012 թ.՝ 38, իսկ 2013 թ.՝ 82 դեպք:

Կզամակերպվել են մի շարք միջոցառումներ շահագրգիռ կառույցների, SS ոլորտում գործունեություն ծավալող իրավաբանական անձանց, մասնավոր սեկտորի ներկայացուցիչների և ՀԿ-երի մասնակցությամբ, որոնց ընթացքում քննարկվել են հասարակական տարբեր հարաբերություններում SS ոլորտի ներգրավվածության աստիճանը, պաշտպանվածության աստիճանը, տեղեկատվական անվտանգության հիմնահարցերը: Մասնավորապես ԵԱՀԿ աջակցությամբ կազմակերպվել են կոնֆերանսներ և սեմինարներ կապված SS ոլորտի անվտանգության և քաղաքացիների պաշտպանվածության հետ:

Երեխաների պաշտպանության ոլորտում գործող միջազգային կազմակերպությունների և ՀԿ-ների հետ միասին իրականացվել է «Անվտանգ ինտերնետ» ծրագիրը, որը նպատակ ունի անչափահասների և երեխաների շրջանում բարձրացնել ինտերնետ օգտագործման հիմունքների վերաբերյալ գիտելիքները, ինչպես նաև ուրնագործություններից պաշտպանվելու մեխանիզմները:

Օգտագործվել են Հանրային իրազեկման մեխանիզմները, մասնավորապես՝ հեռուստատեսային հաղորդումների, մամուլի հրապարակումների միջոցով քաղաքացիներին իրազեկվել է SS ոլորտի անվտանգության դեմ կատարվող հանցագործություններից հնարավոր պաշտպանության ձևերը:

ՀՀ կառավարության 2005 թ. դեկտեմբերի 29-ի «Մինչև 18 տարեկան անձանց, հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց համար ծանր և վնասակար համարվող աշխատանքների ցանկը հաստատելու մասին» թիվ 2308-Ն որոշման համաձայն հստակ սահմանված է Հայաստանի Հանրապետությունում ծանր և վնասակար համարվող աշխատանքների ցանկը:

Մեկ այլ /20.11.2008 թ., թիվ 1385-Ա/ ՀՀ կառավարության որոշմամբ հաստատված մարդկանց շահագործման /թրաֆիքինգի/ ենթարկված անձանց Ազգային ուղղորդման կարգի դրույթներով կարգավորվում է թրաֆիքինգի կամ շահագործման ենթարկված երեխաների նույնացումը և նրանց տրամադրվող աջակցությունը:

«< ոստիկանության կողմից մշակվել է «Թրաֆիքինգի կամ շահագործման ենթարկված անձանց նույնացման և աջակցության մասին» << օրենքի նախագիծ, որտեղ անչափահաս զոհերն առանձնացված են հատուկ կարեգործիայի մեջ, ինչպես նաև առանձնացված են հատուկ բաժիններ և հողվածներ: Նախագիծն առաջին ընթերցմամբ ընդունվել է << Ազգային ժողովի կողմից:

2012-2013 թթ. ընթացքում երեխաների թրաֆիքինգի դեմ պայքարի խնդիրների վերաբերյալ դասընթացներ են կազմակերպվել ոստիկանության շուրջ 640 ծառայողների համար, այդ թվում նաև << ոստիկանության քննչական գլխավոր վարչության միջին խմբի պաշտոններ զբաղեցնող ծառայողների համար:

2012-2013 թթ. ընթացքում անչափահասների նկատմամբ << քրեական օրենսգրքի 132.2, 166, 168 և 263 հոդվածների հատկանիշներով նախաքննություն է իրականացվել 25 քրեական գործերով, որոնցից 20-ը նշված ժամանակահատվածում հարուցված գործեր են: << քրեական օրենսգրքի 166.1 հոդվածի հատկանիշներով նախաքննություն է իրականացվել 2 քրեական գործերով: << քրեական օրենսգրքի 132.2, 166, 168 և 263 հոդվածների հատկանիշներով 2012-2013 թթ. ընթացքում վարույթ իրականացված քրեական գործերով փութող ճանաչված կամ ներգրավված անձանցից 26-ը հանցագործության կատարման ժամանակ եղել են անչափահասներ:

Նշված ժամանակահատվածում << քրեական օրենսգրքի 132.2 հոդվածի հատկանիշներով քրեական գործերի նախաքննության ընթացքում հայտնաբերված 14 անչափահաս զոհերից 13-ը ուղղորդվել են «Ամբոր Հայաստան» և «Հույս և օգնություն» ՀԿ-ներ, ինչպես նաև երեխաների աջակցության «ՀՕՖ» և «Զարիկ» կենտրոններ: Բացի այդ ՀԿ-ներ է ուղղորդվել թրաֆիքինգի ենթարկման վրանգի փակ հայտնված 2 անչափահաս:

2012-2013 թթ. ընթացքում << քրեական օրենսգրքի 132.2 հոդվածի հատկանիշներով մեղադրանք է առաջադրվել 11 անձի, որոնց վերաբերյալ մեղադրական եզրակացություններն ուղարկվել են դատարան: Երեխային թրաֆիքինգի կամ շահագործման ենթարկելու հատկանիշներով հարուցված քրեական գործերով 2012-2013 թթ. ընթացքում դատապարտվել է 5 ամբաստանյալ, որոնց միջին պատիժը կազմել է 8 և կես փարի ազատազրկում:

Հոդված 8 – Աշխատող կանանց մայրության պաշտպանվածության իրավունքը

Հաշվեքու ժամանակահատվածում տեղի ունեցած փոփոխությունների և Կոմիտեի կողմից ներկայացված հարցադրումների հետ կապված տեղեկատվություն

Հոդված 8.1.

Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հոդված 172-ի աշխատող կանանց տրամադրվում է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ 140 օր (70 օր՝ հղիության, 70 օր՝ ծննդաբերության), 155 օր (70 օր՝ հղիության, 85 օր՝ ծննդաբերության)՝ բարդ ծննդաբերության դեպքում, 180 օր (70 օր՝ հղիության, 110 օր՝ ծննդաբերության)՝ միաժամանակ մեկից ավելի երեխաներ ունենալու դեպքում:

Այս արձակուրդը հաշվարկվում է միասին և կնոջը տրամադրվում է ամբողջությամբ: Ժամանակից շուրջ ծննդաբերելու դեպքում հղիության արձակուրդի չօգտագործված օրերը գումարվում են ծննդաբերության արձակուրդի օրերին: Օրենսգրքի սույն դրույթն ընդհանուր է բոլոր աշխատող կանանց համար:

«Ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստների մասին» ՀՀ օրենքի (ընդունված 27.10.2010թ.) հոդված 22-ը սահմանում է, որ վարձու աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկվում է ժամանակավոր անաշխատունակությունը առաջանալու ամսվան նախորդող տասներկու հերթական օրացուցային ամիսների համար (այսուհետ՝ հաշվարկային ժամանակահատված) տվյալ գործատուի կողմից վարձու աշխատողին վճարված եկամուտը տասներկուսի բաժանելու միջոցով:

Հաշվարկային ժամանակահատվածի այն ամիսների փոխարեն, որոնց ընթացքում վարձու աշխատողը եղել է մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում, հաշվի է առնվում մինչև երեք

տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդն սկսվելու ամսվան նախորդող՝ համապատասխան թվով հերթական օրացուցային ամիսների համար վճարված եկամուտը:

Ժամանակավոր անաշխատունակությունը առաջանալու օրվա դրությամբ վարձու աշխատողի՝ տվյալ գործատուի մոտ աշխատելու ժամանակահատվածը տասներկու ամսից պակաս լինելու դեպքում վարձու աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելիս հաշվի է առնվում նաև հաշվարկային ժամանակահատվածում այլ գործատուի՝ մինչև տվյալ գործատուի մոտ աշխատանքի անցնելը վճարված եկամուտը:

Համաձայն նույն օրենքի հոդված 6-ի՝ ինքնուրույնաբար իրենց աշխատանքով ապահոված անձանց նպաստները, ինչպես նաև վարձու աշխատողի հղիության և ծննդաբերության նպաստը ամբողջությամբ վճարվում են պետական բյուջեի միջոցների հաշվին:

Հոդված 8.2.

Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող կանանց աշխատանքից ազատման հարցի իրավակարգավորումը տրված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածով (07.08.2010 թվականին կատարված փոփոխություն), որի համաձայն աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը:

Այսինքն, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի նոր փոփոխությունների համաձայն աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է տվյալ դեպքում՝ առանց որևէ լրացուցիչ պայմանների:

2010 թվականի հունիսի 24-ին ընդունված N ՀՕ-117-Ն օրենքով փոփոխություն և լրացում է կատարվել նաև Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածում: Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով սահմանվում է.

1. Աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, իրավունք ունի դիմելու դատարան: Եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց

օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Այդ դեպքում աշխատողի օգտին գործարուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի փարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձավորվող աշխատանք, բացառությամբ սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքերի: Միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը համապատասխան օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով:

2. Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պարճառներով կամ գործարուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործարուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարելու հատուցում՝ միջին աշխատավարձի ոչ պակաս, քան կրկնապատիկի, բայց ոչ ավելի, քան փաստերկուսապատիկի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը: Այս դեպքում դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

Օրենսգրքի վկայակոչված հոդվածների պահանջներ փարածվում են բոլոր աշխատողների նկատմամբ:

Հոդված 8.3.

2010 թվականի հունիսի 24-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ N ՀՕ-117-Ն օրենքով խմբագրվել է Օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 5-րդ մասը: Նոր խմբագրությամբ այն սահմանում է, որ երեխային կրծքով կերակրող կնոջը մինչև երեխայի մեկուկես փարին լրանալը, բացի հանգստի և սնվելու համար փրամադրվող ընդմիջման ժամերից, երեխային կերակրելու համար յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ փրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ կես ժամից ոչ պակաս փողովությամբ: Երեխային կերակրելու համար

նախատեսված ընդմիջումների ժամանակահատվածում աշխատողը վարձատրվում է միջին ժամային աշխատավարձի չափով:

Օրենսգրքի վկայակոչված հոդվածի պահանջը պարտադիր է տվյալ կատեգորիայի բոլոր աշխատողների համար:

Հոդված 8.4.

Օրենսգրքի 148-րդ հոդվածի համաձայն (2010 թվականի հունիսի 24-ին ընդունված N ՀՕ-117-Ն օրենքի փոփոխություններով)՝

- Գիշերային ժամանակ է համարվում ժամը 22-ից մինչև 6-ը:
- Գիշերային է համարվում գիշերային ժամանակի ընթացքում կատարված աշխատանքը:

• Գիշերային աշխատանքի ներգրավել չի թույլատրվում մինչև տասնութ տարեկան անձանց, ինչպես նաև այն աշխատողներին, որոնց գիշերային աշխատանքն արգելված է բժշկական եզրակացությամբ:

• Հղի կանայք և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են գիշերային աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ:

• Եթե հաստատվում է, որ գիշերային աշխատանքը վրանգել է կամ կարող է վրանգել աշխատողի առողջությունը, ապա գործատուն պարտավոր է աշխատողին փոխադրել միայն ցերեկային աշխատանքի:

Օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց ներգրավելն արգելվում է:

2. Աշխատանքի վնասակար պայմանների և վրանգավոր գործոնների ցանկի, ինչպես նաև աշխատավայրի գնահատման արդյունքների հիման վրա գործատուն պարտավոր է որոշել հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց անվտանգության և առողջության վրա ազդող վրանգավոր գործոնների ազդեցության տևողությունը և բնույթը: Հնարավոր ազդեցության առկայությունը որոշելուց հետո

գործադրումն պարտավոր է վրանգավոր գործոնների ազդեցության դիսկի վերացման նպատակով ձեռնարկել ժամանակավոր միջոցներ:

3. Վրանգավոր գործոնների վերացման հնարավորությունն չունենալու դեպքում գործադրումն միջոցներ է ձեռնարկում բարելավելու աշխատանքային պայմանները, որպեսզի հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանայք չենթարկվեն նման գործոնների ազդեցությանը: Եթե աշխատանքային պայմանների փոփոխությամբ նման ազդեցությունը հնարավոր չէ վերացնել, ապա գործադրումն պարտավոր է կնոջը (նրա համաձայնությամբ) փոխադրել այլ աշխատանքի նույն կազմակերպությունում: Այդպիսի հնարավորության բացակայության դեպքում կնոջը տրամադրվում է վճարովի արձակուրդ մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի հատկացումը:

4. Եթե հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կնոջն անհրաժեշտ է աշխատաժամանակի ընթացքում բժշկական հետազոտություն անցնել, ապա գործադրումն պարտավոր է նրան ազատել աշխատանքային պարտականությունների կատարումից՝ պահպանելով միջին աշխատավարձը, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

5. Երեխային կրծքով կերակրող կնոջը մինչև երեխայի մեկուկես տարին լրանալը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, երեխային կերակրելու համար յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ: Երեխային կերակրելու համար նախատեսված ընդմիջումների ժամանակահատվածում աշխատողը վարձատրվում է միջին ժամային աշխատավարձի չափով:

Օրենսգրքի 249-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանվում է, որ գիշերային ժամանակ կամ հերթափոխով աշխատողները պարտավոր են մինչև աշխատանքի ընդունվելը, իսկ աշխատանքի ընթացքում՝ պարբերաբար, անցնել բժշկական զննություն՝ գործատուի հաստատած ժամանակացույցին համապատասխան:

Օրենսգրքի նշված դրույթը տարածվում է գիշերային ժամանակ կամ հերթափոխով բոլոր աշխատողների վրա և այս առումով աշխատողների առանձին կատեգորիաներ առանձնացված չեն:

Հոդված 8.5.

Մայրության պաշտպանությունն ամրագրվում է Օրենսգրքի 258-րդ հոդվածով: Օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի իրավակարգավորումները տարածվում են բոլոր կազմակերպություններում աշխատող կանանց վրա, անկախ այդ կազմակերպությունների կազմակերպատիրավական և սեփականության ձևից ու գործունեության ոլորտից: Տես նաև Հոդված 8.4-ի ներքո ներկայացված տեղեկատվությունը:

Հոդված 13 – Բժշկական և սոցիալական օգնության իրավունքը

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի (այսուհետ՝ Կոմիտե) կողմից ներկայացված հարցադրումների հետ կապված տեղեկատվություն

«Կենսաթոշակային օրենսդրությունում կատարված փոփոխության համաձայն՝ 2014 թվականի հունվարի 1-ից ծերության, հաշմանդամության և կերակրողին կորցնելու դեպքում սոցիալական կենսաթոշակները վերանվանվեցին համապատասխանաբար ծերության, հաշմանդամության և կերակրողին կորցնելու դեպքում նպաստի:

Այսպիսով, 65 տարեկան ծերերը (այդ թվում՝ միայնակ), որոնք չունեն օրենքով պահանջվող ստաժը (մինչև 2011թ՝ 5 տարի, 2012թ՝ 6 տարի, 2013թ՝ 7 տարի, 2014թ՝ 8 տարի, 2015թ՝ 9 տարի և 2016թ-ից՝ 10 տարի), ստանում են ծերության նպաստ (մինչև 2014թ՝ ծերության սոցիալական կենսաթոշակ), որի չափը «Օրենսդրությամբ 2011 թվականի հունվարի 1-ից սահմանվել է 10500 դրամ, 2012 թվականի հունվարի 1-ից՝ 13000 դրամ, իսկ 2014 թվականի հունվարի 1-ից՝ 14000 դրամ:

Հաշմանդամության նպաստը (հաշմանդամության սոցիալական կենսաթոշակը) նշանակվում է օրենքով սահմանված ստաժը չունենալու դեպքում՝ անկախ տարիքից, հաշմանդամության ամբողջ ժամանակահատվածի համար: Այս դեպքում հաշմանդամության նպաստի չափը սահմանվում է՝ կախված հաշմանդամության խմբից:

Աղյուսակ. Հաշմանդամության նպաստի (հաշմանդամության սոցիալական կենսաթոշակի) չափն

ըստ տարիների

Հաշմանդամության խումբը	Նպաստի չափը (դրամ)		
	2011թ	2012-2013թթ	2014թ
1-ին	14700	18200	19600
2-րդ	12600	15600	16800
3-րդ	10500	13000	14000

Կերակրողին կորցնելու դեպքում նպաստի ծեղրերը չեն ստանում: ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում նրանք կարող են ստանալ կերակրողին կորցնելու դեպքում կենսաթոշակ և այս դեպքում չեն ստանա իրենց ծերության կամ հաշմանդամության նպաստը (կենսաթոշակի կամ նպաստի ընտրությունն իրենցն է):

2011-2013թթ. և մինչև 2014թ. հուլիս ամիսը ներառյալ միայն չափահաս անձանցից բաղկացած ընտանիքի սոցիալական նպաստի չափը կազմել է՝ 16000 դրամ, իսկ 2014թ. օգոստոս ամսից այն 17000 դրամ է:

Հոդված 17 – Երեխաների և երիտասարդների սոցիալական, իրավական և տնտեսական պաշտպանվածության իրավունքը

Հաշվետու ժամանակահատվածում տեղի ունեցած փոփոխությունների և Կոմիտեի կողմից ներկայացված հարցադրումների հետ կապված տեղեկատվություն

Հոդված 17.1.

Համաձայն «Երեխաների պաշտպանության և օտարերկրյա որդեգրման բնագավառում համագործակցության մասին» Հասգայի կոնվենցիայի 30-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ կետերի «Պայմանավորվող պետությունների իրավասու մարմիններն ապահովում են, որ պահպանվի երեխայի ծագման վերաբերյալ իրենց ունեցած տեղեկատվությունը, մասնավորապես՝ նրա ծնողների ինքնությանը վերաբերող տեղեկատվությունը, ինչպես նաև բժշկական քարտը: Նրանք ապահովում են, որ նման

տեղեկատվությունը համապատասխան հսկողության ներքո մատչելի լինի երեխայի կամ նրա օրինական ներկայացուցիչների համար, որքանով դա թույլատրված է նման պետության օրենքով»:

Որդեգրման գաղտնիությունը սահմանված է ՀՀ ընտանեկան օրենսգրքի 128-րդ հոդվածով՝ «Երեխայի որդեգրման գաղտնիքը պահպանվում է օրենքով: Երեխայի որդեգրման մասին վճիռ կայացրած դատավորները կամ որդեգրման պետական գրանցում իրականացնող քաղաքացիական կացության ակտերի պետական գրանցում իրականացնող մարմնի ղեկավարը և աշխատողները, ինչպես նաև որդեգրման մասին տեղյակ այլ անձինք պարտավոր են պահպանել երեխայի որդեգրման գաղտնիքը: Սույն հոդվածում նշված անձինք, որոնք հրապարակում են երեխայի որդեգրման գաղտնիքը նրա որդեգրողների կամքին հակառակ, պատասխանատվություն են կրում օրենքով սահմանված կարգով»:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1216 հոդված-ի համաձայն՝ առաջին հերթի ժառանգներն են ժառանգատուի երեխաները, ամուսինը և ծնողները:

Հանրապետությունում ծնունդների գրանցման և հաշվառումից դուրս մնացած երեխաների գրանցման, մանկական մահացության գրանցման հետ կապված խնդիրների վերհանման և իրավական դաշտը կարգավորվորելու նպատակով 2010 թվականին ստեղծվել է միջգերատեսչական աշխատանքային խումբ՝ նշված ոլորտում ստեղծելու և ներդնելու մեխանիզմներ, որպեսզի հնարավորինս կանխվեն երեխաների ծնունդները չգրանցելու դեպքերը և հայտնաբերվեն ծննդյան գրանցում չունեցող երեխաներն ու չափահաս անձինք և վերջիններս ապահովվեն համապատասխան փաստաթղթերով, ինչպես նաև հնարավորինս բացառվեն մանկական մահացության չգրանցված դեպքերը:

Համաձայն ներդրված նոր մեխանիզմների ներկայում համայնքում երեխայի ծննդյան փաստի օրենքով սահմանված կարգով չգրանցման, ինչպես նաև երեխայի մահացության դեպքերի բացահայտումը և իրազեկումը դարձել է խնամակալության և հոգաբարձության մարմինների, իսկ ծննդյան վկայական չունեցող երեխայի ծննդյան վկայականի ձեռքբերմանն աջակցումը մարզպետարանների /Երևանի քաղաքապետարանի/ աշխատակազմի ընտանիքի, կանանց և երեխաների իրավունքների պաշտպանության բաժինների կանոնադրական գործառույթ:

Համաձայն ՀՀ ընտանեկան օրենսգրքի 59 հոդվածի ծնողները կամ նրանցից մեկը կարող են զրկվել ծնողական իրավունքներից, եթե նրանք՝

ա) չարամտորեն խուսափում են ծնողական պարտականությունները կատարելուց, ընդ որում՝ ալիմենտ վճարելուց.

բ) առանց հարգելի պարճառների հրաժարվում են վերցնել իրենց երեխային ծննդաբանից կամ բժշկական այլ կազմակերպությունից, ինչպես նաև դաստիարակչական, ազգաբնակչության սոցիալական պաշտպանության կամ նմանատիպ այլ կազմակերպություններից.

գ) չարաշահում են իրենց ծնողական իրավունքները, ընդ որում՝ իրենց հակաբարոյական վարքագծով վնասակար ազդեցություն են գործում երեխաների վրա.

դ) դաժանաբար են վարվում երեխաների հետ, ընդ որում՝ ֆիզիկական կամ հոգեկան բռնություն են գործադրում նրանց նկատմամբ, ուրնձգում են նրանց սեռական անձեռնմխելիությունը.

ե) տառապում են քրոնիկ ալկոհոլամոլությամբ կամ թմրամոլությամբ, թունամոլությամբ.

զ) կատարել են իրենց երեխաների դեմ դիտարկողյալ հանցագործություն:

«Նրանց օրենսգրքով սահմանում է նաև ծնողական իրավունքների վերականգնելու դրույթը: Համաձայն 62 հոդվածի՝

1. Ծնողական իրավունքները կարող են վերականգնվել, եթե ծնողները կամ նրանցից մեկը փոխել են իրենց վարքագիծը, կենսաձևը և (կամ) երեխայի դաստիարակության նկատմամբ վերաբերմունքը:

2. Ծնողական իրավունքները վերականգնվում են դատական կարգով՝ ծնողական իրավունքներից զրկված ծնողի դիմումի հիման վրա: Ծնողական իրավունքների վերականգնման մասին գործերը քննվում են խնամակալության և հոգաբարձության մարմնի պարտադիր մասնակցությամբ:

Դատարանը, հաշվի առնելով տասը տարին լրացած երեխայի կարծիքը, իրավունք ունի մերժելու ծնողական իրավունքների վերականգնման հայցը, եթե ծնողական իրավունքների վերականգնումը հակասում է երեխայի շահերին:

Ծնողական իրավունքների վերականգնում չի թույլատրվում, եթե երեխան որդեգրված է, և որդեգրումը սահմանված կարգով չի վերացվել:

Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որդեգրած քաղաքականության հիմնական գաղափարախոսությունը երեխայի խնամքն ու դաստիարակությունն ընտանիքում ապահովելն է՝ մանկասերությամբ և երեխաների խնամքի և պաշտպանության գիշերօթիկ հաստատություններում երեխաների թվի նվազեցման և այդ հաստատություններ երեխաների հոսքի կանխարգելման միջոցով:

Երեխաների կենսաբանական ընտանիք վերադարձնելու և խնամատար ընտանիք տեղավորելու նպատակով 2006 թվականից Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեի միջոցներով իրականացվում են «Հայաստանի Հանրապետության երեխաների շուրջօրյա խնամք և պաշտպանություն իրականացնող հաստատություններում խնամվող երեխաներին ընտանիքներ վերադարձնելու ծառայություններ (բեռնաթափում և կանխարգելում) ծրագիրը և 2008 թվականից «Խնամատար ընտանիքի ինստիտուտի ներդրման» ծրագիրը:

Երեխաների ոլորտում իրականացվող սոցիալական բարեփոխումների քաղաքականության շրջանակներում յուրաքանչյուր տարի հաստատություններից կենսաբանական ընտանիք է վերադառնում 50 երեխա, իսկ 50 երեխայի մուտքը հաստատություն՝ կանխարգելվում է:

2014թ. նոյեմբերի 13-ի N 1273-Ն որոշմամբ փոփոխություններ է կատարվել Հայաստանի Հանրապետությունում երեխայի իրավունքների պաշտպանության 2013-2016 թվականների

ոազմավարական ծրագրում, որի հիմնական նպատակն է հանրապետությունում ստեղծել առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաներին խնամքի ու պաշտպանության այլընտրանքային ծառայություններ մատուցող տարաբնույթ հաստատություններ, նվազեցնել երեխաների խնամքի ու պաշտպանության կենտրոնացված մեծ հաստատություններում հայտնված երեխաների թիվը:

2014 թվականի դրությամբ պետական մանկապետություն խնամվում է 730, իսկ բարեգործական մանկապետություն՝ 143 երեխա: 2009 թվականից մինչ այժմ իրականացվող բարեփոխումների արդյունքում պետական և բարեգործական մանկապետություն երեխաների թիվը կրճատվել է 117-ով, կրճատվել է նաև երեխաների խնամքի և պաշտպանության գիշերօթիկ հաստատություններում խնամվող երեխաների թիվը:

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի հետք չլիք օրենսդրության համապատասխանությունն ապահովելու նպատակով, ինչպես նաև ելնելով երեխայի շահերի պաշտպանության առաջնահերթությունից, չլիք ընդունելով օրենսգրքում նախատեսվել է դրույթ՝ երեխայի հանդեպ ծեծը, որպես դատարարական միջոց բացառելու վերաբերյալ:

Մշակվել և սահմանված կարգով շահագրգիռ կազմակերպությունների կարծիքին է ներկայացել նաև «Երեխայի հանդեպ բռնության, երեխայի անտեսման, կանխարգելման հայեցակարգը և հայեցակարգից բխող միջոցառումների ցանկը հաստատելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության կառավարության արձանագրային որոշման նախագիծը:

Միաժամանակ, չլիք քրեական դատավարության նոր օրենսգրքի նախագծով, որն արդեն իսկ ներկայացվել է չլիք Ազգային ժողով, նախատեսվում է, որ անչափահաս մեղադրյալի նկատմամբ կալանքը՝ որպես խափանման միջոց կարող է կիրառվել միայն ծանր կամ առանձնապես ծանր հանցանքի դեպքում՝ որպես ծայրահեղ միջոց և ամենակարճ ժամանակահատվածի համար: Նշյալ հարցը կարգավորված է նախագծի Հոդված 421-ով՝ համաձայն որի,

1. Անչափահասի ազատության սահմանափակման մասին ցանկացած որոշում պետք է ընդունվի վարույթի բոլոր հանգամանքների մանրամասն քննարկումից հետո՝ սահմանափակումը հնարավորինս նվազագույնի հասցնելու նպատակով:

2. Անչափահասի ձերբակալման, կալանավորման կամ կալանքի ժամկետը երկարացնելու մասին անհապաղ տեղեկացվում է նրա օրինական ներկայացուցիչը:

3. Հանցանք կատարած լինելու՝ անմիջականորեն ծագած հիմնավոր կասկածով ձերբակալված անչափահասի նկատմամբ կալանք, տնային կալանք կամ վարչական հսկողություն կիրառելու անհրաժեշտության դեպքում նա պետք է դատարան ներկայացվի ձերբակալման պահից 48 ժամվա ընթացքում: Եթե ձերբակալված անչափահասը դատարան ներկայացնելու պահից 12 ժամվա ընթացքում դատարանի որոշմամբ չի կալանավորվում, ապա նա անհապաղ ազատ է արձակվում:

4. Անչափահաս մեղադրյալի նկատմամբ կալանք կիրառելու հարցը լուծելիս, յուրաքանչյուր դեպքում պետք է քննարկվի նրան դաստիարակչական հսկողության հանձնելու հնարավորությունը՝ սույն օրենսգրքի 129-րդ հոդվածով սահմանված կարգով:

5. Ոչ մեծ կամ միջին ծանրության հանցանքի կատարման մեջ մեղադրվող անչափահասի նկատմամբ կալանք կարող է կիրառվել միայն այն դեպքում, երբ նա խախտել է իր նկատմամբ կիրառված այլընտրանքային խափանման միջոցի պայմանները: Ամեն դեպքում, անչափահաս մեղադրյալի նկատմամբ կալանքը որպես խափանման միջոց կարող է կիրառվել որպես ծայրահեղ միջոց և ամենակարճ ժամանակահատվածի համար:

6. Մինդաբական վարույթում անչափահասի նկատմամբ կիրառված կալանքի կամ տնային կալանքի տևողությունը յուրաքանչյուր դեպքում չի կարող գերազանցել մեկ ամիսը: Մինդաբական վարույթում անչափահասի նկատմամբ կիրառված կալանքի ընդհանուր տևողությունը չի կարող գերազանցել՝

1) երկու ամիսը՝ ոչ մեծ կամ միջին ծանրության հանցագործության համար մեղադրվելու դեպքում.

2) վեց ամիսը՝ ծանր կամ առանձնապես ծանր հանցագործության համար մեղադրվելու դեպքում:

7. Առանձնապես ծանր հանցագործության համար մեղադրվող անչափահասի նկատմամբ կիրառվող կալանքը բացառիկ դեպքերում կարող է երկարացվել ևս առավելագույնը երկու ամսով:

8. Անչափահասին ազատ արձակելու վերաբերյալ յուրաքանչյուր իրավաչափ միջնորդություն վարույթն իրականացնող մարմնի կողմից պետք է քննարկվի և լուծվի անհապաղ:

Հոդված 17.2.

Կրթության իրավունքը Հայաստանի Հանրապետությունում ամրագրված է ՀՀ Սահմանադրությամբ, «Երեխայի իրավունքների մասին» և «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքներով: ՀՀ Սահմանադրության հոդված 39-ի համաձայն՝ «Յուրաքանչյուր ոք ունի կրթության իրավունք: Հիմնական ընդհանուր կրթությունը պարտադիր է: Միջնակարգ կրթությունը պետական ուսումնական հաստատություններում անվճար է: Յուրաքանչյուր քաղաքացի ունի մրցութային հիմունքներով անվճար պետական բարձրագույն և այլ մասնագիտական կրթական հաստատություններում կրթություն ստանալու իրավունք՝ օրենքով սահմանված կարգով: Պետությունն օրենքով նախատեսված դեպքերում և կարգով ֆինանսական և այլ աջակցություն է ցուցաբերում բարձրագույն և այլ մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններին և դրանցում սովորողներին»:

1999թ. ՀՀ Ազգային ժողովն ընդունել է «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքը, որը՝ հիմնվելով սահմանադրական դրույթների վրա, որոշակիորեն ուղղորդում է կրթության համակարգի զարգացումը: Այս օրենքում ամրագրվել են կրթական իրավունքի պետական երաշխիքները, համաձայն որի՝ «Հայաստանի

Հանրապետությունն ապահովում է կրթության իրավունք՝ անկախ ազգությունից, ռասսայից, սեռից, լեզվից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային դրությունից կամ այլ հանգամանքներից»: Այս օրենքում ապահովվել է նաև կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը:

«Կրթության մասին» ՀՀ օրենքի կիրարկումից հետո ընդունվել են նաև կրթության առանձին ոլորտները կանոնակարգող իրավական ակտեր: Մասնավորապես ընդունվել են «Բարձրագույն և հեղուկական մասնագիտական կրթության մասին», «Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության մասին» և «Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենքները: Համաձայն «Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենքի՝ «Հայաստանի Հանրապետությունում իրականացվում է 12-ամյա միջնակարգ կրթություն: Հիմնական ընդհանուր կրթությունը պարտադիր է, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի: Միջնակարգ կրթությունը պետական ուսումնական հաստատություններում անվճար է»:

Ընդգրկվածությունը կրթության տարբեր մակարդակներում

Հանրակրթության տարբեր մակարդակներում՝ ըստ սեռի ընդգրկվածության ցուցանիշների, կարելի է բերել հետևյալ դիտարկումները: Հայաստանում հանրակրթության մեջ ընդգրկվածության էական խնդիր չկա: Համեմատական առումով համախառն ընդգրկվածությունը միջնակարգ կրթությունում բավականին բարձր է. վերջին տարիներին այն միջինում կազմել է մոտ 90%:

2012 թվականին սովորողների ամենամեծ ընդգրկվածություն եղել է տարրական կրթության (1-4-րդ դասարաններ) օղակում՝ 95.2%: Դա բացատրվում է թերևս նրանով, որ դպրոցում սովորողների գրագիտությունը հիմնականում ձևավորվում է տարրական դպրոցում:

Հիմնական կրթության (1-9-րդ դասարաններ) համակարգում ընդգրկվածությունը մի փոքր նվազում է՝ 94.8%, որը միատարր է տարածքային, գենդերային ու աղքատության խմբերի առումով, և այս իմաստով էական անհավասարություններ չկան: Ավագ դպրոցում համախառն ընդգրկվածության ցուցանիշը համեմատաբար ցածր է՝ 74.1%: Սակայն անհրաժեշտ է հաշվի առնել, որ հիմնական կրթությունից հետո սովորողների մոտ 15%-ը ուսումը շարունակում է նախնական և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում, և փաստորեն գրեթե 10%-ը չի շարունակում իր կրթությունը ավագ դպրոցում:

Հիմնական ընդհանուր կրթությունը պարտադիր է բոլորի համար, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի, թերևս այս հանգամանքով էլ բացատրվում է հիմնական դպրոցում ընդգրկվածության մեծ գործակցի առկայությունը: Ուստի ընդհանուր առմամբ, կարելի է նշել, որ հիմնական կրթությունը հասանելի է բնակչության բոլոր խմբերին և, այս իմաստով, էական անհավասարություններ չեն

գրանցվել: Հետևաբար, Հայաստանում ապահովված է բոլոր երեխաների ներգրավվածությունը հիմնական դպրոցում:

Հայաստանում միջնակարգ ընդհանուր կրթությունը ևս անվճար է: Միջնակարգ կրթության (1-12-րդ դասարաններ) համակարգում ընդգրկվածության ցուցանիշը կազմում է 89.2%:

Նշված խնդիրների հաղթահարման տեսանկյունից մինչև 2015 թվականը Հայաստանի զարգացման համար ուղենիշային են «Հազարամյակի հռչակագրի» և «Կրթություն բոլորի համար» գլոբալ շարժման սահմանած նպատակադրումները: Մասնավորապես Հայաստանը Հազարամյակի զարգացման 2-րդ նպատակի համար սահմանել է, որ մինչև 2015 թվականը համախառն ընդգրկվածությունը հիմնական դպրոցում պետք է հասնի 99%, իսկ ավագ դպրոցում՝ 95%: Ըստ ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից հրատարակված՝ Հայաստանի կրթության ոլորտին վերաբերող Հազարամյակի զարգացման նպատակների ցուցանիշների ժամանակային շարքերի, Հայաստանում 2012 թվականին միջնակարգ կրթության օղակում «Գենդերային հավասարության ցուցանիշը (տղաների համախառն ընդգրկվածության ցուցանիշի նկատմամբ աղջիկների համախառն ընդգրկվածության ցուցանիշի հարաբերակցության գործակիցը)» կազմել է 1.06, ընդ որում, փարրական և հիմնական դպրոցում այն կազմել է 1.02, ավագ դպրոցում՝ 1.21:

Սակայն միևնույն ժամանակ, վերջին տարիներին՝ 2007-2012թթ. ընկած ժամանակահատվածում, սովորողների համախառն ընդգրկվածության ցուցանիշները զգալիորեն աճել են մասնագիտական կրթության ոլորտում: Մասնավորապես, նախնական մասնագիտական կրթության ոլորտում համախառն ընդգրկվածության ցուցանիշը 1.7-ից դարձել է 4.1, միջին մասնագիտականում՝ 8.2-ից դարձել է 11.0, բակալավրիատում այդ աճը չնչին է՝ 44.4-ից դարձել է 44.9, իսկ մագիստրատուրայում ցուցանիշն աճել է գրեթե 3 անգամ՝ 3.4-ից դառնալով 10.2: Ընդ որում, նշված փոփոխությունները հավասարապես անդրադարձել են թե կանանց, թե տղամարդկանց ընդգրկվածության ցուցանիշների վրա:

2012 թվականի վիճակագրական տվյալների համաձայն, նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթության օղակում «Գենդերային հավասարության ցուցանիշը (տղամարդկանց համախառն ընդգրկվածության ցուցանիշի նկատմամբ կանանց համախառն ընդգրկվածության ցուցանիշի հարաբերակցության գործակիցը)»՝ 0.40 է, միջին մասնագիտական կրթության օղակում այդ ցուցանիշը կազմել է՝ 1.17:

Հավասարապես մադչեյի որակյալ կրթության ապահովման և կրթության ոլորտի արդյունավետության բարձրացման ուղղությամբ ձեռնարկվող քայլերը

Վերջին տարիներին երկրում իրականացվում են բարեփոխումներ՝ կրթական բոլոր մակարդակներում: Այդ բարեփոխումներին աջակցում են նաև առանձին ռազմավարություններ ու հայեցակարգեր:

2008թ. ՀՀ կառավարության կողմից հաստատվել է «Կայուն զարգացման ծրագիրը» (նախկինում՝ «Աղքատության հաղթահարման ռազմավարական ծրագիրը»), որը վերանայվել է որպես՝ «ՀՀ 2014-2025թթ. հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագիր»: Նշված ծրագրերում որպես առաջնային ուղղություններ համարվում են կրթության որակի և բոլոր մակարդակներում կրթության հավասար մատչելիության ապահովումը:

ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2011 թվականին ընդունվել է «Կրթության զարգացման 2011-2015 թվականների պետական ծրագիր» ՀՀ օրենքը, որի հիմքում դրվել են նաև ՀՀ կառավարության հաստատած կրթության առանձին ոլորտների ռազմավարական ծրագրերը և զարգացման հայեցակարգերը: Հիմք ընդունելով կրթության համակարգի արդեն իսկ արձանագրված ձեռքբերումները՝ ծրագիրն ուղղված է դրանց աստիճանական զարգացմանը՝ նախանշելով ոլորտի զարգացման գերակա ուղղություններն ու ռազմավարությունները: Մասնավորապես այս ծրագրում սահմանվել են հետևյալ նպատակները.

1. բոլոր մակարդակներում բարձրացնել կրթության մատչելիությունը, ստեղծել հավասար հնարավորություններ, որ յուրաքանչյուրը ստանա առավել որակյալ կրթություն՝ իր նախասիրություններին և ընդունակություններին համապատասխան, մասնավորապես՝

- տարրական և միջին դպրոցում համախառն ընդգրկվածությունը հասցնել 99%,
- ընդլայնել դպրոցահասակ երեխաների, ներառյալ՝ կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող, ազգային փոքրամասնությունների և խոցելի մյուս բոլոր խմբերի երեխաների, որակյալ հիմնական կրթություն ստանալու հնարավորությունները՝ ստեղծելով ներառական կրթության հնարավորություններ բոլոր հանրակրթական դպրոցներում,
- ավագ դպրոցում, ներառյալ՝ նախնական մասնագիտական ծրագրերը, համախառն ընդգրկվածությունը հասցնել 95%,
- 10%-ով մեծացնել ընդգրկվածությունը մասնագիտական կրթական ծրագրերում, հատկապես՝ ի հաշիվ խոցելի խմբերի երիտասարդների.

2. բարելավել կրթության որակը՝ այն համապատասխանեցնելով միջազգային ընդունված չափանիշներին, ապահովելով հասարակության և գործարար միջավայրի բավարարվածությունը մատուցվող կրթական ծառայություններից,

3. ապահովել պետական բյուջեից կրթությանը հատկացվող միջոցների շարունակական աճ և դրանց արդյունավետ օգտագործման մեխանիզմներ, մասնավորապես՝ պետական բյուջեից կրթությանը տրվող միջոցների մակարդակը հասցնել մինչև ՀՆԱ-ի 4%:

Կրթության ոլորտում իրականացվող բարեփոխումների համալսելու և առանցքային են հանրակրթության ոլորտում իրականացվող հետևյալ միջոցառումները.

Ավագ դպրոցում ընդգրկվածությունը մեծացնելու և կրթության որակը բարելավելու նպատակով 2008թ. ներդրվել է առանձին գործող ավագ դպրոցի համակարգը: Եռամյա ավագ դպրոցի ծրագիրը հնարավորություն կտա ապահովել շրջանավարտների աշխատաշուկա մտնելու պատրաստվածությունը և իրենց հակումներին ու ընդունակություններին համապատասխան մասնագիտական կրթություն ստանալու հնարավորությունը: Ավագ դպրոցում ընդգրկվածության մեծացումն իր հերթին կնպաստի մասնագիտական կրթության համակարգում սովորողների ընդգրկվածության մեծացմանը: Այսօր հանրապետությունում ձևավորված է առանձին գործող ավագ դպրոցների ցանցը, որում ընդգրկված է 107 դպրոց:

Տարրական դասարանների աշակերտներին, ինչպես նաև սոցիալապես անապահով ընտանիքների երեխաներին անվճար դասագրքերով և ուսումնական գրականությամբ ապահովելու նպատակով, ամեն տարի ՀՀ պետական բյուջեից հատկացվում են համապատասխան միջոցներ: Հանրապետության որոշ մարզերում, ելնելով գյուղական շրջաններում գործող հանրակրթական դպրոցների աշխարհագրական բաշխվածությունից, դպրոցահասակ երեխաներին տրանսպորտային ծառայությունների մատուցման գծով ՀՀ պետական բյուջեից տրվում են համապատասխան հատկացումներ:

ՄԱԿ-ի պարենի համաշխարհային ծրագրի աջակցությամբ իրականացվում է դպրոցական սնունդ ծրագիրը, և ծրագրի շարունակականությունն ապահովելու նպատակով ՀՀ պետական բյուջեից հատկացվելու են միջոցներ՝ սկսած 2014 թվականից: Նախատեսվում է փարեց-տարի ընդլայնել ծրագրում ընդգրկվող տարրական դպրոցի սովորողների թիվը:

Քայլեր են ձեռնարկվում գործող ընթացակարգերը բարելավելու և հանրակրթությունից դուրս մնացած երեխաների մուտքը հանրակրթական դպրոց հեշտացնելու ուղղությամբ: 12-ամյա կրթակարգի համաձայն երեխան դպրոց սկսում է հաճախել 6 տարեկանից, սակայն <<<< հանրակրթական ուսումնական հաստատություն սովորողի ընդունելության, տեղափոխման և ազատման կարգը>> կանոնակարգում է նաև այն երեխաների մուտքը դպրոց, որոնք փարբեր պատճառներով ժամանակին դպրոց չեն հաճախել: Մասնավորապես սահմանված ժամկետից ուշ երեխան դպրոց ընդունվում է.

1) մինչև 2 տարի ուշացման դեպքում՝ առաջին դասարան ընդհանուր հիմունքներով,

2) 2 տարուց ավելի ուշացման դեպքում (մինչև 13 տարին լրանալը)՝ իր տարիքային խմբին համապատասխան դասարան, կամ ծնողի առաջարկությամբ՝ մեկ կամ երկու դասարան ցածր: Այս դեպքում նշված սովորողի համար կազմվում է ուսումնական պլանով նախատեսված առարկաներից անհատական ուսուցման ծրագրեր և լրացուցիչ դասընթացների ժամանակացույց,

3) 13-ից մինչև 16 տարեկան դպրոց չհաճախած երեխան ընդունվում է իր տարիքային խմբից մեկ կամ երկու դասարան ցածր: Այս դեպքում ևս նշված սովորողի համար կազմվում է ուսումնական պլանով նախատեսված առարկաներից անհատական ուսուցման ծրագրեր և լրացուցիչ դասընթացների ժամանակացույց: Համաձայն նշված կարգի, 16 տարեկանից բարձր տարիքի դպրոց չհաճախած երեխաները հանրակրթական ծրագրերը կարող են յուրացնել ինքնակրթությամբ և էքսպեռն կարգով ստանալ հիմնական կրթության վկայական (կամ միջնակարգ կրթության ատեստատ):

Ինչպես նաև կրթության շարունակականությունն ապահովելու նպատակով նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում իրականացվում են նաև կարճաժամկետ (1-6 ամսյա տևողությամբ) ուսուցման ծրագրեր՝ աշխատաշուկայում պահանջարկ ունեցող որոշ մասնագիտությունների գծով: Այդ դասընթացներն ավարտած անձանց շնորհվում է ավարտական փաստաթուղթ՝ վկայական:

Միևնույն ժամանակ սկսած 2012-2013 ուսումնական տարվանից բոլոր նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող պետական ուսումնական հաստատությունները ընդունելությունն իրականացնում են առանց ընդունելության քննությունների՝ մրցութային հիմունքով, բացառությամբ՝ արվեստի, առողջապահության և սպորտի ոլորտի մասնագիտությունների (նույն սկզբունքը պահպանվելու է հաջորդ ուսումնական տարիների ընթացքում): 2012 թվականին, 2011 թվականի համեմատ, 50%-ով աճել են քոլեջների ընդունելության անվճար ուսուցման տեղերը, որն էլ պահպանվել է հետագա տարիներին: Այս հանգամանքներով էլ պայմանավորված նախնական ու միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում վերջին տարիներին նկատվում է սովորողների թվաքանակի ավելացում:

Ավագ դպրոցում, ինչպես նաև նախնական և միջին մասնագիտական կրթության օղակում բոլորի համար կրթության հավասար մատչելիության ու ընդգրկվածության ապահովման նպատակով, 2014 թվականի սեպտեմբերից նախատեսվում է երաշխավորված նվազագույն իննամյա կրթությունից անցում կատարել երաշխավորված անվճար տասներկուամյա (ներառյալ մասնագիտական կրթությունը) կրթության համակարգի: Այս նախաձեռնությամբ Հայաստանում պարտադիր կդառնա անվճար միջնակարգ ընդհանուր կամ նախնական (արհեստագործական) կամ միջին մասնագիտական կրթությունը՝ հնարավորություն ընձեռելով դպրոցահասակ երեխաներին մինչև 18 տարին լրանալը, իրացնելու ՀՀ Սահմանադրությամբ ամրագրված անվճար կրթություն (ներառյալ միջին մասնագիտական կրթությունը) ստանալու իրավունքը: Այդ նպատակով փոփոխություններ են կատարվել «Կրթության մասին» և «Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենքներում:

Քայլեր են ձեռնարկվում նաև գործող վիճակագրությունը բարելավելու ուղղությամբ: Մասնավորապես, 12-ամյա համակարգի ներդրման և ուսումնառության տևողության ժամկետների փոփոխության կապակցությամբ, վերանայվում է կրթության տարբեր մակարդակներում ընդգրկվածության ցուցանիշների հաշվարկման մեթոդաբանությունը: Ինչպես նաև միջոցներ են ձեռնարկվում ընդլայնելու

կրթության կառավարման տեղեկատվական համակարգը՝ ներառելով կրթության բոլոր մակարդակները, ամբողջացնելու տեղեկատվական պաշարները՝ ընդհուպ անհատականացված տվյալներ, բարձրացնելու տեղեկատվական պաշարների մատչելիությունը շահառուների տարբեր խմբերի համար: ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության համակարգում գործող կառավարման տեղեկատվական համակարգը ընդգրկում էր միայն հանրակրթության ոլորտը, իսկ 2014 թվականից կրթության կառավարման տեղեկատվական համակարգում ներառվել են նաև մասնագիտական ուսումնական հաստատությունները:

Որակյալ կրթության հասանելիությունը ազգային փոքրամասնություններին պատկանող երեխաների համար

ՀՀ կառավարության 2012 թվականի հունիսի 18-ի թիվ 730-Ա որոշմամբ հաստատվել է ՀՀ կառավարության 2012-2017թթ. ծրագիրը, որում կրթության ոլորտի համար սահմանված նպատակադրումներից է՝ ազգային փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների համար որակյալ հիմնական կրթություն ստանալու հնարավորության ընդլայնումը:

Նշված ծրագրի համաձայն ազգային փոքրամասնությունների դպրոցների համար ամեն տարի տրամադրվում է 2 անուն դասագրքեր, ինչպես նաև իրականացվում է ազգային փոքրամասնությունների դպրոցների ուսուցիչների վերապատրաստում:

Կրթության մատչելիության և հավասար հնարավորությունների ապահովման տեսանկյունից կարևորվել են կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաների՝ կրթության մեջ ներգրավման և կրթական ծառայությունների մատուցման որակի բարելավման խնդիրները: Հատուկ կրթության ոլորտում իրականացվել են բարեփոխումներ, որոնք ուղղված են եղել կառուցվածքային բարեփոխումներին, ընդունելության համակարգի կատարելագործմանը, իրականացվող ծառայությունների ապակենտրոնացմանը, կառավարման և ֆինանսավորման նոր մեխանիզմների ներդրմանը, երեխաների խնամքի և կրթության որակի բարելավմանը: Համակարգային բարեփոխումների արդյունքում նախկինում գործող 52 հատուկ դպրոցի փոխարեն ներկայումս հանրապետությունում գործում է կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաների՝ 23 հատուկ հանրակրթական դպրոց:

Համաձայն «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքի՝ «Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաների կրթությունը ծնողների ընտրությամբ կարող է իրականացվել ինչպես ընդհանուր հանրակրթական, այնպես էլ հատուկ հաստատություններում՝ հատուկ ծրագրերով»: Օրենքի այս դրույթի համաձայն աշխատանքներ են տարվել կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաների ուսուցումը հանրակրթական դպրոցում կազմակերպելու, նրանց հասարակության մեջ լիարժեք ինտեգրելու ուղղությամբ: Ներկայումս ներառական կրթություն է իրականացվում 101 հանրակրթական դպրոցներում, որոնցում սովորում են 2612 կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաներ: Ծրագրի նպատակն է մտավոր և/կամ ֆիզիկական զարգացման խնդիրներ ունեցող

երեխաների սահմանադրությամբ երաշխավորված կրթությունը կազմակերպել երեխայի բնակությանը ամենամոտ գտնվող հանրակրթական դպրոցում, երեխային չկտրելով ընտանիքից: Ներառական կրթության իրականացնող դպրոցները, ՀՀ կառավարության կողմից հաստատված կարգի համաձայն, կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաների կրթության կազմակերպման նպատակով պետական բյուջեից ստանում են լրացուցիչ չափաբաժին: Դպրոցներում գործում են ծնողական ու ռեսուրս սենյակները, որտեղ կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաների համար կազմակերպվում են անհատական պարապմունքներ՝ համաձայն անհատական ուսումնական պլանի: Երեխաների կրթական կարիքների գնահատման նպատակով ստեղծվել է Երևանի բժշկահոգեբանամանկավարժական (ԲՀՄ) գնահատման կենտրոնը: Տարեց փարի ընդլայնվում է ներառական կրթություն իրականացնող հանրակրթական դպրոցների ցանկը: Միաժամանակ նախատեսվում է հատուկ կրթության ոլորտում իրականացնել համակարգային բարեփոխումներ և հանրակրթության համակարգում անցում կատարել համընդհանուր ներառական կրթության:

ՀՀ Ազգային ժողովն առաջին ընթերցմամբ ընդունել է «Հանրակրթության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը՝ որով նախատեսվում է անցում կատարել համընդհանուր ներառական կրթության: Օրենսդրական նախաձեռնության անհրաժեշտությունը պայմանավորված է «Կրթություն բոլորի համար» հոշակագրի, «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» կոնվենցիայի և «Սոցիալական խարտիայի» պահանջներով, որոնց միանալով Հայաստանը պարտավորվել է ապահովել կրթության հավասար հնարավորություն բոլորի, այդ թվում՝ կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաների համար: Օրենքի համատեքստում նախատեսվում է հանրակրթության համակարգում անցում կատարել համընդհանուր ներառական կրթության, կրթական գործընթացի մասնակիցներին տրամադրելով կրթության կազմակերպման աջակցության ծառայություններ 3 մակարդակներում՝ դպրոցական մակարդակում՝ երեխայի ուսումնառության ուսումնական հաստատության կողմից, փարածքային մակարդակում՝ փարածքային մանկավարժահոգեբանական աջակցության կենտրոնի կողմից, հանրապետական մակարդակում՝ հանրապետական մանկավարժահոգեբանական աջակցության կենտրոնի կողմից:

Օրենսդրական նախաձեռնության անհրաժեշտությունը պայմանավորված է ոչ միայն միջազգային պարտավորություններով, այլև Հայաստանի Հանրապետությունում կրթության զարգացման 2011-2015թթ. պետական ծրագրով սահմանված ներառական կրթության ընդլայնման, հատուկ դպրոցների

օպտիմալացման, յուրաքանչյուր երեխայի կրթության առանձնահատուկ պայմանի կարիքի բացահայտման, գնահատման ու դրան համապատասխան կրթության կազմակերպման արդյունավետ մեխանիզմների ներդրման միտումով: Արդյունքում կունենանք երեխայի անհատական տարբերություններից ու հաշմանդամությունից անկախ՝ կրթության իրավունքի միասնական իրավական կարգավորում, որը կերաշխավորի բոլորի համար կրթության հավասարության իրավունքը:

Հոդված 19 – Միգրանտ աշխատողների և նրանց ընտանիքների պաշտպանվածության և օգնություն ստանալու իրավունքը

Հաշվեդու ժամանակահատվածում տեղի ունեցած փոփոխությունների և Կոմիտեի կողմից ներկայացված հարցադրումների հետ կապված տեղեկատվություն

ՀՀ կառավարության կողմից 2010 թ. ընդունվել է «Հայաստանի Հանրապետության միգրացիայի պետական կարգավորման քաղաքականության հայեցակարգը», իսկ 2011 թ. ընդունվել է «Հայաստանի Հանրապետության միգրացիայի պետական կարգավորման քաղաքականության հայեցակարգի իրականացման 2012-2016 թթ. գործողությունների ծրագիրը»: 2009թ. վերջին ձևավորվել է ՀՀ ՏԿՆ միգրացիոն պետական ծառայությունը, որի կազմում վերջերս ստեղծվել է ինտեգրման բաժին, և ծրագրված է առաջիկայում մշակել ՀՀ-ում բնակություն հաստատած երկարաժամկետ միգրանտների ինտեգրման քաղաքականության հայեցակարգ, այնուհետև դրա իրականացումն ապահովող գործողությունների ծրագիր:

2010-2013 թթ. հիմնվել են Միգրացիոն ռեսուրս կենտրոններ:

Միգրացիոն ռեսուրս կենտրոնի /ՄՌԿ/ նպատակն է.

Տեղեկացնել, կողմնորոշել և վերապատրաստել արտերկիր մեկնել և արտերկրում աշխատել նախապատրաստվող անձանց (հիմնականում աշխատանքային միգրանտներին), ինչպես նաև աջակցել նրանց վերաինտեգրմանը՝ վերադարձից հետո:

ՄՌԿ-ների կողմից ծառայությունները մատուցվում են.

- հավանական աշխատանքային միգրանտներին,

- իրական աշխատանքային միգրանտներին,
- արտերկրում ժամանակավոր պայմանագրերով աշխատանք փնտրող անձանց:

ՄՌԿ-ի գործառույթներն են.

1. Տարբեր երկրների վերաբերյալ միգրացիոն և աշխատանքային օրենսդրության անվճար խորհրդատվության փորձաքննում:

2. Ծանոթացում նպատակակետեր երկրի աշխատանքի տեղավորման հնարավորություններին և կողմնորոշում:

3. Հնարավորին չափով փորձել համագործակցել և հանդես գալ որպես վստահելի և կապող գործընկեր օտարերկրյա կազմակերպությունների և աշխատանքային միգրանտների միջև:

4. Անօրեն աշխատանքային միգրացիայի վրանգների մասին և դրանցից խուսափելու կամ պաշտպանվելու միջոցների վերաբերյալ տեղեկացում:

5. Ծանոթացում այլ երկրներում ՀՀ ներկայացուցչությունների, հայ համայնքների /սիյուռքի/, միջազգային կազմակերպությունների, այլ հասարակական կազմակերպությունների և նրանց կողմից մատուցվող ծառայությունների վերաբերյալ:

6. Անհրաժեշտ տեղեկատվական նյութերի պատրաստում և հանրության շրջանում փարսածում:

7. Ծանոթացում ներքին աշխատաշուկայում աշխատանք գտնելու հնարավորություններին և փորձաքննում երաշխիքներին:

8. Ըստ անհրաժեշտության կազմակերպել մասնագիտական ուսուցման, վերավորակավորման կամ որակավորման բարձրացման դասընթացներ:

9. Ծանոթացում ռեմիգրանտներին վերաինտեգրման ծրագրերի վերաբերյալ:

10. Որպես տեղեկատվական շարժական օղակ հաղիպումներ կազմակերպել համայնքներում և ներկայացնել իր ծառայությունները:

11. Ստեղծել աշխատանքային միգրանտների տվյալների շտեմարան և վարել այն:

ՄՌԿ-ի կողմից փորձաքննում է տեղեկատվություն.

- օրինական միգրացիայի հնարավորությունների,
- օտար երկրների միգրացիոն և աշխատանքային օրենսդրության,
- անկանոն միգրացիայի վրանգների մասին:

2010-13թթ. զբաղվածության ոլորտը կարգավորվում էր “Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին” ՀՀ օրենքով, որով ամրագրված՝ զբաղվածության պետական քաղաքականության հիմնական սկզբունքների շարքում առաջինն աշխատանքի կամավորությունը և աշխատանքի ազատ ընտրությունն է՝ բացառելով խտրականությունը:

Նույն օրենքի 3-րդ Հոդվածը սահմանում է.

- ՀՀ քաղաքացիները, ՀՀ-ում բնակվող օտարերկրյա քաղաքացիները և քաղաքացիություն չունեցող անձինք իրավունք ունեն ընտրություն կատարել զբաղված և չզբաղված լինելու միջև, բացառությամբ ՀՀ օրենքներով սահմանված դեպքերի:

- ՀՀ-ում բնակվող օտարերկրյա քաղաքացիների և քաղաքացիություն չունեցող անձանց զբաղվածությունը կարգավորվում է սույն օրենքով, ՀՀ օրենքներով և ՀՀ միջազգային պայմանագրերով:

Այստեղից հետևում է, որ զբաղվածության ոլորտը կարգավորող պետական ծրագրերը հասանելի էին նաև ՀՀ-ում գտնվող միգրանտների համար: Նրանք պետք է ունենան կացության կարգավիճակ և հաշվառվեն ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Ջբաղվածության պետական գործակալության փարածքային կենտրոններում:

Վերջին երեք տարիներին զբաղվածության պետական կարգավորման բնագավառում մեկնարկել են համալիր բարեփոխումներ՝ քաղաքականության նոր մոդելի ներդրման անհրաժեշտությամբ պայմանավորված: Այս համապետքստում՝

- 2012թ. ՀՀ կառավարության հավանությանն է արժանացել Ջբաղվածության 2013-2018թթ. ռազմավարությունը.

- 2013թ. ՀՀ կառավարությունը հաստատել է «Ջբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի հայեցակարգը:

Ջբաղվածության ռազմավարության գերակա նպատակների իրականացման հիմնական մեխանիզմների ամբողջական և արդյունավետ օրենսդրական ապահովման նպատակով մշակվել և 2013թ. դեկտեմբերի 11-ին ՀՀ ԱԺ-ի կողմից ընդունվել է «Ջբաղվածության մասին» ՀՀ նոր օրենքը, որը գործողության մեջ է մտել 2014թ. հունվարի 1-ից: Այս նոր օրենքով վերը նշված համապատասխան հոդվածը ներկայացված է հետևյալ բովանդակությամբ.

«Հոդված 3. Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների, օտարերկրյա քաղաքացիների և քաղաքացիություն չունեցող անձանց զբաղվածությունը

1. Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները, Հայաստանի Հանրապետությունում բնակվող օտարերկրյա քաղաքացիները և քաղաքացիություն չունեցող անձինք իրավունք ունեն ընտրություն կատարելու զբաղված և չզբաղված լինելու միջև, բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով սահմանված դեպքերի:

2. Հայաստանի Հանրապետությունում բնակության իրավունք (կացության կարգավիճակ) ունեցող օտարերկրյա քաղաքացիների և քաղաքացիություն չունեցող անձանց զբաղվածությունը կարգավորվում է սույն օրենքով, Հայաստանի Հանրապետության այլ օրենքներով և Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով:

3. Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների, Հայաստանի Հանրապետությունում բնակվող օտարերկրյա քաղաքացիների և քաղաքացիություն չունեցող անձանց զբաղվածության պետական կարգավորումն իրականացվում է սոցիալական ապահովության միջոցով:»:

Նոր օրենքով նախատեսված ծրագրերն են՝

1. Մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում,
2. Այլ վայր աշխատանքի տեղավորման աջակցություն,
3. Ինքնազբաղվածության խթանման նպատակով փոքր ձեռնարկատիրության աջակցություն,
4. Աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում գործատուին,
5. Աշխատաշուկայի հետազոտման աշխատանքների կազմակերպում,
6. Ժամանակավոր զբաղվածության խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսության աջակցություն,
7. Աշխատանքի տրամադրողի կազմակերպում,
8. Մասնագիտական աշխատանքային փորձ չունեցող անձանց աշխատանքային պրակտիկայի կազմակերպում,
9. Միանվագ փոխհատուցում գործատուին՝ աշխատաշուկայում անմրցունակ անձի աշխատանքի տեղավորման համար,
10. Աջակցություն աշխատանքի տեղավորման ոչ պետական կազմակերպության ծառայություններից օգտվելու համար,
11. Հարմար աշխատանքի տեղավորման նպատակով՝ գործատուներին այցելության ծախսերի փոխհատուցում,
12. Վարձատրվող հասարակական աշխատանքներ:

Թվարկված ակտիվ ծրագրերի հիմնական մասը նախատեսված չէր նախկին կարգավորմամբ և նոր օրենքում դրանց ներառումը նպատակ ունի առավել փարբերակել և լրացնել իրավիճակից բխող ակտիվ կարգավորման հնարավորություններն ու գործիքակազմը:

Զբաղվածության ոլորտը կարգավորող պետական ծրագրերը հասանելի են նաև ՀՀ-ում գտնվող միգրանտների համար, եթե նրանք ունեն կացության կարգավիճակ և հաշվառվել են Զբաղվածության պետական գործակալության փարածքային կենտրոններում:

Զբաղվածության նոր մոդելի շրջանակներում նախատեսված է գործազրկության նպաստի վճարման ծրագիրը վերափոխել կարգավորման այնպիսի նոր գործիքներով, որոնք առավելապես պետք է ծառայեն

աշխատաշուկայում գործազուրկների ակտիվացմանը՝ աշխատանք փնտրելու և հարմար աշխատանք գտնելու, առկա թափուր աշխատատեղերն արդյունավետ համալրելու գործընթացներում: Ընդ որում, կարգավորման նոր մոտեցումների տեսանկյունից, բովանդակային առումով կարևորվում է այն, որ ստեղծված են իրատեսական հնարավորություններ զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում գործազուրկների ընդգրկման անհատական ծածկույթն էապես մեծացնելու համար:

Այս համարաբարում առավելապես բնութագրական է Օրենքով ամրագրված կարգավորմամբ՝ գործազուրկների համար նախատեսված զբաղվածության պետական ծառայության միջնորդությամբ հարմար աշխատանքի տեղավորման նպատակով գործատուներին այցելության ծախսերի փոխհատուցման նոր ծրագիրը: Նշված նոր ծրագիրն օբյեկտիվորեն նպատակաուղղված է աշխատաշուկայում անմրցունակ անձի համար աշխատանք փնտրելու սկզբնական փուլում (երեք ամիս տևողությամբ) անհրաժեշտ նվազագույն ծախսերը կատարելու հնարավորության ընձեռնանը: Մասնավորապես, նշված դրամական աջակցությունը տրամադրվում է գործազուրկին ակտիվ աշխատանք փնտրելու նպատակով՝ որպես տրանսպորտային կամ համապատասխան այլ ծախսերի որոշակի փոխհատուցում:

«Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը մշակել է «Օտարերկրացիների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը, որը ներկայացվել է ՀՀ Ազգային ժողով:

Հայաստանի Հանրապետության մեծ թվով հանրակրթական դպրոցներում կազմակերպվում են օտար լեզուների (անգլերեն, ֆրանսերեն, գերմաներեն, իտալերեն, իսպաներեն, պարսկերեն, վրացերեն) ուսուցման լրացուցիչ կրթական ծրագրեր: Հանրապետությունում կան նաև ոռուսական դասարաններ ունեցող և ոռուսաց լեզվի խորացված ուսուցմամբ դպրոցներ: Այդ դպրոցներում կարող են սովորել նաև միգրանտ աշխատողների երեխաները: Միաժամանակ, կազմակերպվում են նաև հայերեն լեզվի դասընթացներ:

Հոդված 27 – Ընտանեկան պարտավորություններով աշխատողների հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունքը

Հաշվետրու ժամանակահատվածում տեղի ունեցած փոփոխությունների և Կոմիտեի կողմից ներկայացված հարցադրումների հետ կապված տեղեկատվություն

Հոդված 27.1.

Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով՝ որպես աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներից մեկը, սահմանված է աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, տարիքից, համոզմունքներից կամ տեսակետներից, կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից:

Օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանվում է.

Ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ սահմանվում է՝

- 1) աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ.
- 2) աշխատողի պահանջով՝ կապված նրա առողջական վիճակի հետ, բժշկական եզրակացության հիման վրա.
- 3) հղի կնոջ և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով.
- 4) հաշմանդամի պահանջով՝ բժշկական եզրակացության հիման վրա.
- 5) ընտանիքի հիվանդ անդամի խնամքն իրականացնող աշխատողի պահանջով՝ բժշկական եզրակացության հիման վրա, սակայն ոչ ավելի, քան վեց ամիս ժամանակով, և յուրաքանչյուր օրվա համար ոչ ավելի, քան օրվա համար սահմանված աշխատաժամանակի կեսը:

Օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ կողմերի համաձայնությամբ ոչ լրիվ աշխատաժամանակ կարող է սահմանվել շաբաթվա աշխատանքային օրերը կամ աշխատանքային օրը (հերթափոխը) կրճատելու միջոցով կամ երկուսը միաժամանակ կիրառելով, եթե բժշկական եզրակացությամբ այլ բան նախատեսված չէ: Աշխատանքային օրվա ընթացքում ոչ լրիվ աշխատաժամանակը կարող է բաժանվել մասերի:

Օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ ամենամյա արձակուրդի տևողությունը սահմանելու, աշխատանքային ստաժը հաշվարկելու, ավելի բարձր պաշտոնի նշանակելու, որակավորումը բարձրացնելու, ինչպես նաև աշխատողի աշխատանքային այլ իրավունքներ իրականացնելու ժամանակ ոչ

լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններում կատարված աշխատանքը հիմք չէ սահմանափակումներ կիրառելու համար:

Օրենսգրքի վերևում նշված դրույթն ընդհանուր է և դրանում չեն առանձնացվում կին կամ տղամարդ աշխատողների համար առանձին կարգավորումներ:

Օրենսգրքում 2013 թվականին կատարված լրացումների արդյունքում (<Օ-151-Ն, ուժի մեջ է մտել 01.01.2014թ.) Օրենսգրքի 172-րդ հոդվածում կատարվել է լրացում, որը սահմանում է, որ փոխնակ մոր միջոցով երեխա ունեցած աշխատողին (երեխայի կենսաբանական մորը) տրամադրվում է արձակուրդ երեխայի ծնվելու օրվանից մինչև նորածնի 70 օրական (երկու և ավելի նորածին երեխա ծնվելու դեպքում՝ մինչև նորածինների 110 օրական) դառնալը:

Օրենսգրքի 176-րդ հոդվածով սահմանում են աշխատողի պահանջով չվճարվող արձակուրդի տրամադրման դեպքերը, համաձայն որի աշխատողի պահանջով չվճարվող արձակուրդ տրամադրվում է՝

1) հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն: Այդ արձակուրդի ընդհանուր տևողությունը չի կարող գերազանցել երկու ամիսը.

2) հաշմանդամ աշխատողին կամ ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամող աշխատողին՝ բժշկական եզրակացությամբ սահմանված ժամկետներում, սակայն ոչ ավելի, քան 30 օր տարվա ընթացքում.

3) ամուսնության համար՝ երեք աշխատանքային օր.

4) ընտանիքի մահացած անդամի թաղման դեպքում՝ ոչ պակաս երեք օրից:

Միաժամանակ սահմանվում է, որ կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են սահմանվել չվճարվող արձակուրդի այլ պատճառներ: Կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով կամ կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված դեպքերում աշխատողին կարող է տրամադրվել չվճարվող արձակուրդ՝ մեկ տարվա ընթացքում ոչ ավելի, քան 60 օր տևողությամբ: Քաղաքացիական, օրենքով սահմանված այլ պետական (հատուկ) ծառայությունների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողներին կարող է մեկ տարվա ընթացքում տրամադրվել չվճարվող արձակուրդ ոչ ավելի, քան երեսուն օր:

<<ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստների մասին>> << օրենքի 12-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Վարձու աշխատողին ընտանիքի հիվանդ անդամի խնամքի նպաստ է տրվում՝

1) տնային (ամբուլատոր) պայմաններում ընտանիքի հիվանդ չափահաս անդամի խնամքի անհրաժեշտության դեպքում՝ 7 օրացուցային օրից ոչ ավելի ժամանակահատվածի աշխատանքային օրերի համար՝ սկսած երկրորդ աշխատանքային օրվանից.

2) տնային (ամբուլատոր) պայմաններում հիվանդ երեխայի խնամքի անհրաժեշտության դեպքում՝ 24 օրացուցային օրից ոչ ավելի, իսկ վարակիչ հիվանդությունների պատճառով երեխայի խնամքի անհրաժեշտության դեպքում՝ 28 օրացուցային օրից ոչ ավելի ժամանակահատվածի աշխատանքային օրերի համար՝ սկսած երկրորդ աշխատանքային օրվանից.

3) հիվանդանոցային բուժական հաստատությունում (ստացիոնարում) գտնվող հիվանդ երեխայի խնամքն իրականացնելու դեպքում՝ հիվանդանոցում գտնվելու ամբողջ ժամանակահատվածի աշխատանքային օրերի համար՝ սկսած երկրորդ աշխատանքային օրվանից.

4) մինչև 18 տարեկան՝ անհատական խնամքի կարիք ունեցող կամ հաշմանդամ երեխայի առողջարանային բուժման ընթացքում նրա խնամքն իրականացնելու դեպքում՝ երեխայի առողջարանային բուժման ամբողջ ժամանակահատվածի աշխատանքային օրերի համար՝ սկսած երկրորդ աշխատանքային օրվանից, բայց ուղեգրում նշված ժամանակահատվածից ոչ ավելի: Ընդ որում, նպաստ է տրվում օրացուցային տարում մեկ անգամ:

2. Մինչև 3 տարեկան երեխայի կամ մինչև 18 տարեկան հաշմանդամ երեխայի խնամքի համար, եթե մայրը (խնամակալը, հոգաբարձուն) հիվանդության կամ ընտանիքի մյուս հիվանդ անդամի հետք հիվանդանոցային բուժական հաստատությունում (ստացիոնարում) գտնվելու պատճառով ի վիճակի չէ երեխայի խնամքն իրականացնել, ընտանիքի հիվանդ անդամի խնամքի նպաստ տրվում է երեխայի խնամքն իրականացնող այլ վարձու աշխատողին, երեխայի մոր (խնամակալի, հոգաբարձուի) հիվանդության կամ նրա հիվանդանոցային բուժական հաստատությունում

(ստացիոնարում) գտնվելու ամբողջ ժամանակահատվածի աշխատանքային օրերի համար՝ սկսած երկրորդ աշխատանքային օրվանից:

Հոդված 27.2.

«Աշխատանքային օրենսգրքում 2010 թվականի հունիսի 24-ի N ՀՕ-117-Ն, 2013 թվականի ապրիլի 30-ի N ՀՕ-33-Ն օրենքներով կատարված փոփոխություններից և լրացումների արդյունքում՝

Օրենսգրքի 173-րդ հոդվածով նախատեսված է, որ երեխային փաստացի խնամող ընդհանրապես մոր (խորթ մոր), հոր (խորթ հոր) կամ խնամակալի ցանկությամբ տրամադրվում է երեխայի խնամքի արձակուրդ մինչև երեխայի երեք տարեկան դառնալը: Արձակուրդը վերցվում է ամբողջությամբ կամ մաս առ մաս: Նման իրավունք ունեցող աշխատողը այն կարող է ստանալ արտահերթ:

Միաժամանակ, օրենսգրքի 171-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ նպատակային արձակուրդի (այդ թվում՝ նաև մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդի) ժամանակ պահպանվում է աշխատողի աշխատատեղը:

«Պետական նպաստների մասին» ՀՀ օրենքի 27-րդ հոդվածի համաձայն՝ մինչև երկու տարեկան երեխայի խնամքի նպաստի (այսուհետ՝ երեխայի խնամքի նպաստ) իրավունք ունի Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգով մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող ծնողներից մեկը կամ միակ ծնողը կամ խնամակալը (այսուհետ՝ ծնող) մինչև երեխայի 2 տարեկանը լրանալը:

Երեխայի խնամքի նպաստի իրավունքը ծագում է ծնողի համար նրա՝ մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվելու մասին համապատասխան գործարտի իրավական ակտում նշված ամսից, իսկ համատեղությամբ աշխատելու դեպքում՝ գործարտների (այսուհետ՝ գործարտ)՝ համապատասխան իրավական ակտերում նշված ամսից (անհամապատասխանության դեպքում՝ երկու գործարտների մոտ միաժամանակ մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվելու ամսից):

2014 թվականի հունվարի 1-ից ուժի մեջ մտած «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքով Մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում ծրագրի շրջանակում նախատեսվեց նոր ենթածրագիր՝ աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող անձանց համար: Ծրագրի շահառուների մեջ մտնում են նաև մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդի ավարտից հետո՝ երեք ամսվա ընթացքում, որպես աշխատանք փնտրող անձ, լիազորված մարմնի կողմից հաշվառված կանայք (կամ տղամարդիկ): Նրանց համար 2014թ.-ից սկսած կազմակերպվելու են մասնագիտական ուսուցման դասընթացներ՝ աշխատանքից ազատման ռիսկի նվազեցման, աշխատատեղը չկորցնելու համար:

Հոդված 27.3.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի (07.08.2010 թվականին կատարված փոփոխություն) համաձայն՝

Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է՝

1) աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածում, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ (աշխատողի երկարապարհ անաշխատունակության հետևանքով (եթե աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով աշխատանքի չի ներկայացել ավելի քան 120 օր անընդմեջ կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում՝ ավելի քան 140 օր, եթե օրենքով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված չէ, որ որոշակի հիվանդությունների դեպքում աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են ավելի երկար ժամանակով)) կետով նախատեսված դեպքերի.

2) աշխատողի արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում.

2.1) հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը.

2.2) մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում:

Օրենսգրքի հոդված 171-ի համաձայն (07.08.2010 թվականին կատարված փոփոխություն)՝ սահմանվել են նպատակային արձակուրդների տեսակները.

1) Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը

2) Մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդ

3) Ուսումնական արձակուրդը

4) Պետական և հասարակական պարտականությունների կատարման համար տրամադրվող արձակուրդը

5) Չվճարվող արձակուրդը:

Օրենսգրքի հոդված 176-ը սահմանում է չվճարվող արձակուրդների տրամադրման դեպքերը.

1. Աշխատողի պահանջով չվճարվող արձակուրդ տրամադրվում է՝

1) Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն: Այդ արձակուրդի տևողությունը չի կարող գերազանցել երկու ամիսը:

- 2) Հաշմանդամ աշխատողին կամ ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամող աշխատողին՝ բժշկական եզրակացությամբ սահմանված ժամկետներում, սակայն ոչ ավելի, քան 30 օր փարվա ընթացքում:
- 3) Ամուսնության համար՝ երեք աշխատանքային օր:
- 4) Ընտանիքի մահացած անդամի թաղման դեպքում՝ ոչ պակաս երեք օրից:

Կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են սահմանվել չվճարվող արձակուրդի այլ պատճառներ:

Համաձայն օրենսգրքի հոդված 171-ի՝ նպատակային արձակուրդի ժամանակ պահպանվում է աշխատողի աշխատատեղը:

Նշված իրավանորմի կարգավորումները պարտադիր են բոլոր աշխատողների համար:

Աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատողը կարող է դատարանում բողոքարկել առանց օրինական հիմքերի աշխատանքային պայմանագրի լուծումը աշխատանքից ազատման մասին իմանալուց հետո երկու ամսվա ընթացքում (փոփոխությունը կատարվել է 2014 թվականի մարտի 12-ին ընդունված ՀՕ-5-Ն) օրենքով: Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն (փոփոխությունը կատարվել է 2014 թվականի մարտի 12-ին ընդունված ՀՕ-5-Ն)՝ Կրթության, Կրթության, Կրթության, Կրթության պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուամսյակի չափով: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

Աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու, հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատավարձ վճարելու, ինչպես նաև աշխատողին հատուցում վճարելու վերաբերյալ դատարանի կողմից ընդունված դատական ակտը ուժի մեջ մտնելու կանոնները և ժամկետները կարգավորվում են ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի դրույթներով:

Գործատուի կողմից դատական ակտի պահանջը կամովին չկատարելու դեպքերի համար ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանվում է, որ դատական ակտի պահանջը կարող է կատարվել հարկադրաբար դատարանի կողմից փրված կատարողական թերթի հիման վրա ՀՀ արդարադատության նախարարության դատական ակտերի հարկադիր ծառայության միջոցով:

Դատարանի կողմից կատարողական թերթը փրվում է աշխատանքում վերականգնված աշխատողի գրավոր դիմումի հիման վրա և այն ենթակա է հարկադիր կատարման դատական ակտն ուժի մեջ մտնելու օրվանից մեկ փարվա ընթացքում: