Հավելված
ՀՀ կառավարության 2018 թ.
հունվարի 11-ի նիստի N 1
արձանագրային որոշման

**ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԽԱՐՏԻԱ**
**/ՎԵՐԱՆԱՅՎԱԾ/**

# Հայաստանի Հանրապետության զեկույց

Հոդվածներ 2, 4, 5, 6, 22, 28

Հաշվետու ժամանակահատված 2013-2016 թթ.

# Հոդված 2. Աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքը

## Հոդված 2.1.

***Հաշվետու ժամանակահատվածում տեղի ունեցած փոփոխությունների և Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի (այսուհետ՝ Կոմիտե) կողմից ներկայացված հարցադրումների հետ կապված տեղեկատվություն***

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում մեծածավալ փոփոխություններ են կատարվել 2015 թվականին, որոնք հիմնականում ուղղված են եղել իրավակիրառական պրակտիկայում ի հայտ եկած խնդիրների լուծմանը, ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության դրույթների ոչ հստակ կամ տարաբնույթ ընկալման տեղիք տվող առանձին նորմերի հստակեցմանը, ինչպես նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի առանձին դրույթները Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի և ԱՄԿ կոնվենցիաների պահանջներին համապատասխանեցնելուն:

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» 2015 թվականի հունիսի 22-ին ընդունված ՀՕ-96-Ն ՀՀ օրենքով (ուժի մեջ է մտել 2015 թվականի հոկտեմբերի 22-ին) փոփոխություններ են կատարվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 144-րդ հոդվածում: Մասնավորապես, առավել հստակեցվել են արտաժամյա աշխատանքի շրջանակները և 144-րդ հոդվածի 1-ին մասը շարադրվել է հետևյալ խմբագրությամբ.

«1. Արտաժամյա աշխատանքը սույն օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 1-ին կամ 2-րդ կամ 4-րդ մասերով կամ 140-րդ կամ 141-րդ հոդվածներով կամ 142-րդ հոդվածի 1-ին կամ 2-րդ մասերով կամ 7-րդ մասով կամ 147-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված աշխատաժամանակից ավելի տևողությամբ աշխատանքն է:»:

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» 2015 թվականի հունիսի 22-ին ընդունված ՀՕ-96-Ն ՀՀ օրենքով փոփոխվել է նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 148-րդ հոդվածի 4-րդ մասը, որի համաձայն հղի կանայք և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են գիշերային աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ՝ նախնական բժշկական զննություն անցնելուց և գործատուին բժշկական եզրակացություն ներկայացնելուց հետո:

Միաժամանակ հայտնում ենք, որ ՀՀ վարչապետի կողմից 2017 թվականի ապրիլին հանձնարարվել է 9-ամսյա ժամկետում մշակել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի արմատական փոփոխությունների կամ նոր օրենսգրքի նախագիծ, որը համահունչ կլինի ՀՀ կառավարության կողմից որդեգրված ծրագրին և ժամանակակից եվրոպական մոտեցումներին:

Վերոնշյալ աշխատանքների իրականացման շրջանակներում կքննարկվի նաև սույն մասով ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիային համապատասխանեցնելու հարցը:

Ինչ վերաբերում է Եզրակացություններ 2014-ում նշված ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 149-րդ հոդվածի առնչությամբ Կոմիտեի ընկալմանը, ապա տեղեկացնում ենք, որ այն համապատասխանում է օրենսգրքի 149-րդ հոդվածի տրամաբանությանը:

**Հոդված 2.2.**

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

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 185-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքը, եթե այն նախատեսված չէ աշխատանքի ժամանակացույցով, կողմերի համաձայնությամբ վարձատրվում է ժամային (օրական) դրույքաչափի կամ գործավարձի առնվազն կրկնակի չափով, կամ աշխատողին մեկ ամսվա ընթացքում տրամադրվում է վճարովի այլ հանգստյան օր, կամ այդ օրը ավելացվում է ամենամյա արձակուրդին:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 185-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքի ժամանակացույցով օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքը վարձատրվում է ժամային (օրական) դրույքաչափի կամ գործավարձի առնվազն կրկնակի չափով:

Հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքի վարձատրությունը ներառում է հիմնական աշխատավարձը և լրացուցիչ աշխատավարձը (հավելումը) հետևյալ հիմնավորմամբ.

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» 2014 թվականի դեկտեմբերի 1-ի ՀՕ-209-Ն ՀՀ օրենքով Աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի 3-րդ մասում կատարված լրացմամբ սահմանվել են հիմնական աշխատավարձի և լրացուցիչ աշխատավարձի հասկացությունները: Մասնավորապես՝ սահմանվել է, որ հիմնական աշխատավարձը օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտով, աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար սահմանված վարձատրության չափն է, իսկ լրացուցիչ աշխատավարձը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով, գործատուի իրավական ակտով սահմանված հիմնական աշխատավարձի նկատմամբ հաշվարկվող հավելումները, հավելավճարները, լրավճարները և պարգևատրումներն են:

Միևնույն ժամանակ սահմանվել է, որ հավելումը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի իրավական ակտով սահմանված դեպքերում և չափերով հիմնական աշխատավարձի նկատմամբ հաշվարկվող լրացուցիչ վարձատրությունն է, որը վճարվում է ծանր, վնասակար կամ

առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանք կատարելու և (կամ) արտաժամյա և (կամ) գիշերային աշխատանքների և (կամ) հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքների համար:

Հետևաբար, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 185-րդ հոդվածով սահմանված աշխատանքի վարձատրությունը ներառում է աշխատողի թե հիմնական աշխատավարձը, թե գործատուի կողմից աշխատողին իր կատարած աշխատանքի դիմաց տրված լրացուցիչ աշխատավարձը (հավելումը):

Արտաժամյա և հանգստյան, օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքների համար նախատեսված հավելումները ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված տարբեր երաշխիքներ են:

Հետևաբար, եթե հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքն աշխատողի համար հանդիսանում է նաև արտաժամյա աշխատանք, ապա այդ աշխատանքի դիմաց վարձատրությունը իրականացվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 184-րդ և 185-րդ հոդվածներին համապատասխան: Այսինքն՝ այդ աշխատանքի դիմաց գործատուն աշխատողին վճարում է ինչպես արտաժամյա աշխատանքի, այնպես էլ հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքի համար սահմանված հավելումները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 184-րդ հոդվածի համաձայն՝ արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի, վճարվում է հավելում՝ ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից ոչ պակաս չափով:

*Արտաժամյա, ինչպես նաև հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքների համար սահմանված հավելումները չվճարելու դեպքում գործատուի նկատմամբ կիրառվող պատժամիջոցները և աշխատողների խախտված աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը:* Եթե գործատուի մեղքով աշխատավարձի վճարումը կատարվում է Աշխատանքային օրենսգրքով, կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ սահմանված ժամկետների խախտումով, ապա գործատուն աշխատավարձի վճարման կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարում է տուժանք՝ վճարման ենթակա աշխատավարձի 0,15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան վճարման ենթակա գումարի չափը (հիմք՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդված):

Արտաժամյա, ինչպես նաև հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքների համար սահմանված հավելումները գործատուի կողմից սահմանված կարգով և չափով չվճարվելու դեպքում Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 169.8-րդ հոդվածը խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ նախատեսում է տուգանքի նշանակում՝ յուրաքանչյուր աշխատողի մասով չհաշվարկված կամ չվճարված աշխատավարձի մեկ քառորդի չափով: Նույն խախտումը, որը կատարվել է վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո՝ կրկին անգամ, մեկ տարվա ընթացքում՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում

խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ յուրաքանչյուր չհաշվարկված կամ չվճարված աշխատավարձի մեկ երկրորդի չափով:

Արտաժամյա, ինչպես նաև հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքների համար սահմանված հավելումները գործատուի կողմից սահմանված կարգով և չափով չվճարվելու դեպքում, աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը իրականացնում են դատարանը՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված գործերի ենթակայությանը համապատասխան, և աշխատողների ներկայացուցիչները (հիմք՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասեր):

Իրավունքը խախտված անձի հայցով իրավունքի պաշտպանության համար հայցային վաղեմություն չի տարածվում աշխատողի աշխատավարձի հատուցման պահանջներով (հիմք՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասեր):

Աշխատավարձի և դրան հավասարեցված վճարումների հետ կապված այլ գումարների գանձման և աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ հայցերով հայցվորները դատարաններում պետական տուրքի վճարումից ազատվում են (հիմք՝ «Պետական տուրքերի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի «ա» պարբերություն):

## Հոդված 2.3.

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

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով հստակ ամրագրված է յուրաքանչյուր աշխատանքային տարվա ամենամյա արձակուրդը տվյալ տարում տրամադրելու պահանջ: Աշխատանքային օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ յուրաքանչյուր աշխատանքային տարվա համար ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է տվյալ աշխատանքային տարում:

Աշխատանքային օրենսգրքի 167-րդ հոդվածով կարգավորված են ամենամյա արձակուրդի տեղափոխմանը և երկարաձգմանը վերաբերող հարաբերությունները:

Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված 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,
- ձեռք է բերում Աշխատանքային օրենսգրքի 171-րդ հոդվածով նախատեսված նպատակային արձակուրդի իրավունք,
- մասնակցում է տարերային 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 (167-րդ հոդվածի 1-ին մաս):

Աշխատանքային օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ եթե օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պատճառները կամ այլ պատճառներ (որոնց հետևանքով ամենամյա արձակուրդը հնարավոր չէ օգտագործել) առաջացել են մինչև ամենամյա արձակուրդն սկսվելը, ամենամյա արձակուրդը տեղափոխվում է այլ ժամանակ: Եթե այդ պատճառներն առաջացել են ամենամյա արձակուրդի ընթացքում, ապա ամենամյա արձակուրդը երկարաձգվում է համապատասխան օրերի քանակով: 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:

Միաժամանակ հարկ է նշել, որ Աշխատանքային օրենսգրքի 217-րդ հոդվածով ամրագրված է, որ սահմանված կարգով աշխատողին վճարվող և չվճարվող արձակուրդ տրամադրելը գործատուի պարտականությունն է:

Այսինքն, գործատուն պարտավոր է Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգով ամենամյա արձակուրդի տրամադրման հերթականությանը համապատասխան աշխատողներին տրամադրել ամենամյա արձակուրդ՝ միաժամանակ պահպանելով Աշխատանքային օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 3-րդ մասի պահանջը, որի 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:

Աշխատանքային օրենսգրքի վկայակոչված կարգավորումների շրջանակներում և ժամկետներում աշխատողի միջնորդությամբ կամ համաձայնությամբ աշխատողի ամենամյա արձակուրդն ամբողջությամբ կարող է տեղափոխվել և տրամադրվել վերոնշյալ ժամկետներում:

Աշխատանքային օրենսգրքի 158-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ ամենամյա արձակուրդը լինում է նվազագույն, երկարացված և լրացուցիչ:

Աշխատանքային օրենսգրքի 159-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տևողությունը հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում 20 աշխատանքային օր է, իսկ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 24 աշխատանքային օր:

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» 2015 թվականի հունիսի 22-ին ընդունված ՀՕ-96-Ն ՀՀ օրենքով փոփոխություն է կատարվել օրենսգրքի 159-րդ հոդվածի 2-րդ մասում՝ սահմանելով, որ ոչ լրիվ աշխատաժամանակով,

ինչպես նաև օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված առանձին կատեգորիայի աշխատողների ամենամյա արձակուրդը չի կրճատվում, և դրա տևողությունը որոշվում է յուրաքանչյուր օրացուցային շաբաթը համապատասխանաբար հաշվարկելով հինգ աշխատանքային օր՝ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում, և վեց աշխատանքային օր՝ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում:

2015 թվականի հունիսի 22-ին ընդունված ՀՕ-96-Ն ՀՀ օրենքով փոփոխվել է նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 161-րդ հոդվածի 1-ին մասը: Կատարված փոփոխությամբ սահմանվել է, որ ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ տրամադրվում է՝

1) աշխատանքի վնասակար և վտանգավոր պայմաններում աշխատողներին,

2) չնորմավորված աշխատանքային օրով աշխատողներին,

3) հատուկ բնույթի աշխատանքներում աշխատողներին:

Մինչև 2015 թվականի փոփոխությունները՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 161-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված էր, որ վերոնշյալ աշխատողներին կարող է տրամադրվել լրացուցիչ արձակուրդ: Կատարված փոփոխությամբ հոդվածի 1-ին մասից հանվել է «կարող է» բառը և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ տրամադրելու համար ամրագրվել է պարտադիր պահանջ:

## Հոդված 2.4.

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

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով տրված են հետևյալ կարգավորումներն ու երաշխիքները.

Աշխատանքային օրենսգրքի 243-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքի ժամանակ յուրաքանչյուր աշխատողի համար պետք է ստեղծվեն օրենքով սահմանված՝ պատշաճ, անվտանգ և առողջության համար անվնաս պայմաններ:

Աշխատողների առողջության և անվտանգության պահպանությունը պարտավոր է ապահովել գործատուն:

Աշխատանքային օրենսգրքի 248-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ աշխատանքը պետք է կազմակերպվի աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան:

*Ռիսկերի նվազեցում կամ վերացում:* ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի համաձայն՝ «1. Աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն սահմանվում է՝… 6) այն աշխատողների համար, որոնց աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով

սահմանված առողջության համար անվտանգ մակարդակի, աշխատաժամանակը սահմանվում է ոչ ավելի, քան շաբաթական 36 ժամ»:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ «2. Մտավոր և հուզական գերլարված բնույթ կրող աշխատանքներում աշխատողների աշխատաժամանակի կրճատման կարգն ու պայմանները սահմանվում են օրենքով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով»:

Աշխատանքային օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ «Արտաժամյա աշխատանքներին չեն ներգրավվում՝ … 3) առողջության համար վնասակար և (կամ) վտանգավոր գործոնների ազդեցության պայմաններում աշխատողները»:

Աշխատանքային օրենսգրքի 160-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Երկարացված՝ 25 աշխատանքային օր տևողությամբ՝ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում, և 30 աշխատանքային օր՝ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում, (բացառիկ դեպքերում՝ 35 աշխատանքային օր՝ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում, և 42 աշխատանքային օր՝ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում) ամենամյա արձակուրդ տրամադրվում է աշխատանքի հատուկ պայմաններում աշխատող առանձին կատեգորիայի աշխատողների, որոնց աշխատանքը կապված է մտավոր և հուզական գերլարվածության կամ մասնագիտական ռիսկի հետ: Նման արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը»:

ՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի թիվ 1599-Ն որոշմամբ սահմանված է ամենամյա երկարացված արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը:

Աշխատանքային օրենսգրքի 161-րդ հոդվածի համաձայն «1. Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ տրամադրվում է՝ 1) աշխատանքի վնասակար և վտանգավոր պայմաններում աշխատողներին. 2) չնորմավորված աշխատանքային օրով աշխատողներին. 3) հատուկ բնույթի աշխատանքներում աշխատողներին: 2. Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը, այդ արձակուրդի նվազագույն տևողությունը և տրամադրման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը»:

ՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 1-ի թիվ 1384-Ն որոշմամբ սահմանված է ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը և արձակուրդի նվազագույն տևողությունը, ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի տրամադրման կարգը:

Աշխատանքային օրենսգրքի 153-րդ հոդված 1-ին, 3-րդ, 4-րդ, 5-րդ մասերի համաձայն՝ «1. Հաշվի առնելով աշխատանքի պայմանները՝ աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողներին կարող է տրամադրվել հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջում: … 3. Հատուկ ընդմիջումներ պետք է տրամադրվեն, եթե աշխատանքը կատարվում է պլյուս 40 աստիճան ցելսիուսից բարձր կամ մինուս 10 աստիճան ցելսիուսից ցածր օդի ջերմաստիճանային պայմաններում, ինչպես նաև ծանր ֆիզիկական կամ մտավոր և հուզական գերլարված բնույթ կրող կամ առողջության համար բացասական ներգործություն ունեցող վտանգավոր այլ

պայմաններում: 4. Լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումները ներառվում են աշխատաժամանակում, իսկ դրանց տրամադրման կարգը սահմանվում է ներքին կարգապահական կանոններով, աշխատանքի ժամանակացույցով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով: 5. Լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումների քանակը, տևողությունը և հանգստանալու տեղը նախատեսվում են կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով»:

*Միջոցառումներ մնացորդային ռիսկերի առնչությամբ:* ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի համաձայն՝ աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն սահմանվում է այն աշխատողների համար, որոնց աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված առողջության համար անվտանգ մակարդակի, աշխատաժամանակը սահմանվում է ոչ ավելի, քան շաբաթական 36 ժամ:

Աշխատանքային օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 3-րդ կետով ամրագրված է, որ առողջության համար վնասակար և (կամ) վտանգավոր գործոնների ազդեցության պայմաններում աշխատողները արտաժամյա աշխատանքների չպետք է ներգրավվեն:

Աշխատանքային օրենսգրքի 153-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված է, որ եթե աշխատանքը կատարվում է պլյուս 40 աստիճան ցելսիուսից բարձր կամ մինուս 10 աստիճան ցելսիուսից ցածր օդի ջերմաստիճանային պայմաններում, ինչպես նաև ծանր ֆիզիկական կամ մտավոր և հուզական գերլարված բնույթ կրող կամ առողջության համար բացասական ներգործություն ունեցող վտանգավոր այլ պայմաններում պետք է տրամադրվեն հատուկ ընդմիջումներ:

Հատուկ ընդմիջումները ներառվում են աշխատաժամանակում, իսկ դրանց տրամադրման կարգը սահմանվում է ներքին կարգապահական կանոններով, աշխատանքի ժամանակացույցով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով: Հատուկ ընդմիջումների քանակը, տևողությունը և հանգստանալու տեղը նախատեսվում են կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով (Աշխատանքային օրենսգրքի 153-րդ հոդվածի 4-րդ և 5-րդ մասեր):

Աշխատանքային օրենսգրքի 183-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքները կատարելու համար աշխատողին վճարվում է հավելում: Նման աշխատանքների ցանկը սահմանված է ՀՀ կառավարության 2010 թվականի դեկտեմբերի 2-ի N 1698-Ն որոշմամբ: Նշված որոշման N 1 հավելվածով հաստատված ծանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար աշխատողին վճարվում է հավելում նրա տարիֆային աշխատավարձի ոչ պակաս, քան 30 տոկոսի չափով, իսկ N 2 հավելվածով հաստատված առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների,

մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար՝ ոչ պակաս, քան 50 տոկոսի չափով:

ՀՀ կառավարության 2010 թվականի դեկտեմբերի 2-ի N 1698-Ն որոշման N 1 հավելվածով հաստատված ցանկում ներառված են հետևյալ ոլորտները՝ գյուղատնտեսություն, բնապահպանություն, տրանսպորտ և կապ, էներգետիկա, հանքային արդյունաբերություն, քիմիական արտադրություն, թեթև արդյունաբերություն, մեքենաշինություն, շինարարական նյութերի արտադրություն, ոստիկանական ծառայություն, արտակարգ իրավիճակներում ծառայություն, քաղաքացիական ավիացիա, քաղաքաշինություն, առողջապահական և սոցիալական ապահովության հիմնարկներ, ջրային տնտեսություն, պոլիգրաֆիական արտադրություն, արխիվային գործ, հուշարձանների ուսումնասիրություն և չափագրություն, ամրագրում, նորոգում, վերանորոգում, կինոարտադրություն, ատոմային էներգիայի օգտագործման բնագավառ, որոնցում առանձնացված են մի շարք աշխատանքներ, որոնք համարվում են ծանր, վնասակար:

Նույն տրամաբանությամբ կազմվել է նաև առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների ցանկը (ՀՀ կառավարության 2010 թվականի դեկտեմբերի 2-ի N 1698-Ն որոշման N 2 հավելված), որում առկա են նաև մի շարք այլ ոլորտներ (հանքային արդյունաբերություն, օգտակար հանածոների արդյունահանում, հանքաքարերի և ոչ մետաղային հանածոների հանքաքարերի նախապատրաստում, հարստացում, կոտորավորում (ագլոմերացում, բրիկետավորում, կոշտավորում), թրծում, մետաղագործական արտադրություն (սև և գունավոր մետաղներ), մետաղամշակում):

Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը, այդ արձակուրդի նվազագույն տևողությունը և տրամադրման կարգը սահմանված է ՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի N 1384-Ն որոշմամբ (որոշումը կցվում է):

## Հոդված 2.5.

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

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 155-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ ընդհանուր հանգստյան օրը կիրակին է, իսկ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ շաբաթը և կիրակին:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 155-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերի համաձայն՝ այն կազմակերպություններում, որտեղ, բնակչությանը սպասարկելու (քաղաքային տրանսպորտի, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման մասնագիտացված կազմակերպություններ, թատրոն, թանգարան, հանրային սնունդ և այլն) անհրաժեշտությամբ պայմանավորված,

ընդհանուր հանգստյան օրն անհնար է դադարեցնել աշխատանքը, հանգստյան օրը սահմանում է գործատուն:

Այն կազմակերպություններում, որոնցում աշխատանքների դադարեցումը հնարավոր չէ՝ կապված արտադրության տեխնիկական պայմանների կամ բնակչության մշտական անընդհատ սպասարկման անհրաժեշտության հետ, ինչպես նաև չընդհատվող ռեժիմով աշխատող այլ կազմակերպություններում հանգստյան օրերը հատկացվում են շաբաթվա այլ օրերին՝ աշխատանքի ժամանակացույցով յուրաքանչյուր խմբի աշխատողների համար սահմանված հերթականությամբ: Այդ ժամանակացույցները կազմվում և հաստատվում են սույն օրենսգրքի 142-րդ հոդվածով սահմանված կարգով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 155-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի դեպքում աշխատողներին հանգստյան օրերը հատկացվում են աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցին համապատասխան:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 155-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստը չպետք է պակաս լինի 35 ժամից: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 155-րդ հոդվածի 2-4-րդ մասերով նախատեսված դեպքերում տրամադրվող երկու հանգստյան օրերը պետք է հաջորդեն իրար:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 11-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության նորմերը պետք է մեկնաբանվեն դրանցում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների տառացի նշանակությամբ՝ հաշվի առնելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի պահանջները:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության նորմի մեկնաբանումը չպետք է փոփոխի դրա իմաստը:

Վկայակոչված նորմերի վերլուծության և համադրության արդյունքում ակնհայտ է դառնում, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 155-րդ հոդվածում իմպերատիվ կերպով ամրագրվում է, որ.

1. վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում աշխատողների համար սահմանվող ընդհանուր հանգստյան օրը կիրակին է, իսկ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ շաբաթը և կիրակին: Նշված կարգավորումից բացառությունները տրված են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 155-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերում, որոնք ներկայացված են վերևում:
2. աշխատողների համար պետք է ապահովվի 35 ժամից ոչ պակաս տևողությամբ ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստ:

Այսպիսով, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի կարգավորումների համաձայն՝

- աշխատողների ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստը չի կարող փոխարինվել ֆինանսական փոխհատուցմամբ.
- աշխատողները չեն կարող հրաժարվել ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգստի իրավունքից.
- շաբաթական հանգստի օրերը չեն կարող տեղափոխվել կամ հետաձգվել.

- ոչ պակաս քան 35 ժամ տևողությամբ անընդմեջ հանգիստը աշխատողների համար ապահովվում է յուրաքանչյուր շաբաթ:

## Հոդված 2.6.

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

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» 2015 թվականի հունիսի 22-ին ընդունված ՀՕ-96-Ն ՀՀ օրենքով փոփոխություններ են կատարվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածում: Հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերի համաձայն՝ աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով:

Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով ծագած աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման վրա տարածվում են պայմանագրային հարաբերությունների կարգավորման ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի դրույթները:

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» 2015 թվականի հունիսի 22-ին ընդունված ՀՕ-96-Ն ՀՀ օրենքով փոփոխություններ են կատարվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածում, որի 1-ին մասի համաձայն՝

Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում, աշխատանքային պայմանագրում նշվում են՝

1) անհատական իրավական ակտն ընդունելու, աշխատանքային պայմանագիրը կնքելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը, վայրը.

2) աշխատողի անունը, ազգանունը, նրա ցանկությամբ՝ նաև հայրանունը.

3) կազմակերպության անվանումը կամ ֆիզիկական անձ գործատուի անունը, ազգանունը, նրա ցանկությամբ՝ նաև հայրանունը.

4) կառուցվածքային ստորաբաժանումը (դրա առկայության դեպքում).

5) աշխատանքը սկսելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը.

6) պաշտոնի անվանումը և (կամ) աշխատանքային գործառույթները.

7) հիմնական աշխատավարձի չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը.

8) աշխատողներին սահմանված կարգով տրվող հավելումները, հավելավճարները, լրավճարները և այլն.

9) անհատական իրավական ակտի կամ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը (անհրաժեշտության դեպքում).

10) փորձաշրջան սահմանելու դեպքում՝ փորձաշրջանի տևողությունը և պայմանները.

11) աշխատաժամանակի ռեժիմը՝ աշխատաժամանակի նորմալ տևողություն կամ ոչ լրիվ աշխատաժամանակ կամ աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ.

12) ամենամյա արձակուրդի տեսակը (նվազագույն, լրացուցիչ, երկարացված) և տևողությունը.

13) իրավական ակտը ստորագրող անձի պաշտոնը, անունը, ազգանունը:

Նշված հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում կամ գրավոր աշխատանքային պայմանագրում կարող են ներառվել նաև այլ պայմաններ:

Այսինքն՝ միևնույն պահանջները պարտադիր են թե՛ աշխատանքի ընդունելու մասին անհատական իրավական ակտի, թե՛ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու դեպքում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածում կատարված փոփոխությունները բխել են նաև Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի՝ Հայաստանի վերաբերյալ 2010 թվականի եզրակացություններում Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 2§6-ի շրջանակներում ներկայացված պահանջից այն մասով, որ Կոմիտեն խնդրել էր հաստատել, որ աշխատանքային պայամանգիրը կամ այլ գրավոր փաստաթուղթը պարունակում է տեղեկատվություն վճարովի արձակուրդի մասին, ուշադրություն պետք է դարձվի պայմանագրի ավարտի կամ աշխատանքային փոխհարաբերությունների դեպքին, աշխատողի նորմավորված օրական կամ շաբաթական աշխատանքային ժամերին և ցանկացած այն կոլեկտիվ համաձայնագրերի հղումներին, որոնք ղեկավարում են աշխատողի աշխատանքային պայմանները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված է, որ աշխատանքի ընդունման, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտի մեկ օրինակը հանձնվում է աշխատողին այն ընդունելուց հետո՝ երեք օրվա ընթացքում:

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» 2015 թվականի հունիսի 22-ին ընդունված ՀՕ-96-Ն ՀՀ օրենքով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի 1-ին մասը շարադրվել է հետևյալ խմբագրությամբ.

Գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է երկու օրինակից՝ կողմերի, իսկ մինչև տասնչորս տարեկան աշխատողների հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրերի դեպքում՝ ծնողներից մեկի կամ որդեգրողի կամ խնամակալի ստորագրությամբ մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով, որի մեկ օրինակը գործատուն հանձնում է աշխատողին, իսկ մինչև տասնչորս տարեկան անձի մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների ծագման դեպքում՝ ծնողներից մեկին կամ որդեգրողին կամ խնամակալին:

Աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել նաև կողմերի էլեկտրոնային ստորագրությամբ: Էլեկտրոնային ստորագրությամբ կնքված աշխատանքային պայմանագրի մեկ օրինակը էլեկտրոնային եղանակով փոխանցվում է աշխատողին, իսկ մինչև տասնչորս տարեկան անձի

մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների ծագման դեպքում՝ ծնողներից մեկին կամ որդեգրողին կամ խնամակալին:

ՀՀ աշխատանքային 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:

Հետևաբար, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կարգավորումների շրջանակներում ապահովվում է կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրին (դրա առկայության դեպքում), ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատավայրում աշխատողի աշխատանքը կանոնակարգող գործատուի այլ իրավական ակտերին ևս աշխատողի ծանոթացված լինելու իրավունքը:

Այսինքն, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի գործող կարգավորումներով, նկատի ունենալով նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» 2015 թվականի հունիսի 22-ին ընդունված ՀՕ-96-Ն ՀՀ օրենքով կատարված փոփոխությունները, երաշխավորվում է աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերությունների կարևոր կետերի մասին աշխատողների տեղեկացված լինելու իրավունքը, ինչը Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 2§6-ի պահանջն է:

## Հոդված 4. Արդար վարձատրության իրավունքը

### Հոդված 4.2.

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

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» 2010 թվականի հունիսի 24-ին ընդունված ՀՕ-117-Ն ՀՀ օրենքով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 184-րդ հոդվածում կատարված փոփոխությունների արդյունքում՝ արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, նախատեսվել է ժամային դրույքաչափից բացի, վճարել հավելում՝ ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից ոչ պակաս չափով, իսկ «Կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար վճարվում է ոչ պակաս, քան աշխատողի համար սահմանված ժամային դրույքաչափը» դրույթն ուժը կորցրած է ճանաչվել:

Այսինքն՝ այն դրույթը, որ գործատուն կարող էր աշխատողին արտաժամյա աշխատանքի համար հավելյալ չվարձատրել, հանվել է:

Նշված փոփոխությունները կատարվել են Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համապատասխան դրույթները համապատասխանեցնելու (հավելյալ աշխատաժամանակի վճարման մակարդակը նորմալ վարձատրությունից պարտադիր ավելի բարձր սահմանելու) նպատակով:

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» 2014 թվականի դեկտեմբերի 1-ին ընդունված ՀՕ-209-Ն ՀՀ օրենքով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի 3-րդ մասում կատարված լրացմամբ սահմանվել են հիմնական աշխատավարձի և լրացուցիչ աշխատավարձի հասկացությունները: Համաձայն վերոնշյալ հոդվածի հիմնական աշխատավարձը օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտով, աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար սահմանված վարձատրության չափն է: Հավելումը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի իրավական ակտով սահմանված դեպքերում և չափերով հիմնական աշխատավարձի նկատմամբ հաշվարկվող լրացուցիչ վարձատրությունն է, որը վճարվում է ծանր, վնասակար կամ առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանք կատարելու և (կամ) արտաժամյա և (կամ) գիշերային աշխատանքների և (կամ) հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքների համար:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 184-րդ հոդվածի գործող դրույթը սահմանում է, որ արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի, վճարվում է հավելում՝ ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից ոչ պակաս չափով:

Ակնհայտ է, որ հավելյալ աշխատաժամանակի համար սահմանված է հավելյալ վարձատրությունը, այսինքն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 184-րդ հոդվածով սահմանված արտաժամյա աշխատանքի վարձատրությունը ներառում է աշխատողի թե հիմնական աշխատավարձը, թե արտաժամյա աշխատանքի համար նախատեսված հավելումը:

Արտաժամյա և հանգստյան, օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքների համար նախատեսված հավելումները ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված տարբեր երաշխիքներ են:

Հետևաբար, եթե հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքն աշխատողի համար հանդիսանում է նաև արտաժամյա աշխատանք, ապա այդ աշխատանքի դիմաց գործատուն աշխատողին վճարում է ինչպես արտաժամյա աշխատանքի, այնպես էլ հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարվող աշխատանքի համար սահմանված հավելումները՝

ինչպես նշվեց նաև Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 2-րդ կետի անհամապատասխանությունների վերաբերյալ պարզաբանման մեջ:

Ի լրումն վերը նշվածի, եթե կողմերի համաձայնությամբ վարձատրությունը փոխարինվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 185-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված հանգստի ժամանակով՝ աշխատողին սահմանված կարգով տրամադրվում է հավելյալ հանգստի ժամանակը՝ որպես հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքի հատուցում, և այդ ժամանակի համար աշխատողը վարձատրվում է միջին աշխատավարձի չափով, որը որպես կանոն բարձր է նրա սովորական վարձատրության չափից:

Գործատուի կողմից այլ լրացուցիչ երաշխիքներ կարող են սահմանվել կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված դեպքերում և կարգով (հիմքեր՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մաս, 45-րդ հոդվածի 1-ին մաս, 49-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 3-րդ ենթակետ և 3-րդ մասի 1-ին և 8-րդ ենթակետեր, 57-րդ հոդվածի 1-ին մաս, 84-րդ հոդվածի 3-րդ մաս, 178-րդ հոդվածի 1-ին և 3-րդ մասեր):

## Հոդված 4.3.

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

Աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներից է (հիմք՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետ):

Աշխատանքային օրենսդրության մեկ այլ հիմնական սկզբունք է՝ յուրաքանչյուր աշխատողի՝ ժամանակին և ամբողջությամբ աշխատանքի արդարացի վարձատրության իրավունքի ապահովումը՝ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից ոչ ցածր (հիմք՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետ):

Աշխատանքի վարձատրության նվազագույն պայմանները, չափը, մասնագիտական և պաշտոնեական, տարիֆային և որակավորման պահանջները, աշխատանքի նորմաները, աշխատանքների և աշխատողների տարիֆավորումը սահմանվում են ՀՀ օրենսդրությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 180-րդ հոդվածի 1-ին մաս):

Կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերը չեն կարող բովանդակել այնպիսի պայմաններ, որոնք աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված աշխատանքային պայմանների համեմատ վատթարացնում են աշխատողի դրությունը: Եթե կոլեկտիվ կամ աշխատանքային

պայմանագրերով սահմանված պայմանները հակասում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքին, օրենքներին, այլ նորմատիվ իրավական ակտերին, ապա այդ պայմաններն իրավաբանական ուժ չունեն (հիմք՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին պարբերություն):

Աշխատանքի վարձատրության կազմակերպման առումով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով պարտադիր ամրագրված է այն, որ աշխատանքների որակավորման համակարգի կիրառման դեպքում միևնույն չափանիշները կիրառվեն ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց նկատմամբ, և այդ համակարգը մշակված լինի այնպես, որ բացառի սեռային հատկանիշներով ցանկացած խտրականություն (հիմք՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 180-րդ հոդվածի 3-րդ մաս):

Աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը (այդ թվում՝ այն աշխատողների իրավունքների, ովքեր տուժում են աշխատավարձի հարցում սեռի հիման վրա դրսևորվող խտրականությունից) իրականացնում են աշխատողների ներկայացուցիչները (հիմք՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի 2-րդ մաս):

Գործատուն պարտավոր է հարգել աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքները և չխոչընդոտել նրանց գործունեությանը (աշխատողների ներկայացուցչի գործունեությունը չի կարող դադարեցվել գործատուի ցանկությամբ) (հիմք՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 26-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետ):

Միևնույն ժամանակ, գործատուները և նրանց ներկայացուցիչներն իրենց իրավունքներն իրականացնելիս և պարտականությունները կատարելիս պարտավոր են պահպանել օրենքը, գործել բարեխիղճ և ողջամիտ (հիմք՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 37-րդ հոդվածի 1-ին մաս):

Աշխատավարձի հարցում սեռի հիման վրա դրսևորվող խտրականությունը՝ որպես աշխատանքային օրենսդրության պահանջների խախտում, Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 41-րդ հոդվածով առաջացնում է նախազգուշացում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ: Վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում աշխատանքային օրենսդրության պահանջները խախտելը առաջացնում է տուգանքի նշանակում գործատուի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկի չափով:

Աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը (այդ թվում՝ այն աշխատողների իրավունքների, ովքեր տուժում են աշխատավարձի հարցում սեռի հիման վրա դրսևորվող խտրականությունից) աշխատողների ներկայացուցիչներից բացի, իրականացնում է նաև դատարանը (հիմք՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի 1-ին մաս):

Եթե աշխատավարձի հարցում սեռի հիման վրա դրսևորվող խտրականության արդյունքում աշխատողի կամ տվյալ գործատուի հետ նախկինում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնված աշխատողի և գործատուի միջև առաջանում է տարաձայնություն, ապա այն՝ որպես աշխատանքային վեճ, ենթակա է քննության դատական կարգով՝ ՀՀ

քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կարգով (հիմքեր՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 263-րդ հոդված, 264-րդ հոդվածի 1-ին մաս):

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» 2015 թվականի հունիսի 19-ի ՀՕ-77-Ն ՀՀ օրենքով կատարված լրացմամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 264-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանվել է դրույթ, որի համաձայն՝ աշխատանքային վեճերը, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի և «Առևտրային արբիտրաժի մասին» ՀՀ օրենքի պահանջներին համապատասխան, կարող են հանձնվել արբիտրաժային տրիբունալի լուծմանը, եթե աշխատողի և գործատուի միջև կնքվել է համաձայնություն, կամ կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված է վեճն արբիտրաժին հանձնելու հնարավորություն:

Եթե այլ բան նախատեսված չէ կողմերի համաձայնությամբ, ապա արբիտրաժային տրիբունալը կողմերից յուրաքանչյուրի միջնորդությամբ կարող է որոշում կայացնել հայցի ապահովման այնպիսի միջոցներ կիրառելու վերաբերյալ, որոնք նա գտնի անհրաժեշտ՝ հաշվի առնելով վեճի առարկան: Արբիտրաժային տրիբունալը հայցի ապահովման միջոցի կամ նախնական կարգադրության կիրառմամբ կարող է ցանկացած կողմից պահանջել տրամադրել ձեռնարկվող միջոցներին համապատասխանող, այդ թվում՝ նախնական կարգադրությունների հետ կապված ապահովում կամ հակընդդեմ ապահովում, եթե այդ ապահովումը նպատակ է հետապնդում կանխել կամ հատուցել մյուս կողմին պատճառվելիք հնարավոր վնասները կամ պահպանել ապացույցները (հիմք՝ «Առևտրային արբիտրաժի մասին» ՀՀ օրենքի 17-րդ հոդվածի 1-ին մաս):

Աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում (այդ թվում՝ երբ պայմանագիրը դադարեցվում է աշխատողի՝ հավասար վարձատրության մասին բարձրաձայնելու հետևանքով), աշխատողը համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից հետո՝ երկու ամսվա ընթացքում, իրավունք ունի դիմելու դատարան: Աշխատողի խախտված իրավունքները դատական կարգով վերականգնվելու դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք: Միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը համապատասխան օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով (հիմք՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մաս):

Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանի կողմից աշխատողին իր նախկին աշխատանքում չվերականգնելու դեպքում՝ գործատուին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով պարտավորեցվում է 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 տասներկուապատիկի չափով (հիմք՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մաս):

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» 2015 թվականի հունիսի 19-ի ՀՕ-77-Ն ՀՀ օրենքով կատարված լրացմամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 264-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանվել է նաև, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով նախատեսված աշխատանքային վեճերը կարող են հանձնվել արբիտրաժային տրիբունալի լուծմանը նույն հոդվածով սահմանված ժամկետում: Արբիտրաժային համաձայնությունը չի սահմանափակում աշխատողի աշխատանքային պայմանագրից բխող վեճը դատարան հանձնելու իրավունքը, բացառությամբ եթե արբիտրաժային համաձայնությունը կնքվել է վեճը ծագելուց հետո, և կողմերն անվերապահորեն համաձայնել են վեճը հանձնել արբիտրաժային տրիբունալի լուծմանը:

Ապացուցման պարտականության առումով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 48-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով սահմանված է, որ գործին մասնակցող յուրաքանչյուր անձ պետք է ապացուցի իր վկայակոչած փաստերը, իսկ գործի լուծման համար էական նշանակություն ունեցող ապացուցման ենթակա փաստերը որոշում է դատարանը՝ գործին մասնակցող անձանց պահանջների և առարկությունների հիման վրա:

Կազմակերպությունների միջև Կոմիտեի կողմից նշված վարձատրության համեմատությունները կարող են իրականացվել կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների մակարդակում, երբ նշված հարաբերությունների շրջանակներում, օրինակ, սոցիալական գործընկերության ճյուղային կամ տարածքային մակարդակում կնքված կոլեկտիվ պայմանագրերով պետք է սահմանվեն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 49-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին կետով նախատեսված աշխատանքի վարձատության պայմաններ, աշխատանքի վարձատրության կարգավորման մեխանիզմներ:

Ընդ որում, ճյուղային մակարդակում կազմակերպությունների միջև համեմատությունները կարող են ընդգրկել տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (ճյուղերում), իսկ տարածքային մակարդակում՝ որոշակի տարածքում գործունեություն իրականացնող կազմակերպություններ:

Կարևորելով պետության քաղաքականության մեջ կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունների ու հավասար հնարավորությունների մոտեցումն արմատավորելու և երկրի տնտեսական, սոցիալական և քաղաքական ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց իրավիճակն ըստ պատշաճի գնահատելու և արտացոլելու անհրաժեշտությունը՝ ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից վարվում է սեռային բաշխմամբ վիճակագրություն:

Վարձատրության միջև տարբերության հնարավորինս կրճատման առումով վերջին 10 տարիների ընթացքում 10.8 տոկոսային կետով կրճատվել է կանանց և տղամարդկանց միջին ամսական անվանական աշխատավարձերի (վաստակների) տարբերությունը: 2015 թվականին Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց միջին վաստակը կազմել է տղամարդկանց վաստակի 66.5 տոկոսը կամ վարձատրության սեռային խզվածքը, որը տղամարդկանց և կանանց միջին ամսական անվանական աշխատավարձերի տարբերությունն է՝ հարաբերած տղամարդկանց միջին ամսական անվանական աշխատավարձին՝ արտահայտված տոկոսով, կազմել է 33.5 տոկոս (աղբյուրը՝ Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ-2016 թվական, ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն):

***Կանանց և տղամարդկանց միջև վարձատրության տարբերությանն առնչվող վիճակագրություն***

*Միջին ամսական անվանական աշխատավարձը (2014-2015 թվականներ) և միջին աշխատավարձի սեռային խզվածքը (ՍԽ) (2010 թվական և 2015 թվական)՝ ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների (խոշոր խմբերի)*
*Average Monthly Nominal Wages (2015-2016) and Gender Pay Gap (2010 and 2015) by Types (Sectors) of Economic Activity*

| | Կ/W | S/M | Կ/S, % W/M, % | Կ/W | S/M | Կ/S, % W/M, % | ՍԽ % | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2014 | | | 2015 | | | 2010 | 2015 |
| *Գյուղատնտեսություն, անտառային տնտեսություն և ձկնորսություն (Agriculture, forestry and fishing)* | 92077 | 102286 | 90.0 | 108844 | 114738 | 94.9 | 16 | 5 |
| *Հանքագործական արդյունաբերություն և բացահանքերի շահագործում (Mining and quarrying)* | 190667 | 355804 | 53.6 | 239946 | 383105 | 62.6 | 39 | 36 |
| *Մշակող արդյունաբերություն (Manufacturing)* | 107445 | 163920 | 65.5 | 119319 | 176560 | 67.6 | 39 | 36 |
| *Էլեկտրականության, գազի, գոլորշու և լավորակ օդի մատակարարում (Electricity, gas, steam and air conditioning supply)* | 200580 | 230449 | 87.0 | 201589 | 230859 | 87.3 | 39 | 36 |

| | Կ/W | S/M | Կ/S, % W/M, % | Կ/W | S/M | Կ/S, % W/M, % | ՍԽՍ % | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ջրամատակարարում, կոյուղի, թափոնների կառավարում և վերամշակում (Water supply; sewerage, waste management and remediation activities) | 138521 | 158658 | 87.3 | 142792 | 172550 | 82.8 | 39 | 36 |
| Շինարարություն (Construction) | 140401 | 183620 | 76.5 | 157994 | 208399 | 75.8 | 27 | 24 |
| Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգում (Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles) | 101413 | 129156 | 78.5 | 111788 | 141794 | 78.8 | 24 | 23 |
| Փոխադրումներ և պահեստային տնտեսություն (Transportation and storage) | 109778 | 147190 | 74.6 | 113238 | 152180 | 74.4 | 24 | 23 |
| Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում (Accommodation and food service activities) | 86751 | 99356 | 87.3 | 96279 | 108371 | 88.8 | 24 | 23 |
| Տեղեկատվություն և կապ (Information and communication) | 239855 | 331711 | 72.3 | 270029 | 368788 | 73.2 | 25 | 27 |
| Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն (Financial and insurance activities) | 304819 | 511465 | 59.6 | 294737 | 514651 | 57.3 | 45 | 43 |
| Անշարժ գույքի հետ կապված գործունեություն (Real estate activities) | 103159 | 126824 | 81.3 | 118448 | 136849 | 86.6 | 26 | 13 |
| Մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեություն (Professional, scientific and technical activities) | 132376 | 177070 | 74.8 | 142069 | 189592 | 74.9 | 34 | 23 |
| Վարչարարական և օժանդակ գործունեություն (Administrative and support service activities) | 109826 | 141788 | 77.5 | 113938 | 143830 | 79.2 | 34 | 23 |

| | Կ/W | S/M | Կ/S, % W/M, % | Կ/W | S/M | Կ/S, % W/M, % | ՍԽ % | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *Պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովություն (Public administration and defence; compulsory social security)* | 165704 | 207265 | 79.9 | 188448 | 228440 | 82.5 | 32 | 18 |
| *Կրթություն (Education)* | 101277 | 126597 | 80.0 | 109290 | 135535 | 80.6 | 19 | 19 |
| *Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում (Human health and social work activities)* | 114607 | 183774 | 62.4 | 124729 | 186228 | 67.0 | 25 | 33 |
| *Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ (Arts, entertainment and recreation)* | 92309 | 114233 | 80.8 | 109147 | 125614 | 86.9 | 21 | 16 |
| *Սպասարկման այլ ծառայություններ (Other service activities)* | 81268 | 97818 | 83.1 | 90334 | 115560 | 78.2 | 21 | 16 |

*Աղբյուրը՝ Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ-2015 թվական, ՀՀ ԱՎԾ*
*Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ-2016 թվական, ՀՀ ԱՎԾ*

## Հոդված 4.4.

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

*Ողջամիտ ծանուցում՝ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերի հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքերում:* ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 123-րդ հոդվածով սահմանված է, որ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ (աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականություններն առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում), 6-րդ (աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում), 8-րդ (աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու դեպքում), 9-րդ (անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու դեպքում) և 10-րդ (պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքում)

կետերով նախատեսված դեպքերում գործատուն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու՝ առանց աշխատողին ծանուցելու:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 216-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատողը պարտավոր է բարեխղճորեն կատարել աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունները, պահպանել կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքային կարգապահությունը, կատարել աշխատանքի սահմանված նորմաները, պահպանել աշխատանքի պաշտպանության և անվտանգության ապահովման պահանջները, բարեխղճորեն վերաբերվել գործատուի և այլ աշխատողների գույքին, ինչպես նաև մարդկանց կյանքին ու առողջությանը, գործատուի գույքի պաշտպանությանն սպառնացող վտանգի ծագման մասին անմիջապես տեղեկացնել գործատուին:

Միևնույն ժամանակ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 218-րդ հոդվածով ամրագրված է, որ աշխատանքային կարգապահությունն աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված վարքագծի կանոններն են, որոնց պարտավոր են ենթարկվել բոլոր աշխատողները: Իսկ կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները (գործատուի ներքին իրավական ակտը) կանոնակարգում են աշխատողների՝ աշխատանքի ընդունման և ազատման կարգը, աշխատանքային պայմանագրի կողմերի հիմնական իրավունքները, պարտականությունները և պատասխանատվությունը, աշխատանքի ռեժիմը, հանգստի ժամանակը, աշխատողների նկատմամբ կիրառվող խրախուսանքի և կարգապահական պատասխանատվության միջոցները, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող այլ հարցեր:

Աշխատողի մեղքով աշխատանքային պարտականությունները չկատարելը կամ ոչ պատշաճ կատարելը համարվում է աշխատանքային կարգապահության խախտում (հիմք՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 220-րդ հոդված): Աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու համար աշխատողի նկատմամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 21-րդ գլխով սահմանված կարգով կարող են կիրառվել որոշակի կարգապահական տույժեր, մասնավորապես՝ նկատողություն, խիստ նկատողություն և Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերի հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծում: Ընդ որում, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 224-րդ հոդվածով ամրագրված է, որ կարգապահական տույժի կիրառման դեպքում պետք է հաշվի առնվեն խախտման ծանրությունը և դրա հետևանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները և աշխատողի՝ նախկինում կատարած աշխատանքը: Հետևաբար, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերի հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում հիմք են ընդունվում՝ օրենսգրքի 224-րդ հոդվածով սահմանված հանգամանքները:

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի՝ Խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 4-րդ կետի կարգավորումների վերաբերյալ նշվել է, որ եթե կարգապահական բնույթի հիմքերից բացի այլ պատճառներով աշխատանքային հարաբերությունների վաղաժամկետ դադարեցման մասին որոշման կայացման համար պահանջվում է որոշակի ընթացակարգերի իրականացում, ապա ծանուցման ժամանակաշրջանը սկսվում է միայն այն բանից հետո, երբ որոշումն արդեն կայացվել է:

Այսինքն՝ կարելի է եզրակացնել, որ Կոմիտեի՝ վերը նշված դիտարկմամբ կարգապահական բնույթի հիմքերի պատճառներով աշխատանքային հարաբերությունների վաղաժամկետ դադարեցման դեպքերն առանձնացվում են այլ պատճառներով աշխատանքային հարաբերությունների վաղաժամկետ դադարեցման դեպքերից:

Այդ է վկայում նաև Կոմիտեի վերը նշված այն դիտարկումը, որ աշխատանքից անմիջապես ազատելու համար միակ հիմքը, որը համապատասխանում է Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 4-րդ կետին, պարտականությունները չկատարելու դեպքերի կրկնվելը կամ կարգապահական խախտումներն են:

Այս առումով, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերի հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքերը հանդիսանում են կարգապահական բնույթի հիմքերի պատճառներով աշխատանքային հարաբերությունների վաղաժամկետ դադարեցումներ: Հետևաբար, օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերի հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքերում ծանուցման ժամկետներ օրենսգրքով չեն սահմանվել:

*Ողջամիտ ծանուցում՝ աշխատանքային պայմանագիրը պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայության զորակոչվելու հիմքով լուծվելու դեպքում:* ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի (օրենսգրքի 124-րդ հոդվածի) հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայության զորակոչվելու դեպքում: Միևնույն ժամանակ, զինապարտությունը (այդ թվում՝ զինվորական ծառայությունը) ՀՀ պաշտպանությանը մասնակցելու՝ քաղաքացիների սահմանադրական պարտականությունն է (հիմք՝ «Զինապարտության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին և 3-րդ մասեր):

Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, անկախ կազմակերպական-իրավական ձևից գործատու կազմակերպությունների և ուսումնական հաստատությունների պաշտոնատար անձինք պարտավոր են՝ զինապարտներին ազատել աշխատանքից՝ զինվորական ծառայության կամ զինվորական կոմիսարիատի ծանուցագրում նշված անհրաժեշտ ժամանակով (հիմք՝ «Զինապարտության մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի «գ» կետ):

Հարկ է նշել, որ պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայության զորակոչվելու դեպքում աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար հիմք է հանդիսանում համապատասխան ծանուցագիրը (հիմք՝ ՀՀ աշխատանքային

օրենսգրքի 124-րդ հոդվածի 1-ին մաս): Այսինքն՝ այս դեպքում քաղաքացին իր սահմանադրական պարտականությունն իրականացնելու մասին ծանուցվում է պետական համապատասխան մարմնի կողմից, որը և տիրապետում է աշխատողի զորակոչվելու ժամկետների վերաբերյալ տեղեկատվությանը:

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» 2015 թվականի հունիսի 22-ի ՀՕ-209-Ն ՀՀ օրենքով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասը լրացվել է որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերի գործողության ժամկետը լրանալու (օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մաս) և փորձաշրջանի անբավարար արդյունքների հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը (օրենսգրքի 93-րդ հոդվածի 1-ին մաս) լուծելու համար ծանուցման ժամկետները չպահպանելու դեպքում սահմանված կարգով տուժանք վճարելու վերաբերյալ դրույթներով:

Այսինքն՝ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերը (այդ թվում՝ օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված հիմքերով՝ ընտրովի պաշտոններում աշխատողների հետ, համատեղությամբ աշխատանք կատարողների հետ, սեզոնային աշխատանքներ կատարողների հետ, ժամանակավոր աշխատանքներ կատարողների հետ, ժամանակավորապես բացակայող աշխատողին փոխարինող աշխատողի հետ, օտարերկրացիների հետ, տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող և 63 տարին լրացած կամ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող և 65 տարին լրացած անձանց հետ կնքվող որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերը), ինչպես նաև աշխատանքային օրենսգրքի օրենսգրքի 93-րդ հոդվածի 1-ին մասի հիմքով աշխատանքային պայմանագրերը լուծելիս նախատեսված ժամկետները չպահպանելու դեպքում ևս գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը (հիմք՝ օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մաս):

Ամփոփագրում Կոմիտեի կողմից Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 4-րդ կետի կարգավորումների վերաբերյալ նշվել է, որ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն չի սահմանել in abstractio (վերացականորեն) «ողջամիտ» ծանուցման հասկացությունը կամ նախատեսել կանոններ ծանուցման ժամկետի կամ փոխհատուցման վերաբերյալ, և որ վերջինս գնահատում է իրադրությունը՝ ելնելով յուրաքանչյուր դեպքի առանձնահատկություններից: Ողջամտության գնահատման համար կարևոր չափանիշներից է աշխատանքային ստաժը: Կոմիտեն եզրակացրել է, օրինակ, որ ծանուցման հետևյալ ժամկետները չեն համապատասխանում Խարտիային.

–աշխատանքի առաջին տարվա ընթացքում՝ 1 շաբաթ առաջ տրվող ծանուցում,

–1 տարի աշխատանքից հետո՝ մինչև 1 ամիս առաջ տրվող ծանուցում,

–առնավազն 5 տարվա աշխատանքից հետո՝ 30 օր առաջ տրվող ծանուցում,

–10-ից մինչև 15 տարվա աշխատանքից հետո՝ 6 շաբաթ առաջ տրվող ծանուցում,

–ավելի քան 15 տարվա աշխատանքից հետո՝ 8 շաբաթ առաջ տրվող ծանուցում:

Այս առումով՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսվել են ստաժից կախված ծանուցման ժամկետների հետևյալ տարբերակումները.

– մինչև 1 տարի աշխատողին՝ ոչ ուշ, քան 14 օր առաջ տրվող ծանուցում,

– 1-ից մինչև 5 տարի աշխատողին՝ 35 օր առաջ տրվող ծանուցում,

– 5-ից մինչև 10 տարի աշխատողին՝ 42 օր առաջ տրվող ծանուցում,

– 10-ից մինչև 15 տարի աշխատողին՝ 49 օր առաջ տրվող ծանուցում,

– 15 տարուց ավելի աշխատողին՝ 60 օր առաջ տրվող ծանուցում:

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» 2010 թվականի հունիսի 24-ի ՀՕ-117-Ն ՀՀ օրենքով Աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածում կատարված փոփոխությունների համար կողմորոշիչ են եղել նշված ամփոփագրում Կոմիտեի կողմից ընդունելի չհամարվող ծանուցման ժամկետները, և արդյունքում՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանվել են Ամփոփագրում Կոմիտեի կողմից ընդունելի չհամարվող ծանուցման ժամկետներից էականորեն ավելի երկար ժամկետներ:

Ընդ որում, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 2-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում աշխատողին ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ գրավոր ծանուցելու վերաբերյալ ժամկետն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ծանուցման ժամկետների համեմատության արդյունքում համարժեք է 15 տարուց ավելի աշխատողին՝ 60 օր առաջ տրվող ծանուցելու ժամկետին:

Ի լրումն վերը նշվածի՝ աշխատողի անհամապատասխանության, երկարատև անաշխատունակության կամ կենսաթոշակի տարիքի հասնելու հիմքով աշխատանքից ազատելու համար ևս օրենսգրքով սահմանված են ծանուցման ժամկետներ՝ ըստ աշխատանքային ծառայության տևողության: Այս դեպքում ևս կողմորոշիչ են եղել Ամփոփագրում կոմիտեի կողմից ընդունելի չհամարվող ծանուցման ժամկետները:

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» 2010 թվականի հունիսի 24-ի ՀՕ-117-Ն և ՀՀ 2015 թվականի հունիսի 22-ի ՀՕ-96-Ն ՀՀ օրենքներով կատարված փոփոխություններով Աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 129-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին պարբերություններով ամրագրվել է, որ օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն, հաշվի առնելով տվյալ գործատուի մոտ աշխատողի անընդմեջ աշխատանքային ստաժը, պարտավոր է գրավոր ծանուցել՝

– մինչև 1 տարի աշխատողին՝ ոչ ուշ, քան 14 օր առաջ՝ վճարելով միջին օրական աշխատավարձի տասնապատիկի չափով արձակման նպաստ,

– 1-ից մինչև 5 տարի աշխատողին՝ 35 օր առաջ՝ վճարելով միջին օրական աշխատավարձի քսանհինգապատիկի չափով արձակման նպաստ,

– 5-ից մինչև 10 տարի աշխատողին՝ 42 օր առաջ՝ վճարելով միջին օրական աշխատավարձի երեսնապատիկի չափով արձակման նպաստ,

– 10-ից մինչև 15 տարի աշխատողին՝ 49 օր առաջ՝ վճարելով միջին օրական աշխատավարձի երեսունհինգապատիկի չափով արձակման նպաստ,

– 15 տարուց ավելի աշխատողին՝ 60 օր առաջ՝ վճարելով միջին օրական աշխատավարձի քառասունչորսապատիկի չափով արձակման նպաստ:

«Քաղաքացիական ծառայողների մասին» ՀՀ օրենքի 33-րդ հոդվածով սահմանված են քաղաքացիական ծառայողին պաշտոնից ազատելու հիմքերը, որոնցից հաստիքների կրճատման (1-ին մասի «զ» ենթակետ), համապատասխան մարմնի լուծարման (1-ին մասի «ժթ» ենթակետ) և օրենքի 29-րդ հոդվածի 2-րդ կետով նախատեսված դեպքերում նշանակում չկատարելու (1-ին մասի «իա» ենթակետ) հիմքերով պաշտոնից ազատելու դեպքում քաղաքացիական ծառայողներին այդ մասին նախազգուշացնելը պարտադիր չէ (օրենքի 33-րդ հոդվածի 5-րդ մաս): Աշխատանքային օրենսգրքի 29-րդ հոդվածի 2-րդ կետով սահմանված են համապատասխան մարմնի վերակազմակերպման և կառուցվածքային փոփոխության (անվանափոխության) հետևանքով քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների անվանացանկում առաջացած նոր պաշտոններն օրենքով սահմանված կարգով և ժամկետում զբաղեցնելու վերաբերյալ կարգավորումները:

«Քաղաքացիական ծառայողների մասին» ՀՀ օրենքի 33-րդ հոդվածի 1-ին կետի՝ «զ» (հաստիքների կրճատման) և «ժթ» (համապատասխան մարմնի լուծարման) ենթակետերով նախատեսված հիմքերով քաղաքացիական ծառայության պաշտոնից ազատված անձինք, «ժգ» ենթակետում նշված հիմքով (պաշտոնն զբաղեցնելու՝ օրենքով սահմանված ժամկետը լրանալը) պաշտոնից ազատված աշխատակազմի ղեկավարները, «իա» ենթակետով նախատեսված հիմքով (օրենքի 29-րդ հոդվածի 2-րդ կետով նախատեսված դեպքերում նշանակում չկատարելը) քաղաքացիական ծառայության պաշտոնում չնշանակված անձինք գրանցվում են քաղաքացիական ծառայության կադրերի կարճաժամկետ ռեզերվում (հիմք՝ «Քաղաքացիական ծառայողների մասին» ՀՀ օրենքի 21-րդ հոդվածի 2-րդ մաս):

Քաղաքացիական ծառայության կադրերի կարճաժամկետ ռեզերվում միանգամյա գտնվելու առավելագույն ժամկետը վեց ամիս է (հիմք՝ «Քաղաքացիական ծառայողների մասին» ՀՀ օրենքի 21-րդ հոդվածի 4-րդ մաս), որի համար նախատեսվում է վարձատրություն: Մասնավորապես «Պետական պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքի 25-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ քաղաքացիական ծառայության կադրերի կարճաժամկետ ռեզերվում գտնվելու ժամանակահատվածում քաղաքացիական ծառայողի համար սահմանվում է աշխատավարձ՝ իր զբաղեցրած վերջին պաշտոնում ունեցած պաշտոնային դրույքաչափով, սակայն ոչ ավելի, քան բարձրագույն խմբի 1-ին ենթախմբի առավելագույն դրույքաչափը:

Վերոգրյալով պայմանավորված՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատելու դեպքում քաղաքացիական ծառայողին ծանուցելը պարտադիր չէ:

**Հոդված 4.5.**

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

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» 2015 թվականի հունիսի 22-ի ՀՕ-96-Ն ՀՀ օրենքով Աշխատանքային օրենսգրքի 214-րդ հոդվածում կատարված փոփոխությամբ սահմանվել է պահումների և գանձումների հետևանքով աշխատողին նվազագույն աշխատավարձի անվանական չափից պակաս աշխատավարձի վճարման արգելք:

Մասնավորապես՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 214-րդ հոդվածով սահմանվել է, որ Աշխատանքային օրենսգրքի 213-րդ հոդվածով սահմանված պահումներն ու գանձումները կատարելուց հետո աշխատողին վճարվող աշխատավարձը չի կարող պակաս լինել օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից, բացառությամբ նշված օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին (աշխատավարձի հաշվին աշխատողին տրված կանխավճարը), 2-րդ (հաշվարկային մեխանիկական սխալների հետևանքով կատարված ավել վճարումները) և 3-րդ (գործուղման կամ աշխատանքի այլ վայր փոխադրվելու կամ առանձին գործողությունների կատարման համար աշխատողին տրված կանխավճարի չծախսված և ժամանակին չվերադարձված գումարը) կետերով նախատեսված դեպքերի:

2013 թվականի հունվարի 1-ից ուժի մեջ մտած «Եկամտային հարկի մասին» ՀՀ օրենքի 10-րդ հոդվածով սահմանված են եկամտային հարկի դրույքաչափերը, այն է՝

| Ամսական հարկվող եկամտի չափը | Հարկի գումարը |
|---|---|
| Մինչև 120000 դրամ | Հարկվող եկամտի 24.4 տոկոսը |
| 120000-2000000 դրամ | 29280 դրամին գումարած 120000 դրամը գերազանցող գումարի 26 տոկոսը |
| 2000000 դրամից ավելի | 518080 դրամին գումարած 2000000 դրամը գերազանցող գումարի 36 տոկոսը |

«Կուտակային կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն աշխատավարձը սոցիալական վճարների հաշվարկման օբյեկտ է:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետի համաձայն՝ 1974 թվականի հունվարի 1-ին և դրանից հետո ծնված վարձու աշխատողները, մինչև կենսաթոշակային տարիքը լրանալը սոցիալական վճարը կատարում են հետևյալ չափերով.

ա. Աշխատավարձի 5 տոկոսի չափով, եթե աշխատավարձի ամսական չափը չի գերազանցում 500 000 դրամը,

բ. աշխատավարձի 10 տոկոսի և 25 000 դրամի տարբերության չափով, եթե աշխատավարձի ամսական չափը գերազանցում է 500 000 դրամը:

*Արհմիության անդամավճար:* Արհեստակցական միության մասնակիցը (անդամ) անձ է, որը կամավորության սկզբունքով մասնակից է դարձել (անդամագրվել է) արհեստակցական միությանը՝ վերջինիս կանոնադրության համաձայն (հիմք՝ «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 2-րդ հոդված):

Արհեստակցական միության մուտքի վճարների, անդամավճարների չափը, մուծումների կարգը և գույքի ձեռքբերման այլ աղբյուրները սահմանվում են կանոնադրությամբ (հիմք՝ «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 2-րդ հոդվածի «թ» կետ):

Այսինքն՝ արհեստակցական միության անդամը, կամավորության սկզբունքով անդամագրվելով արհեստակցական միությանը, կանոնադրությամբ սահմանված կարգով վճարում է արհեստակցական միության մուտքի վճարները, անդամավճարները և կանոնադրությամբ սահմանված այլ վճարումները:

Վերոգրյալով պայմանավորված՝ արհմիության անդամավճարը հանդիսանում է կամավորության սկզբունքով աշխատավարձից վճարվող գումար և չի հանդիսանում «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածով սահմանված վճարում:

*Աշխատողի մեղքով գործատուին պատճառված վնասի հատուցման գումարի չափը:* Աշխատողը պարտավոր է հատուցել գործատուին պատճառած վնասը լրիվ ծավալով, բայց ոչ ավելի նրա երեք ամսվա միջին աշխատավարձի չափից, բացառությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 239-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերի (հիմք՝ օրենսգրքի 238-րդ հոդված):

Աշխատողի նյութական պատասխանատվության դեպքերը սահմանված են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 237-րդ հոդվածով: Մասնավորապես սահմանված է, որ աշխատողը պարտավոր է հատուցել գործատուին պատճառած նյութական վնասը, որն առաջացել է գործատուի գույքը փչացնելու կամ կորցնելու, նյութերի գերածախս թույլ տալու հետևանքներով, աշխատողի կողմից աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս այլ անձանց պատճառված վնասը գործատուի կողմից հատուցելու դեպքերում, ինչպես նաև գործատուին պատկանող գույքը փչացնելու պատճառով կատարված ծախսերից, նյութական արժեքների ոչ պատշաճ պահպանության, անորակ արտադրանքի թողարկումը կանխելու համար դիտավորյալ կերպով միջոցառումներ չձեռնարկելու, նյութական կամ դրամական արժեքները հափշտակելու հետևանքներով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 239-րդ հոդվածով նախատեսված են աշխատողների կողմից լրիվ ծավալով վնասի հետևյալ հատուցման դեպքերը՝

1) վնասը պատճառվել է դիտավորությամբ.

2) վնասը պատճառվել է աշխատողի հանցավոր գործունեության հետևանքով.

3) աշխատողի հետ կնքվել էր լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիր.

4) վնասը պատճառվել է աշխատանքի համար նրան տրված անհրաժեշտ գործիքների, սարքավորումների, հատուկ հագուստի և անհատական ու կոլեկտիվ պաշտպանության այլ միջոցների, ինչպես նաև նյութերի, կիսաֆաբրիկատների կամ արտադրանքի կորստի հետևանքով.

5) վնասը պատճառվել է այնպիսի եղանակով կամ այնպիսի գույքի, որի դեպքում օրենքով սահմանված է լիակատար գույքային պատասխանատվություն.

6) վնասը պատճառվել է ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ:

Սակայն, ինչպես վերը նշվեց, «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» 2015 թվականի հունիսի 22-ի ՀՕ-96-Ն ՀՀ օրենքով Աշխատանքային օրենսգրքի 214-րդ հոդվածում կատարված փոփոխությամբ սահմանվել է պահումների և գանձումների հետևանքով աշխատողին նվազագույն աշխատավարձի անվանական չափից պակաս աշխատավարձի վճարման արգելք: Նշված սահմանափակումը տարածվում է նաև օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 4-րդ կետով նախատեսված աշխատողի մեղքով գործատուին պատճառված վնասի հատուցման գումարի սահմանաչափի վրա:

Հետևաբար, աշխատավարձն Աշխատանքային օրենսգրքի 192-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված կարգով հաշվարկելիս և վճարելիս պահումների և գանձումների ընդհանուր չափը որոշելու համար կիրառվում են աշխատավարձից պահումների չափերի օրենսգրքի 214-րդ հոդվածով սահմանված սահմանափակումները:

Վերոգրյալով պայմանավորված՝ աշխատողի մեղքով գործատուին պատճառված վնասի հատուցումը իրականացվում է այնպիսի ընթացակարգով, (օրինակ, հատուցման ենթակա գումարը կարող է բաշխվել մասերի), որի ընթացքում պահպանվեն Աշխատանքային օրենսգրքի 214-րդ հոդվածով սահմանված սահմանափակումները:

Գործատուի կողմից ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կամ ժամկետներում աշխատավարձ չհաշվարկելը կամ չվճարելը կամ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին և (կամ) 2-րդ հոդվածներով նախատեսված չափից պակաս աշխատավարձ սահմանելը կամ այդ մեծությունը գերազանցող չափով աշխատավարձը սխալ հաշվարկելը խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ յուրաքանչյուր աշխատողի մասով չհաշվարկված կամ չվճարված աշխատավարձի մեկ քառորդի չափով: Նույն խախտումը, որը կատարվել է վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո՝ կրկին անգամ, մեկ տարվա ընթացքում՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ յուրաքանչյուր չհաշվարկված կամ չվճարված աշխատավարձի մեկ երկրորդի չափով (հիմք՝ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 169.8-րդ հոդված):

Գործատուի կողմից ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կամ ժամկետներում աշխատավարձ չհաշվարկելու կամ չվճարելու դեպքում, աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն

իրականացնում են դատարանը՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված գործերի ենթակայությանը համապատասխան, և աշխատողների ներկայացուցիչները (հիմք՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասեր):

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 190-րդ հոդվածով սահմանված է աշխատանքի վարձատրության կարգը խոտան արտադրանքի դեպքում, իսկ 191-րդ հոդվածով սահմանված է աշխատանքի վարձատրության կարգը աշխատանքի նորմաները չկատարելու դեպքում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 216-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատողը պարտավոր է բարեխղճորեն կատարել աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունները, պահպանել կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքային կարգապահությունը, կատարել աշխատանքի սահմանված նորմաները, պահպանել աշխատանքի պաշտպանության և անվտանգության ապահովման պահանջները, բարեխղճորեն վերաբերվել գործատուի և այլ աշխատողների գույքին, ինչպես նաև մարդկանց կյանքին ու առողջությանը, գործատուի գույքի պաշտպանությանն սպառնացող վտանգի ծագման մասին անմիջապես տեղեկացնել գործատուին:

Ուստի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 190-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված է, որ աշխատողի մեղքով խոտան արտադրանքի դեպքում աշխատանքը չի վարձատրվում, իսկ 191-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է աշխատողի մեղքով աշխատանքի նորմաները չկատարվելու դեպքում աշխատանքը վարձատրվում է փաստացի կատարված աշխատանքին համապատասխան:

Սակայն այն դեպքում, երբ աշխատողը ոչ իր մեղքով չի կատարում աշխատանքային նորմաները, ապա աշխատանքի վարձատրությունը կատարվում է փաստացի կատարված աշխատանքի համար: Այս դեպքում ամսական աշխատավարձը չի կարող պակաս լինել նրա միջին ամսական աշխատավարձի երկու երրորդից, որը չի կարող պակաս լինել սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձից (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 191-րդ հոդված 1-ին մաս):

Ոչ աշխատողի մեղքով խոտան արտադրանքի դեպքում աշխատողի աշխատանքը վարձատրվում է պիտանի արտադրանքի համար նախատեսված վարձատրության չափով: Գործատուի մեղքով արտադրանքի խոտանի կամ վերամշակվող նյութի թաքնված թերության, ինչպես նաև արտադրանքի ընդունումից հետո նկատված խոտան արտադրանքի համար աշխատողի աշխատանքը վարձատրվում է պիտանի արտադրանքի համար նախատեսված վարձատրության չափով (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 190-րդ հոդված 1-ին և 2-րդ մասեր):

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատավարձը վճարելիս պահումների և գանձումների ընդհանուր չափը հաշվարկվում է օրենքով սահմանված կարգով, որը չի կարող գերազանցել աշխատողի մեկ ամսվա աշխատավարձի հիսուն տոկոսը: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 213-րդ հոդվածով սահմանված պահումներն ու գանձումները

կատարելուց հետո աշխատողին վճարվող աշխատավարձը չի կարող պակաս լինել օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից, բացառությամբ նշված օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին, 2-րդ և 3-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի, որոնք են՝

1) աշխատավարձի հաշվին աշխատողին տրված կանխավճարը.

2) հաշվարկային մեխանիկական սխալների հետևանքով կատարված ավել վճարումները.

3) գործուղման կամ աշխատանքի այլ վայր փոխադրվելու կամ առանձին գործողությունների կատարման համար աշխատողին տրված կանխավճարի չծախսված և ժամանակին չվերադարձված գումարը:

## Հոդված 5. Կազմակերպելու իրավունքը

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

Արհեստակցական կազմակերպությունը հիմնադրվում է նրա հիմնադիրների (առնվազն երեք աշխատողի) նախաձեռնությամբ հրավիրված հիմնադիր ժողովի (համաժողովի, համագումարի) որոշմամբ («Արհեստակցական միությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 4-րդ հոդված):

Երկու և ավելի արհեստակցական կազմակերպություններ և (կամ) արհեստակցական կազմակերպությունների միություններ իրենց ներկայացուցիչների ժողովի (համաժողովի, համագումարի) որոշմամբ կարող են հիմնադրել արհեստակցական կազմակերպությունների մեկ միություն՝ հաստատելով նրա կանոնադրությունը և ընտրելով ղեկավար ու վերահսկողություն իրականացնող մարմիններ («Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ հոդված):

«Գործատուների միությունների մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված է, որ գործատուներն իրավունք ունեն կամավոր հիմունքներով ստեղծելու գործատուների միություններ՝ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, արհեստակցական միությունների, աշխատողների կոլեկտիվների և աշխատողների հետ փոխհարաբերություններում իրենց անդամների իրավունքները պաշտպանելու, ինչպես նաև աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի մշակման և քննարկման գործընթացում ու աշխատանքային և դրա հետ անմիջականորեն կապված սոցիալ-տնտեսական հարաբերություններում նրանց օրինական շահերը ներկայացնելու նպատակով (2-րդ հոդվածի 1-ին մաս):

«Գործատուների միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 11-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերի համաձայն՝ գործատուների միություն կարող է ստեղծվել հիմնադրվելու կամ գոյություն ունեցող գործատուների միության (միությունների) վերակազմակերպման (բաժանման, առանձնացման, միացման, միաձուլման) միջոցով: Հիմնադրման միջոցով գործատուների միություն ստեղծելու համար մեկից ավելի գործատուները և (կամ) գործատուների լիազոր ներկայացուցիչները հիմնադիր ժողովում որոշում են ընդունում գործատուների միություն հիմնադրելու, գործատուների միության կանոնադրությունը հաստատելու, միության կանոնադրությամբ նախատեսված մարմիններն ընտրելու և գործատուների միությունը պետական գրանցման ներկայացնելու մասին:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 9.1-ին հոդվածի «ե» կետի և «Գործատուների միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 12-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 5-րդ կետի համաձայն՝ նշված կազմակերպությունները պետական գրանցման նպատակով պետական գրանցման մարմին են ներկայացնում պետական տուրքի վճարման անդորրագիրը: Պետական գրանցման համար վճարի չափը, ըստ «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 16-րդ հոդվածի 1.3-րդ կետի, կազմում է բազային տուրքի 10-ապատիկը, այսինքն՝ 10 հազար ՀՀ դրամ:

Կոմիտեի կողմից պահանջվել է տեղեկատվություն տրամադրել արհեստակցական միություններին անդամակցելու կամ չանդամակցելու ազատության հարցի մասին: Այս կապակցությամբ տեղեկացնում ենք.

2015 թվականի դեկտեմբերի 6-ի խմբագրությամբ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 45-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ յուրաքանչյուր ոք ունի այլոց հետ ազատորեն միավորվելու, ներառյալ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով արհեստակցական միություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունք: Ոչ ոքի չի կարելի հարկադրել անդամագրվելու որևէ մասնավոր միավորման:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 21-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ իրենց իրավունքների ու շահերի պաշտպանության և ներկայացման նպատակով գործատուները և աշխատողները կարող են օրենքով սահմանված կարգով իրենց կամքով ազատորեն միավորվել՝ ստեղծելով արհեստակցական ու գործատուների միություններ:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված է, որ արհեստակցական միության մասնակիցը (անդամ)՝ այն անձն է, որը կամավորության սկզբունքով մասնակից է դարձել (անդամագրվել է) արհեստակցական միությանը՝ վերջինիս կանոնադրության համաձայն:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի համաձայն՝ արհեստակցական միության գործունեության հիմնական սկզբունքներից է արհեստակցական միություններին մասնակցելու (անդամակցելու) կամավորությունը:

Այսինքն, յուրաքանչյուր անձ իր որոշմամբ և ազատ կամքով է անդամակցում արհեստակցական միությանը և աշխատանքի ընդունման ժամանակ որևէ մեկի համար արհեստակցական միությանը պարտադիր անդամակցության պահանջ չի կարող դրվել:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 1-ին և 2-րդ կետերի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել՝

1) արհեստակցական միությանը անդամակցելը կամ ոչ աշխատանքային ժամերին, իսկ գործատուի համաձայնությամբ նաև աշխատանքային ժամերին արհեստակցական միության գործունեությանը մասնակցելը,

2) երբևէ աշխատողների ներկայացուցիչ հանդիսանալը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված գործերի ենթակայությանը համապատասխան, իրականացնում է դատարանը (1-ին մաս): Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացնում են աշխատողների ներկայացուցիչները (2-րդ մաս):

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վկայակոչված հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված է, որ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացվում է՝

1) իրավունքը ճանաչելով,

2) մինչև իրավունքի խախտումը եղած դրությունը վերականգնելով,

3) իրավունքը խախտող կամ դրա խախտման համար վտանգ ստեղծող գործողությունները կանխելով կամ վերացնելով,

4) պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի կամ գործատուի իրավական ակտն անվավեր ճանաչելով,

5) դատարանի կողմից պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմնի՝ գործատուի օրենքին հակասող իրավական ակտը չկիրառելով

6) իրավունքի ինքնապաշտպանությամբ,

7) պարտականությունը բնեղենով կատարելուն հարկադրելով,

8) վնասի հատուցում ստանալով,

9) տուգանք (տուժանք) բռնագանձելով,

10) իրավահարաբերությունը դադարեցնելով կամ փոփոխելով,

11) օրենքով նախատեսված այլ եղանակներով:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 264-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային վեճերը ենթակա են քննության դատական կարգով՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կարգով:

Այսինքն, խախտված աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համար աշխատողները կարող են դիմել կա'մ աշխատողների ներկայացուցիչներին, կա'մ դատարան:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի համաձայն՝

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՝ երկու 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 գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք: Միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը համապատասխան օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով:

2. Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական 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 տասներկուապատիկի չափով: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

Աշխատանքի ընդունվելու համար արհմիություններին պարտադիր անդամակցելու կամ հետագայում անդամ դառնալու պահանջի օրինակներ գործնականում չեն արձանագրվել: Արհեստակցական միությանն անդամակցելը կամ չանդամակցելը աշխատողները որոշում են կամովի:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 13-րդ հոդվածի համաձայն՝ արհեստակցական միությունն անկախ է պետական մարմիններից, տեղական ինքնակառավարման մարմիններից, գործատուներից, այլ կազմակերպություններից և կուսակցություններից, նրանց հաշվետու չէ և նրանց կողմից վերահսկողության ենթակա չէ, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի:

Պետական մարմիններին, տեղական ինքնակառավարման մարմիններին, գործատուներին, այլ կազմակերպություններին և ֆիզիկական անձանց արգելվում է խոչընդոտել կամ միջամտել արհեստակցական միության կանոնադրությամբ սահմանված իրավունքների իրականացմանը, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործադուլ հայտարարելու իրավունք ունի արհեստակցական միությունը՝ աշխատանքային օրենսգրքով և իր կանոնադրությամբ սահմանված կարգով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 75-րդ հոդվածով սահմանված է, որ արգելվում է գործադուլ հայտարարել ոստիկանությունում, զինված ուժերում (դրան հավասարեցված այլ ծառայություններում), պահպանության ծառայություններում, ինչպես նաև կենտրոնացված էլեկտրամատակարարման, ջերմամատակարարման, գազամատակարարման կազմակերպություններում,

անհետաձգելի բժշկական օգնության ծառայություններում: Նման կազմակերպությունների և ծառայությունների աշխատողների առաջադրած պահանջները քննարկվում են սոցիալական գործընկերության հանրապետական մակարդակում՝ համապատասխան արհեստակցական կազմակերպության և գործատուի մասնակցությամբ:

Տարերային աղետի գոտիներում, ինչպես նաև այն տարածաշրջաններում, որոնցում սահմանված կարգով հայտարարված է ռազմական դրություն կամ արտակարգ իրավիճակ (դրություն), գործադուլներն արգելվում են մինչև տարերային աղետի հետևանքների վերացումը կամ ռազմական դրության, արտակարգ իրավիճակի (դրության) սահմանված կարգով վերացումը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 77-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 4-րդ մասում նշված կազմակերպություններում (երկաթուղային և քաղաքային հասարակական տրանսպորտի, քաղաքացիական ավիացիայի, կապի, առողջապահական, սննդի արտադրության, ջրամատակարարման, կոյուղու և թափոնների տեղափոխման գործունեությամբ զբաղվող կազմակերպություններում, անընդհատ գործող արտադրությամբ կազմակերպություններում, ինչպես նաև այն կազմակերպություններում, որտեղ աշխատանքի դադարեցումը կարող է հասարակության կամ առանձին անձանց կյանքի և առողջության համար ծանր կամ վտանգավոր հետևանքներ ունենալ) գործադուլ անելու ընթացքում պետք է ապահովվեն նվազագույն պայմաններ (ծառայություններ), որոնք անհրաժեշտ են հասարակության անհետաձգելի (կենսականորեն անհրաժեշտ) կարիքները բավարարելու համար: Նվազագույն պայմանները սահմանում են համապատասխան պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինները: Այդ պայմանների կատարումն ապահովում են գործադուլը ղեկավարող մարմինը, գործատուն և նրանց նշանակած աշխատողները:

Վերոնշյալ հոդվածի 2-րդ մասում նշված պայմանները չկատարվելու դեպքում պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինները կամ գործատուն դրանք ապահովելու համար կարող են ներգրավել այլ ծառայություններ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 26-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատողների ներկայացուցչի կողմից գործատուի իրավունքները, օրենսդրության պահանջները կամ պայմանագրերի նորմերը խախտելու դեպքերում գործատուն իրավունք ունի օրենսդրությամբ սահմանված կարգով դիմելու դատարան՝ աշխատողների ներկայացուցչի անօրինական գործունեությունը դադարեցնելու պահանջով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 78-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Գործադուլ հայտարարվելուց հետո գործատուն կամ պահանջներ ստացած կողմը կարող է դիմել դատարան՝ գործադուլն անօրինական ճանաչելու պահանջով: Դատարանը պետք է գործը քննի և վճիռ կայացնի հայցն ընդունելու օրվանից հետո՝ յոթ օրվա ընթացքում:

2. Դատարանը գործադուլն անօրինական է ճանաչում, եթե գործադուլի նպատակները հակասում են Հայաստանի Հանրապետության

Սահմանադրությանը, այլ օրենքներին, կամ եթե գործադուլը հայտարարվել է սույն օրենսգրքով սահմանված պահանջների և կարգի խախտմամբ:

3. Գործադուլն անօրինական ճանաչելու մասին դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելուց հետո գործադուլը չի կարող սկսվել, իսկ արդեն սկսված գործադուլը պետք է անհապաղ դադարեցվի:

4. Հասարակության անհետաձգելի (կենսականորեն անհրաժեշտ) կարիքները բավարարելու համար նվազագույն պայմաններ (ծառայություններ) չապահովելու պատճառով անմիջական վտանգ առաջանալու դեպքում, որը կարող է հասարակության կամ առանձին անձանց կյանքի և առողջության համար ունենալ ծանր կամ վտանգավոր հետևանքներ, դատարանը կարող է երեսուն օրով հետաձգել չսկսված գործադուլը, իսկ արդեն սկսված գործադուլը՝ կասեցնել նույն ժամկետով:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 17-րդ հոդվածի առաջին պարբերության համաձայն՝ արհեստակցական միության ղեկավար մարմնի ներկայացուցիչները, աշխատանքի պայմանների ուսումնասիրման նպատակով, իրավունք ունեն Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով այցելել այն աշխատատեղերը, որտեղ աշխատում են տվյալ արհեստակցական միության մասնակիցները (անդամները):

Աշխատատեղում, աշխատանքի պայմանների հետ կապված, աշխատողի կյանքին և առողջությանը վտանգ սպառնացող իրադրություն ի հայտ գալու դեպքում արհեստակցական միությունն իրավունք ունի գործատուից միջնորդագրով պահանջել միջոցներ ձեռնարկել ի հայտ եկած վտանգը վերացնելու կամ մինչ այդ աշխատանքն այդ աշխատատեղում դադարեցնելու համար:

Ինչ վերաբերվում է ժողովներ կազմակերպելուն, «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի հոդված 24-ի առաջին պարբերության համաձայն՝ գործատուն, կոլեկտիվ պայմանագրով (համաձայնագրով) սահմանված կարգով, արհեստակցական միությանը տրամադրում է անհրաժեշտ պայմաններ՝ արհեստակցական միության կանոնադրությամբ նախատեսված աշխատանքների կազմակերպման և կատարման համար: Այդ թվում նաև ժողովներ անցկացնելու համար, ինչն ամրագրված է նույն օրենքի հոդված 20-ում՝ «Արհեստակցական միությունն իրավունք ունի օրենքով սահմանված կարգով կազմակերպել և անցկացնել խաղաղ, առանց զենքի ժողովներ, հանրահավաքներ, երթեր, ցույցեր, գործադուլներ, զանգվածային այլ միջոցառումներ, դրանց հետ կապված բանակցություններ վարել պետական մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, գործատուների, այլ կազմակերպությունների, նրանց պաշտոնատար անձանց հետ:»:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու իրավունք ունեն աշխատողների ներկայացուցիչները՝ արհեստակցական միությունները,

աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչները (մարմինը):

Եթե կազմակերպությունում բացակայում է (են) արհեստակցական միությունը (միությունները), կամ գոյություն ունեցող արհեստակցական միություններից որևէ մեկը չի միավորում կազմակերպության աշխատողների կեսից ավելիին, ապա աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից կարող են ընտրվել ներկայացուցիչներ (մարմին):

Կազմակերպությունում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչների (մարմնի) առկայությունը չպետք է խոչընդոտի արհեստակցական միությունների գործառույթների իրականացմանը:

Կազմակերպությունում աշխատողների ներկայացուցիչների բացակայության դեպքում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից աշխատողների ներկայացուցչության և շահերի պաշտպանության գործառույթները կարող են փոխանցվել համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը: Այդ դեպքում աշխատողների ժողովը (համաժողովը) ընտրում է ներկայացուցիչ (ներկայացուցիչներ), որը ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միության պատվիրակության կազմում մասնակցում է տվյալ գործատուի հետ վարվող կոլեկտիվ բանակցություններին:

2. Միևնույն անձը միաժամանակ չի կարող ներկայացնել աշխատողների և գործատուների շահերն ու պաշտպանել դրանք:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Աշխատողների ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն՝

1) մշակելու իրենց կանոնադրություններն ու կանոնակարգերը, ազատորեն ընտրելու իրենց ներկայացուցիչներին, կազմակերպելու իրենց վարչակազմն ու գործունեությունը և կազմելու իրենց ծրագրերը,

2) սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով գործատուից ստանալու տեղեկատվություն,

3) գործատուին ներկայացնելու առաջարկություններ աշխատանքի կազմակերպման վերաբերյալ,

4) կազմակերպությունում վարելու կոլեկտիվ բանակցություններ, կնքելու կոլեկտիվ պայմանագրեր, իրականացնելու դրանց կատարման հսկողությունը,

5) աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կատարման նկատմամբ կազմակերպությունում իրականացնելու ոչ պետական վերահսկողություն,

6) կազմակերպությունում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերին հակասող կամ աշխատողների ներկայացուցչի իրավունքները խախտող գործատուի և նրա լիազորած անձանց որոշումները և գործողությունները բողոքարկելու դատական կարգով,

7) կազմակերպությունում մասնակցելու արտադրական ծրագրերի մշակմանը և դրանց կենսագործմանը,

8) գործատուին ներկայացնելու առաջարկություններ՝ աշխատողների աշխատանքի և հանգստի պայմանների բարելավման, նոր տեխնիկայի

ներդրման, ձեռքի աշխատանքի թեթևացման, արտադրական նորմաների վերանայման, աշխատանքի վարձատրության չափի և կարգի վերաբերյալ:

2. Արհեստակցական միությունները, բացի սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսվածից, իրավունք ունեն՝

1) սոցիալական գործընկերության տարբեր մակարդակներում ապահովելու աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցումը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում,

2) առաջարկություններ ներկայացնելու պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններ,

3) կազմակերպելու և գլխավորելու գործադուլներ:

3. Աշխատողների ներկայացուցիչներին կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են վերապահվել օրենսդրությանը չհակասող լրացուցիչ իրավասություններ:

«Գործատուների միությունների մասին» և «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքներում հանրապետական, ճյուղային և տարածքային մակարդակներում անդամակցության համար նվազագույն պահանջների մասով կոմիտեի կողմից ներկայացված հարցադրման առնչությամբ հարկ է նշել, որ այդ հարցի կապակցությամբ դեռևս հստակ լուծումներ չկան: Հարցը գտնվում է քննարկման փուլում:

2015 թվականի դեկտեմբերի 6-ի փոփոխություններով Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 45-րդ հոդվածի 1-ին մասով ամրագրված է, որ յուրաքանչյուր ոք ունի այլոց հետ ազատորեն միավորվելու, ներառյալ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով արհեստակցական միություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունք և որ ոչ ոքի չի կարելի հարկադրել անդամագրվելու որևէ մասնավոր միավորման: Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն, միավորումների ստեղծման և գործունեության կարգը սահմանվում է օրենքով, իսկ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 45-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված է, որ միավորումների ազատությունը կարող է սահմանափակվել միայն օրենքով՝ պետական անվտանգության, հասարակական կարգի, առողջության և բարոյականության կամ այլոց հիմնական իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության նպատակով: «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ արհեստակցական կազմակերպության մասնակից (անդամ) կարող են լինել տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողները: Միաժամանակ սահմանված է, որ արհեստակցական կազմակերպության մասնակից (անդամ) չեն կարող լինել Հայաստանի Հանրապետության զինված ուժերի, ոստիկանության, ազգային անվտանգության, դատախազության մարմինների ծառայողները, ինչպես նաև դատավորները և սահմանադրական դատարանի անդամները:

Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության, ազգային անվտանգության մարմինների ծառայողների, ինչպես նաև դատավորների և սահմանադրական դատարանի անդամների կողմից արհեստակցական միություններ ստեղծելու և իրենց ընտրությամբ դրանց անդամակցելու հարցի կապակցությամբ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական

հարցերի նախարարությունը գրությամբ խնդրել է համապատասխան իրավասու մարմիններին (Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարան, Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանություն, Հայաստանի Հանրապետության ազգային անվտանգության ծառայություն) ներկայացնել իրենց դիրքորոշումը: Ստորև ներկայացնում ենք նշված մարմինների կարծիքները խնդրո առարկա հարցի վերաբերյալ.

1. Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի ծառայողները, ովքեր ներգրավված են Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի աշխատակազմում, կազմավորել են իրենց արհեստակցական միությունը և ընդգրկված են Հայաստանի պետական հիմնարկների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների և հասարակական սպասարկման աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության կազմում:

Ինչ վերաբերում է Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի անդամներին, ապա նրանց իրավունքների պաշտպանության խնդիրը օրգանապես շաղկապված է դատարանի և դատարանի անդամների նյութական և սոցիալական անկախության երաշխիքների հետ: Մասնավորապես, Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի պարագայում, Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 94-րդ (իսկ 2015 թվականի փոփոխություններից հետո 167-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված է, որ սահմանադրական դատարանի լիազորությունները սահմանվում են Սահմանադրությամբ, իսկ կազմավորման և գործունեության կարգը՝ Սահմանադրությամբ և «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ օրենքով:) հոդվածով նախատեսված է, որ սահմանադրական դատարանի լիազորություններն ու կազմավորման կարգը սահմանվում են Սահմանադրությամբ, իսկ գործունեության կարգը սահմանվում է Սահմանադրությամբ և «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ օրենքով: Վերջինս ենթադրում է, որ «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ օրենքով պետք է նախատեսվեն նաև սահմանադրական դատարանի գործունեությունն ապահովող նյութական և սոցիալական անկախության երաշխիքները: Նման պարագաներում սահմանադրական դատարանի անդամների համար արհեստակցական միությունների կազմավորումն ու դրանց անդամակցումը չենք կարծում, որ անհրաժեշտ է:

2. «Ոստիկանության ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 39-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետով նախատեսված են ոստիկանության ծառայողի կողմից արհեստակցական միություններին անդամակցելու իրավունքը սահմանափակող դրույթներ: «Միավորման ազատության և կազմակերպման իրավունքի պաշտպանության մասին» ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիայի 9-րդ հոդվածը ուղղակիորեն նախատեսում է, որ ազգային օրենսդրությամբ է որոշվում, թե կոնվենցիայով նախատեսված երաշխիքներն ինչ չափով են կիրառվում զինված ուժերի և ոստիկանության նկատմամբ: Ոստիկանության ծառայողներին արհեստակցական միություններին անդամակցելու իրավունք վերապահելու նպատակով անհրաժեշտ կլինի համապատասխան փոփոխություն կատարել «Ոստիկանության ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում: Հայաստանի

Հանրապետության ոստիկանությունում արհեստակցական միություններ ստեղծելու և դրանց անդամակցելու անհրաժեշտություն մինչև օրս չի առաջացել:

3. Հայաստանի Հանրապետության ազգային անվտանգության ծառայությունում արհեստակցական միություններ ստեղծելը և դրանց անդամակցելը գտնում ենք ոչ նպատակահարմար՝ ելնելով Հայաստանի Հանրապետության ազգային անվտանգության ծառայության խնդիրների և գործառույթների առանձնահատկություններից: Հայաստանի Հանրապետության ազգային անվտանգության ծառայության զինծառայողների իրավունքները պաշտպանված են համապատասխան օրենքներով և այլ իրավական ակտերով:

Ինչ վերաբերում է ոստիկանության և ազգային անվտանգության ծառայության քաղաքացիական աշխատողներին, ապա հարկ է նշել, որ ինչպես «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածով, այնպես էլ «Ոստիկանությունում ծառայության մասին», «Ազգային անվտանգության մարմիններում ծառայության մասին» Հ օրենքներով նախատեսված չէ որևէ սահմանափակում՝ ոստիկանությունում քաղաքացիական հատուկ ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց, ոստիկանությունում քաղաքացիական աշխատանք կատարող անձանց, ինչպես նաև ազգային անվտանգության մարմիններում պայմանագրային կարգով սպասարկման աշխատանքներ իրականացնող անձանց (այդ թվում՝ քաղաքացիական աշխատանք կատարող անձանց) արհեստակցական կազմակերպության մասնակից հանդիսանալու առումով: Վերոնշյալ օրենքներով ամրագրված սահմանափակումները վերաբերում են համապատասխանաբար ոստիկանության և ազգային անվտանգության մարմինների ծառայողներին:

Ինչ վերաբերում է արհեստակցական միություններին օրինական հիմքերով առանց աշխատանքային պայմանագրի աշխատողների (ոչ ֆորմալ աշխատողներ, ինքնազբաղվածներ) անդամակցության հարցի օրենսդրական կարգավորմանը, ապա, հարկ է նշել, որ նշված հարցի շուրջ փոխհամաձայնեցված մոտեցումներ դեռևս առկա չեն, և այն պետք է քննարկվի սոցիալական գործընկերների հետ:

## Հոդված 6. Կոլեկտիվ գործարքների կնքման իրավունքը

**Հոդված 6.1.**

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

Հանրապետական մակարդակում սոցիալական գործընկերության շրջանակներում արձանագրվել են հետևյալ զարգացումները.

2009 թվականի ապրիլի 27-ին ՀՀ կառավարության, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության (այսուհետ՝ Կողմեր) միջև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն կնքված Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետի լրացմամբ պայմանավորված՝ 2012 թվականի հունիսի 30-ին Կողմերի համաձայնագրով պայմանագրի գործողության ժամկետը երկարաձգվել է մինչև 2015 թվականի հունիսի 30-ը:

2015 թվականի օգոստոսին 1-ին Կողմերի միջև կնքվել է Հանրապետական նոր կոլեկտիվ պայմանագիրը:

Հանրապետական նոր կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանվում են սոցիալ-աշխատանքային և դրա հետ անմիջականորեն կապված սոցիալ-տնտեսական հարաբերությունների կարգավորման լրացուցիչ երաշխիքներ և Կողմերի համատեղ գործողությունները դրանց իրականացման համար: Պայմանագրում ամրագված է, որ Կողմերը սոցիալական գործընկերության շրջանակներում ապահովում են Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-աշխատանքային և դրա հետ անմիջականորեն կապված սոցիալ-տնտեսական հարաբերությունների կայուն զարգացումը, որը պետք է ուղեկցվի զբաղվածության մակարդակի բարձրացմամբ և սոցիալական համերաշխության ամրապնդմամբ:

Կողմերի միջև 2015 թվականի սեպտեմբերի 9-ին կնքված համաձայնագրով ձևավորվել և հաստատվել է Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի կազմը (յուրաքանչյուր կողմից 5-ական ներկայացուցիչ):

Արձագանքելով Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Աշխատանքի ոլորտի ապագան» նախաձեռնությանը՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը նախաձեռնել և սոցիալական գործընկերների հետ համատեղ՝ ԱՄԿ աջակցությամբ ԱՄԿ փորձագետների հետ իրականացրել է սոցիալական գործընկերությանը, կոլեկտիվ բանակցություններին, ինչպես նաև աշխատանքի և զբաղմունքների բնագավառում խտրականությանը վերաբերող Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաների պահանջներին՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության համապատասխանեցմանն ուղղված վերլուծությունը: Վերլուծությունում ազգային փորձագետները ևս, հաշվի առնելով «Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին» ԱՄԿ N 87 կոնվենցիայի վերաբերյալ Կոնվենցիաների և հանձնարարական-առաջարկների կիրարկման հարցերով ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի ուղիղ հարցման մեջ նշված առաջարկությունները, ինչպես նաև կարևորելով հանրապետական, ճյուղային և տարածքային մակարդակներում սոցիալական գործընկերության դերի բարձրացման անհրաժեշտությունը, հետևողական զարգացումը, գտել են, որ անհրաժեշտ է համապատասխան փոփոխություններ կատարել «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ և

«Գործատուների միությունների մասին» ՀՀ օրենքներում: Առաջարկները գտնվում են քննարկման փուլում:

## Հոդված 6.2.

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

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 21-րդ հոդվածի համաձայն՝ իրենց իրավունքների ու շահերի պաշտպանության և ներկայացման նպատակով գործատուներն ու աշխատողները կարող են օրենքով սահմանված կարգով իրենց կամքով ազատորեն միավորվել՝ ստեղծելով արհեստակցական ու գործատուների միություններ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ հոդվածով սահմանված է.

1. Աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու իրավունք ունեն աշխատողների ներկայացուցիչները՝ արհեստակցական միությունները, աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչները (մարմինը):

Եթե կազմակերպությունում բացակայում է (են) արհեստակցական միությունը (միությունները), կամ գոյություն ունեցող արհեստակցական միություններից որևէ մեկը չի միավորում կազմակերպության աշխատողների կեսից ավելիին, ապա աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից կարող են ընտրվել ներկայացուցիչներ (մարմին):

Կազմակերպությունում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչների (մարմնի) առկայությունը չպետք է խոչընդոտի արհեստակցական միությունների գործառույթների իրականացմանը:

Կազմակերպությունում աշխատողների ներկայացուցիչների բացակայության դեպքում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից աշխատողների ներկայացուցչության և շահերի պաշտպանության գործառույթները կարող են փոխանցվել համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը: Այդ դեպքում աշխատողների ժողովը (համաժողովը) ընտրում է ներկայացուցիչ (ներկայացուցիչներ), որը ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միության պատվիրակության կազմում մասնակցում է տվյալ գործատուի հետ վարվող կոլեկտիվ բանակցություններին:

2. Միևնույն անձը միաժամանակ չի կարող ներկայացնել աշխատողների և գործատուների շահերն ու պաշտպանել դրանք:

Աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքները սահմանված են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 25-րդ հոդվածով, որի համաձայն՝

1. Աշխատողների ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն՝

1) մշակելու իրենց կանոնադրություններն ու կանոնակարգերը, ազատորեն ընտրելու իրենց ներկայացուցիչներին, կազմակերպելու իրենց վարչակազմն ու գործունեությունը և կազմելու իրենց ծրագրերը.

2) սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով գործատուից ստանալու տեղեկատվություն.

3) գործատուին ներկայացնելու առաջարկություններ աշխատանքի կազմակերպման վերաբերյալ.

4) կազմակերպությունում վարելու կոլեկտիվ բանակցություններ, կնքելու կոլեկտիվ պայմանագրեր, իրականացնելու դրանց կատարման հսկողությունը.

5) աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կատարման նկատմամբ կազմակերպությունում իրականացնելու ոչ պետական վերահսկողություն.

6) կազմակերպությունում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերին հակասող կամ աշխատողների ներկայացուցչի իրավունքները խախտող գործատուի և նրա լիազորած անձանց որոշումները և գործողությունները բողոքարկելու դատական կարգով.

7) կազմակերպությունում մասնակցելու արտադրական ծրագրերի մշակմանը և դրանց կենսագործմանը.

8) գործատուին ներկայացնելու առաջարկություններ՝ աշխատողների աշխատանքի և հանգստի պայմանների բարելավման, նոր տեխնիկայի ներդրման, ձեռքի աշխատանքի թեթևացման, արտադրական նորմաների վերանայման, աշխատանքի վարձատրության չափի և կարգի վերաբերյալ:

2. Արհեստակցական միությունները, բացի սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսվածից, իրավունք ունեն՝

1) սոցիալական գործընկերության տարբեր մակարդակներում ապահովելու աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցումը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում.

2) առաջարկություններ ներկայացնելու պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններ.

3) կազմակերպելու և գլխավորելու գործադուլներ:

3. Աշխատողների ներկայացուցիչներին կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են վերապահվել օրենսդրությանը չհակասող լրացուցիչ իրավասություններ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 27-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Կազմակերպության կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերություններում որպես գործատուի ներկայացուցիչ հանդես է գալիս կազմակերպության ղեկավարը (տնօրեն, գլխավոր տնօրեն, նախագահ և այլն): Օրենքով կամ կազմակերպության կանոնադրությամբ նախատեսված դեպքերում կամ իրենց լիազորությունների սահմաններում գործատուներին կարող են ներկայացնել նաև այլ անձինք:

2. Գործատուն իրավունք ունի աշխատանքային իրավունքի բնագավառի իր լիազորությունները կամ դրանց մի մասը փոխանցելու քաղաքացիներին կամ իրավաբանական անձանց:

3. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային մակարդակների կոլեկտիվ հարաբերություններում որպես գործատուների ներկայացուցիչ հանդես է գալիս գործատուների համապատասխան միությունը:

Գործատուների միությունը ոչ առևտրային կազմակերպություն համարվող իրավաբանական անձ է, որը միավորում է գործատու կազմակերպություններին և գործատու քաղաքացիներին: Միության անդամ գործատու կազմակերպությունները միությունում ներկայացվում են իրենց լիազոր ներկայացուցիչների միջոցով:

Գործատուների միության գործունեությունը կարգավորվում է սույն օրենսգրքով, օրենքով և իր կանոնադրությամբ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 45-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Կոլեկտիվ պայմանագիրը գործատուի (գործատուի ներկայացուցչի) և աշխատողների ներկայացուցիչների կամ գործատուների միության և արհեստակցական միության, իսկ սույն օրենսգրքով նախատեսված դեպքերում նաև Հայաստանի Հանրապետության կառավարության միջև գրավոր ձևով կնքված կամավոր համաձայնությունն է, որը կարգավորում է աշխատողների և գործատուների միջև աշխատանքային հարաբերությունները: Կոլեկտիվ պայմանագրերը երկկողմ են, բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության մասնակցությամբ կնքվող կոլեկտիվ պայմանագրի, որը եռակողմ է:

2. Կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների կողմերը և նրանց ներկայացուցիչներն իրենց շահերը համաձայնեցնում և վեճերը լուծում են կոլեկտիվ բանակցությունների միջոցով: Կոլեկտիվ բանակցությունների ցանկություն հայտնող կողմը պարտավոր է այդ մասին գրավոր ծանուցել մյուս կողմին: Ծանուցման մեջ նշվում են կոլեկտիվ բանակցությունների նպատակը, ինչպես նաև առաջարկությունները և պահանջները:

3. Կոլեկտիվ բանակցության կողմերը պայմանավորվում են կոլեկտիվ բանակցությունները սկսելու օրվա և ընթացակարգի վերաբերյալ:

4. Կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը պետք է իրականացվի ողջամիտ և առանց ձգձգումների:

5. Կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերը կամ նրանց ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն կոլեկտիվ բանակցությունների հետ կապված հարցերի վերաբերյալ հարցումներ անելու միմյանց: Հարցման պատասխանները պետք է ներկայացվեն հարցումն անելու օրվանից ոչ ուշ, քան տասնհինգ օրվա ընթացքում: Այդ ժամկետը կարող է փոփոխվել կողմերի կամ նրանց ներկայացուցիչների լրացուցիչ պայմանավորվածությամբ:

6. Տեղեկատվություն տրամադրող կողմն իրավունք ունի մյուս կողմից պահանջելու չհրապարակել ստացված տեղեկատվությունը:

7. Կոլեկտիվ բանակցությունները համարվում են ավարտված կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու կամ տարաձայնությունների մասին արձանագրություն

կազմելու կամ կողմերից մեկի կողմից մյուս կողմին կոլեկտիվ բանակցություններից դուրս գալու մասին գրավոր ծանուցում ուղարկելու պահից, եթե կողմերն այլ որոշում չեն ընդունել:

8. Կոլեկտիվ բանակցությունները համարվում են չկայացած, եթե սույն հոդվածի 2-րդ մասին համապատասխան՝ ծանուցում ստացած կողմը հրաժարվում է մասնակցել կոլեկտիվ բանակցություններին:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 49-րդ հոդվածով սահմանված է, որ.

1. Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի բովանդակությունը և կառուցվածքը որոշում են պայմանագրի կողմերը:

2. Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են սահմանվել՝

1) աշխատանքի անվտանգությունը և հիգիենան ապահովող լրացուցիչ միջոցառումներ.

2) զբաղվածության լրացուցիչ երաշխիքներ.

3) սոցիալ-աշխատանքային լրացուցիչ երաշխիքներ, որոնք կողմերը համարում են անհրաժեշտ.

4) կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման վերաբերյալ տեղեկատվություն ստանալու և դրա կատարման նկատմամբ հսկողություն իրականացնելու կարգը:

3. Ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերով կարող են սահմանվել՝

1) աշխատանքի վարձատրության պայմանները, աշխատանքի վարձատրության կարգավորման մեխանիզմները՝ հաշվի առնելով սղաճի մակարդակը և գների աճը.

2) աշխատանքի պայմանները.

3) աշխատաժամանակը և հանգստի ժամանակը (ներառյալ՝ արձակուրդների տրամադրումը և դրանց տևողությունը).

4) աշխատողների թվաքանակի կրճատման կարգը և պայմանները, երաշխիքները կրճատումների դեպքերում.

5) աշխատանքի անվտանգության և հիգիենայի պայմանները.

6) արտադրության էկոլոգիական անվտանգության և աշխատողների առողջության պահպանման պայմանները.

7) աշխատողների՝ մասնագիտություն ձեռք բերելու, որակավորումը բարձրացնելու և վերաորակավորվելու պայմանները.

8) այնպիսի երաշխիքներ և հատուցումներ, որոնք կողմերը համարում են անհրաժեշտ.

9) կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման վերաբերյալ տեղեկատվություն ստանալու և դրա կատարման նկատմամբ հսկողություն ու վերահսկողություն իրականացնելու կարգը.

10) կոլեկտիվ պայմանագիրը չկատարելու համար պատասխանատվությունը.

11) կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի դեպքում աշխատողների և գործատուների կողմից պահանջների ներկայացման կարգն ու ժամկետները.

12) կոլեկտիվ վեճերից, գործադուլներից խուսափելուն ուղղված սոցիալական գործընկերության միջոցառումները.

13) կողմերի համաձայնությամբ՝ այլ հարցեր:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 55-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը Օրենսգրքի 49-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված պայմանների վերաբերյալ գործատուի և տվյալ կազմակերպությունում աշխատողների ներկայացուցիչների միջև կնքված գրավոր համաձայնությունն է:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 55-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ կազմակերպությունում կնքված կոլեկտիվ պայմանագիրը տարածվում է այդ կազմակերպության բոլոր աշխատողների վրա: Կազմակերպության առանձնացված և կառուցվածքային ստորաբաժանումներում կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված դեպքերում և կարգով կարող են կնքվել կոլեկտիվ պայմանագրեր:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 57-րդ հոդվածով սահմանված է, որ կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրով կողմերը սահմանում են աշխատանքային օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով կամ հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերով չկարգավորվող կամ դրանց չհակասող և դրանցով նախատեսված պայմանների համեմատ աշխատողների դրությունը չվատթարացնող պայմաններ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը բովանդակում է աշխատողների և գործատուների փոխադարձ պարտավորություններն Աշխատանքային օրենսգրքի 49-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված հարցերի կամ դրանց մի մասի վերաբերյալ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 56-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են կազմակերպության աշխատողների կոլեկտիվը՝ ի դեմս կազմակերպությունում գործող աշխատողների ներկայացուցչի, և գործատուն՝ ի դեմս կազմակերպության ղեկավարի կամ նրա լիազորած անձի:

2. Կազմակերպությունում աշխատողների մեկից ավելի ներկայացուցիչների առկայության դեպքում կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը կնքվում է աշխատողների ներկայացուցչական միասնական մարմնի և գործատուի միջև:

3. Աշխատողների ներկայացուցչական միասնական մարմինը ստեղծում են աշխատողների ներկայացուցիչները՝ համապատասխան բանակցությունների միջոցով: Աշխատողների ներկայացուցիչների համաձայնության բացակայության պատճառով աշխատողների միասնական ներկայացուցչական մարմին չստեղծվելու դեպքում միասնական ներկայացուցչական մարմնի ստեղծման մասին որոշում ընդունում է աշխատողների ժողովը (համաժողովը):

4. Կազմակերպությունում աշխատողների ներկայացուցիչների բացակայության պատճառով աշխատողների ներկայացուցչության և շահերի պաշտպանության գործառույթները համապատասխան տարածքային կամ ճյուղային արհեստակցական միությանը փոխանցված լինելու դեպքում կոլեկտիվ

պայմանագրի կողմերն են գործատուն և համապատասխան տարածքային կամ ճյուղային արհեստակցական միությունը:

Այսինքն, վկայակոչված իրավանորմերը թույլ են տալիս փաստել, որ ՀՀ օրենսդրությամբ առկա են բավարար հիմքեր՝ կազմակերպության աշխատողների կեսից ավելիին միավորող արհեստակցական միություն չլինելու դեպքում մնացած աշխատողների ներկայացուցչության ապահովման համար:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 44-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ օրենքով սահմանված պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների նկատմամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2-րդ բաժնի նորմերը կիրառվում են սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով:

Նշված հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ հատուկ ծառայողների, քաղաքական, հայեցողական և քաղաքացիական պաշտոն զբաղեցնող անձանց մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ չեն կիրառվում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2-րդ բաժնով սահմանված նորմերը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2-րդ բաժինը վերաբերում է կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններին և ներառում է 7-11-րդ գլուխները, որոնք համապատասխանաբար սահմանում են աշխատանքի ոլորտում սոցիալական գործընկերությանը, կոլեկտիվ պայմանագրերի մասին ընդհանուր դրույթներին, հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերին, կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրերին, կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերին վերաբերող կարգավորումները:

Պետական ծառայության տեսակները, այդ թվում՝ հատուկ ծառայությունները, քաղաքական, հայեցողական և քաղաքացիական պաշտոնները և դրանց հասկացությունները սահմանված են «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով:

Կոնվենցիաների և հանձնարարական-առաջարկների կիրարկման հարցերով ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն «Կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու իրավունքի սկզբունքների կիրառման մասին» ԱՄԿ թիվ 98 կոնվենցիայի վերաբերյալ իր 2012 թվականի ուղիղ հարցման մեջ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 44-րդ հոդվածի դրույթներին անդրադառնալով, պահանջել էր, որպեսզի ՀՀ կառավարությունը տրամադրի տեղեկատվություն «հատուկ ծառայություններ» և «քաղաքացիական պաշտոններ» հասկացությունների իմաստների և այդ աշխատողների կատեգորիաների մասին (նշվածի շրջանակներում Կոնվենցիաների և հանձնարարական-առաջարկների կիրարկման հարցերով ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն մեջբերել էր, որ համաձայն ԱՄԿ թիվ 98 կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածի՝ միայն պետական կառավարման մեջ ներգրավված հանրային ծառայողները կարող են դուրս մնալ Կոնվենցիայում արտահայտված երաշխիքներից):

Կոնվենցիաների և հանձնարարական-առաջարկների կիրարկման հարցերով ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի 2012 թվականի ուղիղ հարցմանն ի պատասխան Հայաստանի Հանրապետության կողմից ներկայացվել է

պահանջվող տեղեկատվությունը («Հանրային ծառայությունների մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված հասկացությունների շրջանակներում), որից հետո Կոնվենցիաների և հանձնարարական-առաջարկների կիրարկման հարցերով ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն ԱՄԿ թիվ 98 կոնվենցիայի վերաբերյալ իր հետագա ուղիղ հարցումներով նշված հարցին այլևս չի անդրադարձել:

Միաժամանակ հարկ է նշել, որ ԱՄԿ թիվ 98 կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ կոնվենցիայի գործունեությունը չի տարածվում պետական ծառայողների վրա, և նա ոչ մի ձևով չի մեկնաբանվի որպես նրանց իրավունքների կամ դիրքի վնասի հասցնում:

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Հանրային ծառայությունը պետությանը Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ և օրենքներով վերապահված լիազորությունների իրականացումն է, որն ընդգրկում է պետական ծառայությունը, համայնքային ծառայությունը, պետական և համայնքային պաշտոնները:

2. Պետական ծառայությունը մասնագիտական գործունեություն է, որն ուղղված է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ պետական մարմիններին վերապահված խնդիրների և գործառույթների իրականացմանը:

3. Պետական ծառայությունն ընդգրկում է քաղաքացիական ծառայությունը, դատական ծառայությունը, դիվանագիտական ծառայությունը, հատուկ ծառայությունները՝ պաշտպանության, ազգային անվտանգության, ոստիկանության, հարկային, մաքսային, փրկարար ծառայության հանրապետական գործադիր մարմիններում, Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծառայությունը, Ազգային անվտանգության խորհրդում, Հայաստանի Հանրապետության քննչական կոմիտեում, Հայաստանի Հանրապետության քննչական կոմիտեի դեպարտամենտում, Հայաստանի Հանրապետության մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմում, ինչպես նաև օրենքներով նախատեսված այլ ծառայություններ:

4. Համայնքային ծառայությունը մասնագիտական գործունեություն է, որն ուղղված է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ տեղական ինքնակառավարման մարմիններին վերապահված խնդիրների և գործառույթների իրականացմանը:

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածի 9-րդ և 10-րդ մասերի համաձայն՝ քաղաքացիական պաշտոնը ՀՀ Սահմանադրությամբ, օրենքներով և այլ իրավական ակտերով սահմանված կարգով որոշակի ժամանակահատվածով նշանակովի կամ ընտրովի պաշտոն է, որն զբաղեցնող պաշտոնատար անձը ՀՀ օրենսդրությամբ իրեն վերապահված լիազորությունների շրջանակներում կոլեգիալ, իսկ օրենքով նախատեսված դեպքերում նաև անհատական հիմունքներով ընդունում է որոշումներ և համակարգում դրանց կատարումը, իր պաշտոնավարման ժամանակահատվածում չի փոփոխվում քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխության դեպքում:

Վերոնշյալ օրենքի իմաստով քաղաքացիական պաշտոններ են համարվում ՀՀ սահմանադրական դատարանի նախագահի և անդամների, օրենքներով ստեղծված մշտապես գործող մարմինների (հանձնաժողովների, ծառայությունների, խորհուրդների) ղեկավարների, նրանց անդամների, ՀՀ վճռաբեկ դատարանի, նրա պալատների նախագահների և դատավորների, վերաքննիչ, առաջին ատյանի դատարանների նախագահների և դատավորների, ՀՀ գլխավոր դատախազի, նրա տեղակալների և դատախազների, ինչպես նաև ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի պաշտոնները:

Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի անդամ ճուղային հանրապետական միությունների վիճակագրական տվյալների համաձայն՝ 01.01.2017 թվականի դրությամբ կնքվել է 665 կոլեկտիվ պայմանագիր, որից 4 ճյուղային, 60 տարածքային, 601 կազմակերպության մակարդակներով: Կոլեկտիվ պայմանագրերը տարածվում են կազմակերպությունների 145318 աշխատողների վրա, որոնցից 143750-ը արհմիության անդամներ են:

## Հոդված 6.3.

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

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 264-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերը լուծվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 11-րդ գլխով սահմանված կարգով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 64-րդ հոդվածի համաձայն՝ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը արհեստակցական միության և գործատուի կամ կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու իրավունք ունեցող կողմերի միջև տարաձայնություններն են՝ կողմերի ներկայացրած ու չբավարարված պահանջների վերաբերյալ, որոնք ծագում են կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման առիթով բանակցությունների, ինչպես նաև օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքի նոր պայմանների սահմանման, կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման և կատարման ընթացքում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 65-րդ հոդվածով սահմանված է, որ.

1. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ գործատուին կամ կոլեկտիվ պայմանագրի կողմին պահանջներ առաջադրելու իրավունք ունեն սոցիալական գործընկերության կողմերը:

2. Պահանջները պետք է ներկայացվեն գրավոր՝ հստակ շարադրված ու պատճառաբանված: Գրավոր պահանջները հանձնվում են գործատուին կամ սոցիալական գործընկերության համապատասխան կողմին:

Գործատուն կամ պահանջներ ստացած համապատասխան կողմը պարտավոր է քննարկել ստացված պահանջները և դրանք ստանալուց հետո՝ յոթ օրվա ընթացքում, ընդունել գրավոր որոշում և դա տրամադրել պահանջներ առաջադրողին: Եթե ընդունված որոշումը չի բավարարում պահանջներ առաջադրողներին, ապա կողմերը կարող են վեճը քննարկել սույն գլխով սահմանված ընթացակարգերով (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 66-րդ հոդված):

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 67-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի քննարկման կարգը կազմված է հետևյալ փուլերից.

1) կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննարկում հաշտեցման հանձնաժողովում (այդ թվում՝ միջնորդի մասնակցությամբ): Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննարկումը հաշտեցման հանձնաժողովի կողմից կոլեկտիվ վեճերի քննարկման պարտադիր փուլ է.

2) կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննում դատարանում, եթե կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը վերաբերում է կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման ընթացքին:

2. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմն իրավունք չունի խուսափելու հաշտեցման ընթացակարգերից:

Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը լուծելու համար կողմերի ներկայացուցիչները, հաշտեցման հանձնաժողովը, միջնորդը պարտավոր են օգտագործել օրենսդրությամբ նախատեսված բոլոր հնարավորությունները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 70-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Հաշտեցման հանձնաժողովում ներկայացված պահանջների վերաբերյալ համաձայնություն ձեռք բերվելու դեպքում ընդունվում է գրավոր որոշում՝ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը լուծված համարվելու և հաշտեցման գործընթացն ավարտվելու մասին: Հաշտեցման հանձնաժողովի որոշումը կողմերի համար ունի պարտադիր ուժ և ենթակա է կատարման հաշտեցման հանձնաժողովի որոշմամբ սահմանված կարգով և ժամկետներում:

2. Հաշտեցման հանձնաժողովում ներկայացված պահանջների կամ դրանց մի մասի վերաբերյալ համաձայնություն ձեռք չբերվելու դեպքում կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերը կազմում են արձանագրություն տարաձայնությունների վերաբերյալ և ընդունում են որոշում՝ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննարկումը միջնորդի մասնակցությամբ շարունակելու (եթե վեճը վերաբերում է կոլեկտիվ պայմանագրի կնքմանը կամ փոփոխմանը) կամ վեճը չլուծվելու և հաշտեցման գործընթացն ավարտելու մասին:

3. Հաշտեցման հանձնաժողովի որոշման մասին տեղեկացվում է աշխատողներին:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 71-րդ (կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննարկումը միջնորդի մասնակցությամբ) հոդվածի համաձայն՝

1. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը քննարկվում է միջնորդի մասնակցությամբ, եթե վեճը վերաբերում է կոլեկտիվ պայմանագրի կնքմանը կամ փոփոխմանը:

2. Հաշտեցման հանձնաժողովի կողմից տարաձայնությունների մասին արձանագրություն կազմելուց և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 70-րդ հոդվածի 2-րդ մասին համապատասխան որոշում ընդունելուց հետո կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերը երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում հրավիրում են միջնորդ: Անհրաժեշտության դեպքում կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերը կարող են դիմել աշխատանքի բնագավառի պետական լիազորված մարմին՝ միջնորդի թեկնածության վերաբերյալ: Միջնորդի թեկնածության վերաբերյալ համաձայնությունը ամրագրվում է արձանագրությամբ, որում նշվում են միջնորդի վարձատրության չափն ու կարգը: Եթե երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերը ձեռք չեն բերում համաձայնություն միջնորդի թեկնածության վերաբերյալ, ապա բանակցությունները համարվում են ավարտված, իսկ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը՝ չլուծված:

3. Միջնորդի մասնակցությամբ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննարկման կարգը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ, որին մասնակցում է նաև միջնորդը:

4. Միջնորդն իրավունք ունի հարցադրումներ ներկայացնելու կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերին և ստանալու նրանցից տվյալ վեճին վերաբերող անհրաժեշտ փաստաթղթեր և տեղեկություններ: Միջնորդն իրավունք ունի կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերին ներկայացնելու առաջարկություններ:

5. Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննարկումը միջնորդի մասնակցությամբ իրականացվում է նրան հրավիրելուց հետո՝ յոթ օրվա ընթացքում: Հաշտեցման հանձնաժողովում ներկայացված պահանջների վերաբերյալ համաձայնություն ձեռք բերվելու դեպքում ընդունվում է գրավոր որոշում կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը լուծված համարելու, իսկ ներկայացված պահանջների կամ դրանց մի մասի վերաբերյալ համաձայնություն ձեռք չբերվելու դեպքում՝ վեճը չլուծվելու և հաշտեցման գործընթացն ավարտելու մասին:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 72-րդ հոդվածում (Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննումը դատարանում) սահմանված է, որ կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթների կատարման վերաբերյալ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի դեպքում հաշտեցման հանձնաժողովում համաձայնություն ձեռք չբերվելու դեպքում կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերը տարաձայնությունների վերաբերյալ արձանագրությունը կազմելուց և վեճը չլուծվելու ու հաշտեցման գործընթացն ավարտելու մասին որոշումն ընդունելուց հետո՝ տասն օրվա ընթացքում, կարող են դիմել դատարան:

Ամփոփելով վերոգրյալը՝ հարկ է նշել, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի սահմանված ընթացակարգերով կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը չլուծվելու դեպքում կողմերը կարող են դիմել դատարան:

Միաժամանակ հարկ է նշել, որ պետական ոլորտում կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի քննարկման կարգը նույնն է, ինչ ներկայացված է վերևում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 264-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային վեճերը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի և «Առևտրային արբիտրաժի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի պահանջներին համապատասխան, կարող են հանձնվել արբիտրաժային տրիբունալի լուծմանը, եթե աշխատողի և գործատուի միջև կնքվել է համաձայնություն, կամ կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված է վեճն արբիտրաժին հանձնելու հնարավորություն: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով նախատեսված աշխատանքային վեճերը կարող են հանձնվել արբիտրաժային տրիբունալի լուծմանը նույն հոդվածով սահմանված ժամկետում: Արբիտրաժային համաձայնությունը չի սահմանափակում աշխատողի աշխատանքային պայմանագրից բխող վեճը դատարան հանձնելու իրավունքը, բացառությամբ եթե արբիտրաժային համաձայնությունը կնքվել է վեճը ծագելուց հետո, և կողմերն անվերապահորեն համաձայնել են վեճը հանձնել արբիտրաժային տրիբունալի լուծմանը:

## Հոդված 6.4.

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

Կոնվենցիաների և հանձնարարական-առաջարկների կիրարկման հարցերով ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն «Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին» ԱՄԿ N 87 կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածի առնչությամբ, եզրակացրել է, որ անհրաժեշտ է փոփոխություններ կատարել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 1-ին մասում: Մասնավորապես պետք է սահմանել, որ գործադուլ հայտարարելու որոշումը կայացվի ավելի քիչ աշխատողների համաձայնության դեպքում (գործող կարգավորումների համաձայն գործադուլ հայտարարելու որոշումը համարվում է հավանության արժանացած աշխատողների ընդհանուր թվի երկու երրորդի համաձայնության դեպքում) և հաշվի առնվի միայն քվեարկության ձայների քանակությունը:

Վերոնշյալ հարցի հետ կապված, ուսումնասիրվել է 2016 թվականի սեպտեմբերի 19-ին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն ուղարկված ԱՄԿ N ACD 19-2-1-3 գրությունը և դրան կից ներկայացված Կոնվենցիաների և հանձնարարական-առաջարկների կիրարկման հարցերով ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեին ուղղված Գործատուների միջազգային կազմակերպության 2016 թվականի օգոստոսի 31-ի գրությունը, որում նշված է, որ Գործատուների միջազգային կազմակերպությունը Հայաստանը ներառել է ԱՄԿ N 87 կոնվենցիայի առնչությամբ իր դիտողությունների մեջ: Գործատուների միջազգային կազմակերպությունն իր գրությամբ անդրադարձել է այն հարցերին, որ ԱՄԿ N 87 կոնվենցիան չի ներառում գործադուլի իրավունքին վերաբերող կարգավորումներ և հույս է հայտնել, որ գրությամբ նշված հարցերը

Կոնվենցիաների և հանձնարարական-առաջարկների կիրարկման հարցերով ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի կողմից կքննարկվեն և վերջինս ԱՄԿ N 87 կոնվենցիային վերաբերող իր մեկնաբանություններում չի անդրադառնա գործադուլի իրավունքին:

Ելնելով վերոգրյալից՝ գտնում ենք, որ ներկա փուլում անհրաժեշտ է ձեռնպահ մնալ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերոնշյալ հոդվածներում համապատասխան փոփոխություններ կատարելուց՝ մինչև Կոնվենցիաների և հանձնարարական-առաջարկների կիրարկման հարցերով փորձագետների կոմիտեի կողմից վերոնշյալ հարցի վերաբերյալ համապատասխան որոշում կայացնելը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 77-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 4-րդ մասում նշված կազմակերպություններում (երկաթուղային և քաղաքային հասարակական տրանսպորտի, քաղաքացիական ավիացիայի, կապի, առողջապահական, սննդի արտադրության, ջրամատակարարման, կոյուղու և թափոնների տեղափոխման գործունեությամբ զբաղվող կազմակերպություններում, անընդհատ գործող արտադրությամբ կազմակերպություններում, ինչպես նաև այն կազմակերպություններում, որտեղ աշխատանքի դադարեցումը կարող է հասարակության կամ առանձին անձանց կյանքի և առողջության համար ծանր կամ վտանգավոր հետևանքներ ունենալ) գործադուլ անելու ընթացքում պետք է ապահովվեն նվազագույն պայմաններ (ծառայություններ), որոնք անհրաժեշտ են հասարակության անհետաձգելի (կենսականորեն անհրաժեշտ) կարիքները բավարարելու համար: Նվազագույն պայմանները սահմանում են համապատասխան պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինները: Այդ պայմանների կատարումն ապահովում են գործադուլը ղեկավարող մարմինը, գործատուն և նրանց նշանակած աշխատողները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 75-րդ հոդվածով սահմանված է, որ արգելվում է գործադուլ հայտարարել ոստիկանությունում, զինված ուժերում (դրան հավասարեցված այլ ծառայություններում), պահպանության ծառայություններում, ինչպես նաև կենտրոնացված էլեկտրամատակարարման, ջերմամատակարարման, գազամատակարարման կազմակերպություններում, անհետաձգելի բժշկական օգնության ծառայություններում: Նման կազմակերպությունների և ծառայությունների աշխատողների առաջադրած պահանջները քննարկվում են սոցիալական գործընկերության հանրապետական մակարդակում՝ համապատասխան արհեստակցական կազմակերպության և գործատուի մասնակցությամբ: Տարերային աղետի գոտիներում, ինչպես նաև այն տարածաշրջաններում, որոնցում սահմանված կարգով հայտարարված է ռազմական դրություն կամ արտակարգ իրավիճակ (դրություն), գործադուլներն արգելվում են մինչև տարերային աղետի հետևանքների վերացումը կամ ռազմական դրության, արտակարգ իրավիճակի (դրության) սահմանված կարգով վերացումը:

Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը նախատեսված են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածով,

որում գործադուլին մասնակցելու պատճառով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք նախատեսված չէ: Հետևաբար, գործատուն չի կարող լուծել աշխատանքային պայմանագիրը այդ հիմքով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 79-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Գործադուլին մասնակցությունը կամավոր է: Որևէ մեկին չի կարող պարտադրվել մասնակցելու գործադուլի կամ հրաժարվելու դրանից: Աշխատողին գործադուլի մասնակցելու կամ դրանից հրաժարվելու պարտադրող անձինք ենթակա են պատասխանատվության՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

2. Գործադուլին մասնակցող աշխատողներն ազատվում են իրենց աշխատանքային գործառույթները կատարելու պարտականություններից: Գործադուլի ընթացքում պահպանվում է գործադուլին մասնակցող աշխատողների աշխատատեղը (պաշտոնը): Գործադուլին մասնակցող աշխատողներին գործատուն կարող է աշխատավարձ չվճարել:

Գործադուլը դադարեցնելու վերաբերյալ կողմերի բանակցությունների ընթացքում կողմերը կարող են համաձայնություն ձեռք բերել գործադուլավորներին լրիվ չափով կամ մասնակիորեն աշխատավարձ վճարելու վերաբերյալ:

3. Գործադուլին չմասնակցող, բայց գործադուլի պատճառով իրենց աշխատանքային պարտականությունները կատարելու հնարավորությունից զրկված աշխատողներին վճարվում է աշխատավարձ՝ ոչ իրենց մեղքով առաջացած պարապուրդի համար, կամ իրենց համաձայնությամբ նրանք կարող են փոխադրվել այլ աշխատանքի:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 80-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Գործադուլ հայտարարվելու մասին որոշումն ընդունվելուց հետո և գործադուլի ընթացքում գործատուն իրավունք չունի՝

1) խոչընդոտելու բոլոր կամ առանձին աշխատողներին՝ հաճախելու իրենց աշխատատեղերը.

2) հրաժարվելու աշխատողներին աշխատանք տրամադրելուց.

3) գործադուլին մասնակցելու համար աշխատողներին ենթարկելու կարգապահական պատասխանատվության:

2. Գործադուլի ժամանակ գործատուն իրավունք չունի գործադուլին մասնակցող աշխատողների փոխարեն ընդունելու նոր աշխատողներ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 80-րդ հոդվածի կարգավորումները տարածվում են ինչպես արհեստակցական միության անդամ հանդիսացող, այնպես էլ չհանդիսացող աշխատողների վրա:

«Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» ՀՀ օրենսգրքի 41.[2]-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործադուլ հայտարարելու մասին որոշումն ընդունվելուց հետո և գործադուլի ընթացքում բոլոր կամ առանձին աշխատողներին իրենց աշխատատեղերը հաճախելուն խոչընդոտելը, աշխատողներին աշխատանք տրամադրելուց հրաժարվելը, գործադուլին մասնակցելու համար աշխատողներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկի չափով:

Նույն խախտումը, որը կատարվել է վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո՝ կրկին անգամ, մեկ տարվա ընթացքում՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկի չափով:

## Հոդված 22. Աշխատանքային պայմանների և աշխատանքային միջավայրի սահմանմանը և բարելավմանը մասնակցելու իրավունքը

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

*Աշխատանքային պայմաններ, աշխատանքի կազմակերպումը և աշխատանքային միջավայր:* «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածի համաձայն՝ արհեստակցական կազմակերպությունը հիմնադրվում է նրա հիմնադիրների (առնվազն երեք աշխատողի) նախաձեռնությամբ հրավիրված հիմնադիր ժողովի (համաժողովի, համագումարի) որոշմամբ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու իրավունք ունեն աշխատողների ներկայացուցիչները՝ արհեստակցական միությունները, աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչները (մարմինը):

Եթե կազմակերպությունում բացակայում է (են) արհեստակցական միությունը (միությունները), կամ գոյություն ունեցող արհեստակցական միություններից որևէ մեկը չի միավորում կազմակերպության աշխատողների կեսից ավելիին, ապա աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից կարող են ընտրվել ներկայացուցիչներ (մարմին):

Կազմակերպությունում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչների (մարմնի) առկայությունը չպետք է խոչընդոտի արհեստակցական միությունների գործառույթների իրականացմանը:

Կազմակերպությունում աշխատողների ներկայացուցիչների բացակայության դեպքում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից աշխատողների ներկայացուցչության և շահերի պաշտպանության գործառույթները կարող են փոխանցվել համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը: Այդ դեպքում աշխատողների ժողովը (համաժողովը) ընտրում է ներկայացուցիչ (ներկայացուցիչներ), որը ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միության պատվիրակության

կազմում մասնակցում է տվյալ գործատուի հետ վարվող կոլեկտիվ բանակցություններին:

2. Միևնույն անձը միաժամանակ չի կարող ներկայացնել աշխատողների և գործատուների շահերն ու պաշտպանել դրանք:

Աշխատանքային օրենսգրքի 19-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Աշխատողների կոլեկտիվը կազմում են գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող բոլոր աշխատողները:

Աշխատողների կոլեկտիվն իր որոշումներն ընդունում է աշխատողների ժողովում (համաժողովում):

2. Աշխատողների ժողովն իրավազոր է, եթե դրան մասնակցում է գործատուի մոտ աշխատողների կեսից ավելին, իսկ համաժողովը՝ աշխատողների ընտրած պատվիրակների երկու երրորդից ավելին:

3. Աշխատողների ժողովի (համաժողովի) որոշումները համարվում են ընդունված, եթե դրանց օգտին քվեարկել է ժողովի (համաժողովի) մասնակիցների (պատվիրակների) կեսից ավելին, բացառությամբ Աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված դեպքերի:

4. Աշխատողների ժողովի մասնակիցների (համաժողովի պատվիրակների) ձայների մեծամասնությամբ կայացված որոշմամբ աշխատողների ժողովի (համաժողովի) որոշումները կարող են ընդունվել գաղտնի քվեարկությամբ:

5. Աշխատողների կոլեկտիվն իր որոշումները կարող է ընդունել նաև կազմակերպության կառուցվածքային և առանձնացված ստորաբաժանումներում հրավիրված ժողովներում՝ քվեարկությամբ ստացված ձայների հանրագումարով:

Աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքները սահմանված են Աշխատանքային օրենսգրքի 25-րդ հոդվածով: Նշված հոդվածի 1-ին մասով աշխատողների ներկայացուցիչներին իրավունք է վերապահված.

- գործատուին ներկայացնելու առաջարկություններ աշխատանքի կազմակերպման վերաբերյալ.
- կազմակերպությունում վարելու կոլեկտիվ բանակցություններ, կնքելու կոլեկտիվ պայմանագրեր, իրականացնելու դրանց կատարման հսկողությունը.
- աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կատարման նկատմամբ կազմակերպությունում իրականացնելու ոչ պետական վերահսկողություն.
- կազմակերպությունում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերին հակասող կամ աշխատողների ներկայացուցչի իրավունքները խախտող գործատուի և նրա լիազորած անձանց որոշումները և գործողությունները բողոքարկելու դատական կարգով.
- գործատուին ներկայացնելու առաջարկություններ՝ աշխատողների աշխատանքի և հանգստի պայմանների բարելավման, նոր տեխնիկայի ներդրման, ձեռքի աշխատանքի թեթևացման, արտադրական նորմաների վերանայման, աշխատանքի վարձատրության չափի և կարգի վերաբերյալ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վկայակոչված հոդվածով միաժամանակ նախատեսված է, որ աշխատողների ներկայացուցիչներին կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են վերապահվել օրենսդրությանը չհակասող լրացուցիչ իրավասություններ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 26-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ գործատուն պարտավոր է՝

1) հարգել աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքները և չխոչընդոտել նրանց գործունեությանը: Աշխատողների ներկայացուցչի գործունեությունը չի կարող դադարեցվել գործատուի ցանկությամբ.

2) խորհրդակցել աշխատողների ներկայացուցիչների հետ աշխատողների իրավական վիճակի վրա ազդող որոշումներ ընդունելիս, իսկ սույն օրենսգրքով նախատեսված դեպքերում ստանալ նրանց համաձայնությունը.

3) ապահովել կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը սեղմ ժամկետներում.

4) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված ժամկետներում, իսկ ժամկետներ սահմանված չլինելու դեպքում ոչ ուշ, քան մեկ ամսվա ընթացքում, քննարկել աշխատողների ներկայացուցիչների առաջարկությունները և տալ գրավոր պատասխաններ.

5) աշխատողների ներկայացուցիչներին անվճար տրամադրել անհրաժեշտ տեղեկություններ՝ աշխատանքին վերաբերող հարցերի վերաբերյալ.

6) կատարել կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված այլ պարտականություններ.

7) ապահովել աշխատողների ներկայացուցչի՝ օրենսդրությամբ սահմանված իրավունքների իրականացումը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգքի համաձայն՝ աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցումը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում իրականացվում է սոցիալական գործընկերության շրջանակներում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 55-րդ հոդվածի համաձայն՝ կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը գործատուի և տվյալ կազմակերպությունում աշխատողների ներկայացուցիչների միջև կնքված գրավոր համաձայնություն է հետևյալ պայմանների վերաբերյալ.

1) աշխատանքի վարձատրության պայմաններ, աշխատանքի վարձատրության կարգավորման մեխանիզմներ՝ հաշվի առնելով սղաճի մակարդակ և գների աճ.

2) աշխատանքի պայմաններ.

3) աշխատաժամանակ և հանգստի ժամանակ (ներառյալ՝ արձակուրդների տրամադրում և դրանց տևողություն).

4) աշխատողների թվաքանակի կրճատման կարգ և պայմաններ, երաշխիքներ կրճատումների դեպքերում.

5) աշխատանքի անվտանգության և հիգիենայի պայմաններ.

6) արտադրության էկոլոգիական անվտանգության և աշխատողների առողջության պահպանման պայմաններ.

7) աշխատողների՝ մասնագիտություն ձեռք բերելու, որակավորումը բարձրացնելու և վերաորակավորվելու պայմաններ.

8) այնպիսի երաշխիքներ և հատուցումներ, որոնք կողմերը համարում են անհրաժեշտ.

9) կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման վերաբերյալ տեղեկատվություն ստանալու և դրա կատարման նկատմամբ հսկողություն ու վերահսկողություն իրականացնելու կարգ.

10) կոլեկտիվ պայմանագիրը չկատարելու համար պատասխանատվություն.

11) կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի դեպքում աշխատողների և գործատուների կողմից պահանջների ներկայացման կարգն ու ժամկետներ.

12) կոլեկտիվ վեճերից, գործադուլներից խուսափելուն ուղղված սոցիալական գործընկերության միջոցառումներ.

13) կողմերի համաձայնությամբ՝ այլ հարցեր:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 56-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են կազմակերպության աշխատողների կոլեկտիվը՝ ի դեմս կազմակերպությունում գործող աշխատողների ներկայացուցչի, և գործատուն՝ ի դեմս կազմակերպության ղեկավարի կամ նրա լիազորած անձի:

2. Կազմակերպությունում աշխատողների մեկից ավելի ներկայացուցիչների առկայության դեպքում կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը կնքվում է աշխատողների ներկայացուցչական միասնական մարմնի և գործատուի միջև:

3. Աշխատողների ներկայացուցչական միասնական մարմինը ստեղծում են աշխատողների ներկայացուցիչները՝ համապատասխան բանակցությունների միջոցով: Աշխատողների ներկայացուցիչների համաձայնության բացակայության պատճառով աշխատողների միասնական ներկայացուցչական մարմին չստեղծվելու դեպքում միասնական ներկայացուցչական մարմնի ստեղծման մասին որոշում ընդունում է աշխատողների ժողովը (համաժողովը):

4. Կազմակերպությունում աշխատողների ներկայացուցիչների բացակայության պատճառով աշխատողների ներկայացուցչության և շահերի պաշտպանության գործառույթները համապատասխան տարածքային կամ ճյուղային արհեստակցական միությանը փոխանցված լինելու դեպքում կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են գործատուն և համապատասխան տարածքային կամ ճյուղային արհեստակցական միությունը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 58-րդ հոդվածի համաձայն՝ կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը մշակվում է կոլեկտիվ բանակցությունների արդյունքում և ներկայացվում է աշխատողների ժողովի քննարկմանը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 62-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման նկատմամբ հսկողությունն իրականացնում են կողմերը կամ այդ նպատակով նրանց լիազորած ներկայացուցիչները:

Վերոնշյալ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ կողմերի ներկայացուցիչները կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված պարտավորությունների կատարման վերաբերյալ հաշվետու են աշխատողների ժողովին (համաժողովին): Հաշվետվության ներկայացման կարգը և ժամկետները սահմանվում են կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 142-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցները հաստատում է գործատուն, իսկ կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված դեպքերում և կարգով այն համաձայնեցնում է կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը ստորագրած մարմնի հետ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 253-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուն պարտավոր է աշխատողներին տեղեկացնել աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության վիճակի վերլուծության, պլանավորման, միջոցառումների կազմակերպման և վերահսկման բոլոր հարցերի մասին և խորհրդակցել նրանց հետ: Գործատուն պարտավոր է աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերի քննարկմանը մասնակից դարձնել աշխատողների ներկայացուցիչներին: Գործատուն կարող է ստեղծել կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողով, որի գործունեության կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Այս առումով պետք է ընդգծել նաև, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով միաժամանակ սահմանված է, որ կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերը չեն կարող բովանդակել այնպիսի պայմաններ, որոնք աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված աշխատանքային պայմանների համեմատ վատթարացնում են աշխատողի դրությունը: Եթե կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով սահմանված պայմանները հակասում են սույն օրենսգրքին, օրենքներին, այլ նորմատիվ իրավական ակտերին, ապա այդ պայմաններն իրավաբանական ուժ չունեն (Աշխատանքային օրենսգրքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մաս):

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 262-րդ հոդվածով սահմանված է, որ աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանման նկատմամբ իրենց իրավասությունների սահմաններում հսկողություն և վերահսկողություն են իրականացնում պետական լիազորված մարմինները:

*Առողջության և անվտանգության պաշտպանություն:* ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 22-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ գործատուները և աշխատողները կարող են ձեռք բերել աշխատանքային իրավունքներ և պարտականություններ, փոփոխել կամ հրաժարվել դրանցից և պաշտպանել դրանք իրենց ներկայացուցիչների միջոցով: Գործատուների և աշխատողների ներկայացուցչությունը կարող է իրականացվել ինչպես կոլեկտիվ, այնպես էլ անհատական աշխատանքային հարաբերություններում: Օրենսգրքի վկայակոչված հոդվածում ամրագրված է, որ ներկայացուցչությունն անհատական աշխատանքային հարաբերություններում կարգավորվում է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 83-րդ հոդվածի կարգավորումների համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք՝ պահպանելով աշխատավայրում սահմանված աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին տրամադրել պայմանագրով որոշված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար պայմանավորված աշխատավարձը և ապահովել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ:

Այսինքն աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ կողմերի համաձայնության գալու պահանջն ամրագրվում է նաև աշխատանքային պայմանագրում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 253-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուն պարտավոր է աշխատողներին տեղեկացնել աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության վիճակի վերլուծության, պլանավորման, միջոցառումների կազմակերպման և վերահսկման բոլոր հարցերի մասին և խորհրդակցել նրանց հետ: Գործատուն պարտավոր է աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերի քննարկմանը մասնակից դարձնել աշխատողների ներկայացուցիչներին: Գործատուն կարող է ստեղծել կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողով, որի գործունեության կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողովի գործունեության կարգը հաստատված է ՀՀ կառավարության 2006 թվականի հունիսի 29-ի թիվ 1007-Ն որոշմամբ: Նշված կարգով սահմանվում են կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողովի գործունեության նպատակները, աշխատանքների կազմակերպման և իրականացման կարգը:

Կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողովի գործունեության նպատակը և խնդիրները: Գործատուն իրավունք ունի Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 253-րդ հոդվածի և սույն կարգի համաձայն ստեղծելու կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողով:

Նշված հանձնաժողովի գործունեության նպատակը կազմակերպությունում աշխատողների մասնակցության ապահովումն է մասնագիտական ռիսկերի դիտարկման, առողջ և անվտանգ աշխատանքային միջավայրի ապահովման ու պահպանման կանխարգելիչ միջոցառումների պլանավորման և կազմակերպման, ինչպես նաև աշխատողների առողջական վիճակի վերլուծության աշխատանքներին:

Կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողովի գործունեության նպատակի իրագործմանն ուղղված խնդիրներն են՝

ա) աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման կանխարգելիչ միջոցառումների պլանավորման, կազմակերպման ու իրականացման գործում գործատուին աջակցելը.

բ) աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման հարցերի մասին աշխատողների իրազեկմանն օժանդակելը.

գ) անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման վերաբերյալ աշխատողների մեծամասնության կարծիքի ձևավորումն ու ներկայացումն ապահովելը.

դ) կազմակերպությունում աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմանները սահմանող նորմատիվների ներդրման աշխատանքներում գործատուին աջակցելը:

Կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողովը ձևավորվում է գործատուի, արհեստակցական միության և աշխատողների կողմից հավասար թվով լիազորված ներկայացուցիչներից:

Նշված հանձնաժողովի անդամների թիվը որոշվում է կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ, բայց ոչ պակաս վեց մարդուց, ելնելով կազմակերպության աշխատողների թվից և այլ առանձնահատկություններից:

Արհեստակցական միության և աշխատողների կողմից լիազորված ներկայացուցիչներն առաջադրվում են համապատասխանաբար արհեստակցական միության անդամներից ու աշխատողների կոլեկտիվից և ընտրվում արհեստակցական միության ու աշխատողների կոլեկտիվի ընդհանուր ժողովներում:

Գործատուի ներկայացուցիչները նշանակվում են գործատուի կողմից՝ հրամանով կամ կարգադրությամբ:

Նշված հանձնաժողովն իր կազմից ընտրում է նախագահ և քարտուղար: Հանձնաժողովի նախագահ չի կարող ընտրվել կազմակերպության աշխատանքի պաշտպանության և տեխնիկայի անվտանգության հարցերով զբաղվող պաշտոնատար անձը:

Կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով Հանձնաժողովի կազմը հաստատվում է գործատուի հրամանով կամ կարգադրությամբ:

Հանձնաժողովի որևէ անդամի՝ իր պարտականությունների կատարման անհնարինության դեպքում՝ նրա փոխարեն ընտրվում է նոր անդամ՝ սույն կարգին համապատասխան:

Գործատուն կարող է չընդունել վերոնշյալ հանձնաժողովի որոշումը: Այդ դեպքում գործատուն հանձնաժողովի որոշումը չընդունելու հիմնավորումը ներկայացնում է հանձնաժողովին՝ ընդունելի տարբերակ մշակելու նպատակով:

Կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողովն իր գործունեության ընթացքում ղեկավարվում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով,

աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման ոլորտի նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կազմակերպության ներքին իրավական ակտերով և սույն կարգով:

Կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողովն իր աշխատանքները կազմակերպում է նիստերի միջոցով, որոնք գումարվում են իր կանոնակարգին համապատասխան կամ անհրաժեշտությունից ելնելով, բայց ոչ պակաս, քան յուրաքանչյուր 3 ամիսը մեկ անգամ: Հանձնաժողովն իր գործունեությունն իրականացնում է իր կանոնակարգի համաձայն, որը հաստատվում է հանձնաժողովի կողմից: Հանձնաժողովի նիստն իրավազոր է հանձնաժողովի անդամների կեսից ավելիի մասնակցության դեպքում: Հանձնաժողովի որոշումներն ընդունվում են քվեարկությամբ՝ դրան մասնակցած անդամների կեսից ավելի կողմ ձայներով: Քվեարկությունն անցկացվում է բաց: Հանձնաժողովն իր նիստերին կարող է մասնակից դարձնել կազմակերպության ստորաբաժանումների պատասխանատու աշխատողներին:

Կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողովը՝

ա) գործատուից ստանում է տեղեկատվություն արտադրական միջավայրի և աշխատանքային գործընթացի վտանգավոր ու վնասակար գործոնների մասին.

բ) աշխատողների դիմումների և առաջարկությունների հիման վրա, ինչպես նաև աշխատողների հարցումների միջոցով տեղեկացնում է աշխատատեղերում գործատուի կողմից իրականացվող աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման միջոցառումների իրականացման մասին.

գ) ստացված տեղեկատվության հիման վրա գործատուին ներկայացնում է առաջարկություն այլ մասնագիտացված կազմակերպությունների միջոցով լրացուցիչ հետազոտությունների անցկացման անհրաժեշտության վերաբերյալ.

դ) աջակցում է գործատուին և պետական լիազորված մարմիններին՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով արտադրական դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների դեպքերի ծառայողական քննության գործընթացին.

ե) մասնակցում է կազմակերպությունում աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման վերաբերյալ ուսուցման կազմակերպմանը.

զ) պարբերաբար, բայց առնվազն տարեկան մեկ անգամ աշխատանքային կոլեկտիվին ներկայացնում է իր գործունեության մասին հաշվետվություն:

*Սոցիալական և սոցիալ-մշակութային ծառայությունների և հարմարությունների կազմակերպումը:* ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետի համաձայն՝ աշխատողների ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն՝ գործատուին ներկայացնելու առաջարկություններ՝ աշխատողների աշխատանքի և հանգստի պայմանների բարելավման վերաբերյալ:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 15-րդ հոդվածի համաձայն՝ արհեստակցական միության նպատակներից է գործատուին

աշխատողների աշխատանքի և հանգստի պայմանների բարելավման վերաբերյալ առաջարկություններ ներկայացնելը: Նշված պայմանները կարող են վերաբերել օրինակ աշխատողների հանգստանալու, երեխաներին կրծքով կերակրելու սենյակների կահավորմանը և այլն:

*Կիրարկումը:* ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 33-րդ և 35-րդ հոդվածներով սահմանված աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողության շրջանակներում (որն իրականացվում է աշխատողների ներկայացուցիչների կամ գործատուների (գործատուների ներկայացուցիչների) կողմից) Աշխատանքային օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի համաձայն՝ աշխատողների ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն՝ գործատուի և նրա լիազորած անձանց՝ կազմակերպությունում ՀՀ օրենսդրությանը, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերին հակասող կամ աշխատողների ներկայացուցչի իրավունքները խախտող որոշումները և գործողությունները բողոքարկելու դատական կարգով: Աշխատանքային օրենսգրքի 26-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատողների ներկայացուցչի կողմից գործատուի իրավունքները, օրենսդրության պահանջները կամ պայմանագրերի նորմերը խախտելու դեպքերում գործատուն իրավունք ունի օրենսդրությամբ սահմանված կարգով դիմելու դատարան՝ աշխատողների ներկայացուցչի անօրինական գործունեությունը դադարեցնելու պահանջով:

ՀՀ աշխատանքային պայմանների, աշխատանքի կազմակերպման և աշխատանքային միջավայրի սահմանմանն աշխատողների ներկայացուցիչների մասնակցության վերաբերյալ կարգավորումները ներկայացված են Աշխատանքայի Օրենսգրքի հոդված 22-ի «Աշխատանքային պայմաններ, աշխատանքի կազմակերպումը և աշխատանքային միջավայր» բաժնում տրված տեղեկատվության մեջ, որոնց չպահպանման դեպքում ևս օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի համաձայն՝ աշխատողների ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն գործատուի և նրա լիազորած անձանց որոշումները և գործողությունները բողոքարկելու դատական կարգով:

Աշխատողները, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի համաձայն, իրավունք ունեն պաշտպանել իրենց աշխատանքային իրավունքները՝ դիմելով դատարան կամ աշխատողների ներկայացուցիչներին: Մասնավորապես, Աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված է, որ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացվում է՝

1) իրավունքը ճանաչելով.

2) մինչև իրավունքի խախտումը եղած դրությունը վերականգնելով.

3) իրավունքը խախտող կամ դրա խախտման համար վտանգ ստեղծող գործողությունները կանխելով կամ վերացնելով.

4) պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի կամ գործատուի իրավական ակտն անվավեր ճանաչելով.

5) դատարանի կողմից պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմնի՝ գործատուի օրենքին հակասող իրավական ակտը չկիրառելով.

6) իրավունքի ինքնապաշտպանությամբ.

7) պարտականությունը բնեղենով կատարելուն հարկադրելով.

8) վնասի հատուցում ստանալով.

9) տուգանք (տուժանք) բռնագանձելով.

10) իրավահարաբերությունը դադարեցնելով կամ փոփոխելով.

11) օրենքով նախատեսված այլ եղանակներով:

Տեսչական բարեփոխումների շրջանակներում ՀՀ 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 էին Հայաստանի Հանրապետության առողջապահության նախարարության աշխատակազմի առողջապահական պետական տեսչության և հաստատվել էր տեսչության կանոնադրությունը:

ՀՀ կառավարության 2017 թվականի ապրիլի 27-ի թիվ 444-Ն որոշմամբ՝ 2017 թվականի օգոստոսի 21-ից տեսչությունը լուծարվել է և ստեղծվել է Հայաստանի Հանրապետության առողջապահության նախարարության առողջապահական տեսչական մարմին: 444-Ն Որոշմամբ հաստատվել է նաև տեսչական մարմնի կանոնադրություն, որի 11-րդ կետի 10-13-րդ ենթակետերով սահմանվել են տեսչական մարմնին վերապահված հետևյալ գործառույթները՝

«10. աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման նորմերի կիրառման նկատմամբ օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով վերահսկողության իրականացումը, որը ներառում է՝

ա. աշխատատեղում աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված պարտադիր պահանջների, այդ թվում՝ աշխատանքի անվտանգության կոլեկտիվ և անհատական պաշտպանիչ միջոցների առկայության, պահպանման և շահագործման նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը,

բ. օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների պատճառների ուսումնասիրումը ու վերլուծումը,

գ. աշխատանքային օրենսդրության և այլ իրավական ակտերի կիրարկման ուղղությամբ գործատուների և արհեստակցական միությունների համար աշխատանքի անվտանգության ապահովման գործում մեթոդական օգնության կազմակերպումը՝ համապատասխան տեղեկատվության և խորհրդատվության տրամադրումը,

դ. մինչև 18 տարեկան անձանց, ինչպես նաև հղի կամ երեխային կրծքով կերակրող կանանց և երեխա խնամող աշխատողների համար աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների ապահովման նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը,

ե. աշխատողների կյանքին կամ առողջությանն սպառնացող՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված պահանջների խախտման վերաբերյալ փորձագիտական եզրակացության կամ արձանագրված

թերությունների մասին ակտի առկայության դեպքում խախտումների վերացման ժամկետների սահմանում, սահմանված ժամկետում թերությունները չվերացնելու դեպքում՝ օրենքով սահմանված կարգով կազմակերպության կամ դրա առանձին ստորաբաժանման աշխատանքները ժամանակավորապես դադարեցնելը՝ մինչև խախտումների վերացումը.

11) իր իրավասության շրջանակներում իրականացվող ստուգումների արդյունքներով բացահայտված խախտումների վերաբերյալ օրենքով սահմանված դեպքերում պարտադիր կատարման հանձնարարականներ տալը՝ սահմանելով ժամկետներ դրանց վերացման համար.

12) առողջապահության, աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման բնագավառի հարաբերությունները կարգավորող իրավական ակտերի պահանջների խախտման համար օրենքով սահմանված պատասխանատվության միջոցների կիրառումը.

13) առողջապահության, աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման բնագավառի՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենքների և դրանց համապատասխան ընդունված իրավական ակտերի դրույթների կիրառման վերաբերյալ բացատրական աշխատանքների իրականացումը, տնտեսավարող սուբյեկտներին իրենց իրավունքների և պարտականությունների մասին տեղեկացումը»:

«Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքի 41[1]-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Աշխատողների ներկայացուցիչների՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված իրավունքների իրականացմանը խոչընդոտելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հինսապատիկի չափով՝ խախտման յուրաքանչյուր դեպքի համար:

Նույն խախտումը, որը կատարվել է վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո՝ կրկին անգամ, մեկ տարվա ընթացքում՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկի չափով՝ խախտման յուրաքանչյուր դեպքի համար»:

## Հոդված 28. Ձեռնարկությունում և նրանց տրամադրվելիք մեխանիզմներում աշխատողների ներկայացուցիչների պաշտպանվածության իրավունքը

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

*Աշխատողների ներկայացուցիչներին տրամադրվող պաշտպանություն:* ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողներն

իրենց լիազորությունների իրականացման ժամկետում, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածին համապատասխան, չեն կարող ազատվել աշխատանքից՝ առանց աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի նախնական համաձայնության, բացառությամբ Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին (կազմակերպության լուծարման (անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարման և օրենքով նախատեսված դեպքերում պետական գրանցումն ուժը կորցրած կամ անվավեր ճանաչելու դեպքում), 5-րդ (աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականություններն առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում), 6-րդ (աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում), 8-10-րդ (8) աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու դեպքում. 9) անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու դեպքում. 10) պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքում.) կետերով նախատեսված դեպքերի:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն աշխատողների ներկայացուցչին աշխատանքից ազատելու մասին համաձայնություն ստանալու վերաբերյալ գործատուն պետք է դիմի աշխատողների ներկայացուցչական մարմնին: Աշխատողների ներկայացուցչական մարմինը պարտավոր է պատասխանել գործատուին դիմումն ստանալու օրվանից հետո՝ 14 օրվա ընթացքում: Աշխատողների ներկայացուցչական մարմինն աշխատողին ազատելու համաձայնություն տալու կամ համաձայնություն տալը մերժելու մասին որոշումը պարտավոր է ներկայացնել գրավոր: Եթե սահմանված ժամկետում պատասխան չի տրվում, ապա գործատուն իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը:

Աշխատողին ազատելու համաձայնություն չտալու մասին որոշումը գործատուն կարող է բողոքարկել դատական կարգով: Դատարանը կարող է անվավեր ճանաչել այդ որոշումը, եթե դրանով ոտնահարվում են գործատուի շահերը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված երաշխիքը կարող է կիրառվել աշխատողների ներկայացուցիչ չհամարվող աշխատողների նկատմամբ, եթե դա նախատեսված է կոլեկտիվ պայմանագրով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 26-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ գործատուն պարտավոր է՝ հարգել աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքները և չխոչընդոտել նրանց գործունեությանը: Աշխատողների ներկայացուցչի գործունեությունը չի կարող դադարեցվել գործատուի ցանկությամբ:

Ինչ վերաբերում է աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցրելու դեպքում գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծմանը, ապա Աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծումը համարվում է աշխատանքային

կարգապահությունը խախտելու համար կարգապահական տույժի տեսակ և, օրենսգրքի 226-րդ հոդվածի կարգավորումների համաձայն, մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը գործատուն պետք է աշխատողից պահանջի խախտման մասին գրավոր բացատրություն: Արդյունքում այդ հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս չարաշահումներ թույլ տալը գրեթե բացառվում է:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածով տրված են աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքները: Համաձայն նշված հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ և 7-րդ կետերի աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներից 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.

գործատուների և աշխատողների՝ աշխատանքային իրավունքների և շահերի պաշտպանության համար ազատորեն միավորվելու իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ արհեստակցական և գործատուների միություններ ստեղծելու կամ դրանց անդամագրվելու իրավունքը):

«Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» ՀՀ օրենսգրքի 41.1-րդ հոդվածով սահմանված է, որ աշխատողների ներկայացուցիչների՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված իրավունքների իրականացմանը խոչընդոտելն առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հինսապատիկի չափով՝ խախտման յուրաքանչյուր դեպքի համար:

Նույն խախտումը, որը կատարվել է վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո՝ կրկին անգամ, մեկ տարվա ընթացքում՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկի չափով՝ խախտման յուրաքանչյուր դեպքի համար:

*Աշխատողների ներկայացուցիչներին տրամադրվող հնարավորություններ*: «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 18-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ արհեստակցական միությունն իր կանոնադրական խնդիրներն իրագործելու նպատակով, Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, իրավունք ունի պետական մարմիններից, տեղական ինքնակառավարման մարմիններից, գործատուներից ստանալ ծառայողական, առեւտրային կամ բանկային գաղտնիք չհամարվող տեղեկություններ:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ արհեստակցական միությունն իրավունք ունի իր գործունեությունը լուսաբանել զանգվածային լրատվության միջոցներով կամ այդ նպատակով, օրենքով սահմանված կարգով, ունենալ լրատվության միջոցներ:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 24-րդ հոդվածով սահմանված է, որ գործատուն, կոլեկտիվ պայմանագրով (համաձայնագրով) սահմանված կարգով, արհեստակցական միությանը տրամադրում է անհրաժեշտ պայմաններ՝ արհեստակցական միության կանոնադրությամբ նախատեսված աշխատանքների կազմակերպման և կատարման համար: Արհեստակցական կազմակերպության անդամի դիմումի առկայության դեպքում գործատուն կազմակերպում է արհմիութենական անդամավճարի գանձումը և հատկացումը՝ արհեստակցական կազմակերպության կանոնադրությամբ և կոլեկտիվ պայմանագրով (համաձայնագրով) սահմանված կարգով ու ժամկետում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 175-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ աշխատողն ազատվում է աշխատանքային պարտականությունների կատարումից՝ պահպանելով աշխատատեղը (պաշտոնը)՝ որպես աշխատողների ներկայացուցիչ դատական նիստերին մասնակցելիս:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 175-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ կազմակերպությունում գործող աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողները տարվա ընթացքում ազատվում են աշխատանքային պարտականությունների կատարումից մինչև վեց աշխատանքային օր ժամկետով՝ աշխատողների ներկայացուցչական մարմինների միջոցառումներին մասնակցելու կամ որպես աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի անդամ՝ որակավորումը բարձրացնելու համար: Աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատման և այդ օրերի համար վճարման կարգը սահմանվում է կոլեկտիվ պայմանագրով կամ աշխատողների ժողովի (համաժողովի) որոշմամբ:

## ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

### Հոդվածներ 1, 15-ի վերաբերյալ

### Սոցիալական իրավունքի Եվրոպական կոմիտեի հարցումների առնչությամբ

(Եզրակացություն, 2016 թ.)

**Հոդված 1.1.**

*Զբաղվածության վիճակը:* Ստորև ներկայացվում է Հայաստանի Հանրապետությունում 2012-2016 թվականների զբաղվածության, գործազրկության և տնտեսական ակտիվության մակարդակների վերաբերյալ աղյուսակը:

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|---|---|---|---|---|
| Զբաղվածության մակարդակը | 51.9 | 53.2 | 52 | 50.9 | **50** |
| Գործազրկության մակարդակը | 17.3 | 16.2 | 17.6 | 18.5 | 18 |
| Տնտեսական ակտիվության մակարդակը | 62.7 | 63.4 | 63.1 | 62.5 | 61 |

Աղյուսակից հետևում է, որ ըստ ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից իրականացված տնային տնտեսությունների հետազոտության տվյալների՝ 2012-2016 թվականներին ՀՀ-ում տնտեսական ակտիվության մակարդակը նվազել է 2.7 տոկոսային կետով և 2016 թվականին կազմել է 61 տոկոս, այդ նույն ժամանակաշրջանում 1.9 տոկոսային կետով նվազել է զբաղվածության մակարդակը (2016 թվականին այն կազմել է 50%), համապատասխանաբար 0.7 տոկոսային կետով աճել է գործազրկության մակարդակը: 2016 թվականին գործազրկության միջին մակարդակը հանրապետությունում կազմել է 18%: Նշված ժամանակահատվածում տնտեսական ակտիվության, զբաղվածության մակարդակների համեմատաբար բարձր մակարդակ է գրանցվել 2013 թվականին, և բնականաբար, 2013 թվականին գործազրկության մակարդակը գրանցել է ցածր ցուցանիշ (16.2%): 2016 թվականին գործազրկության մակարդակի՝ հանրապետության միջին մակարդակից բարձր է ցուցանիշ է գարցվել Երևան քաղաքում (29.1%), Հայաստանի Հանրապետության Կոտայքի 21.8%), Շիրակի (21%) մարզերում:

2016 թվականին հանրապետությունում զբաղվածների թիվը կազմել է 1 006.2 հազ. մարդ, որոնց 47.5%-ը կանայք են (478.0 հազ.), 52.5%-ը՝ տղամարդիկ (528.2 հազ.): Զբաղվածների 19%-ը 15-29 տարեկան երիտասարդներ են, որոնց գործազրկության մակարդակը կազմել է 28.3%:

*Զբաղվածության քաղաքականությունը*: Զբաղվածության քաղաքականության իրականացման միջոցառումների արդյունավետության գնահատումը կատարվում է ՀՀ կառավարության 2014 թվականի սեպտեմբերի 11-ի N981-Ն որոշմամբ հաստատված՝ Զբաղվածության կարգավորման ամենամյա պետական ծրագրի մոնիթորինգի և գնահատման իրականացման կարգով:

2015 թվականից սկսած, յուրաքանչյուր հաջորդ տարվա զբաղվածության կարգավորման ամենամյա պետական ծրագրի նախագծի մշակման ընթացքում հաշվի են առնվում Զբաղվածության պետական ծրագրերի մոնիթորինգի և գնահատման գործընթացի ամփոփ հաշվետվությամբ ներկայացված՝ նախորդ տարվա զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրի վերլուծությունները և դրանց հիման վրա կատարված համապատասխան գնահատումները: Վերջիններս օգտագործվում են զբաղվածության պետական ծրագրերի ֆինանսական և ոչ ֆինանսական ցուցանիշների համամասնությունների սահմանման, ինչպես նաև ըստ Հայաստանի Հանրապետության մարզերի և տարածաշրջանների դրանց բաշխման ժամանակ:

Աշխատատեղերի ստեղծումը խթանելու համար ՀՀ կառավարությունը ներկայումս վարում է ներդրումային քաղաքականություն, որը (հաստատվել է ՀՀ կառավարության 2015 թվականի հոկտեմբերի 8-ի նիստի N45

արձանագրային որոշմամբ), այն ՀՀ կառավարության ընդհանուր տնտեսական քաղաքականության առանցքային ուղղություններից է, և ի թիվս այլ նպատակադրումների (ներդրումային և գործարար միջավայրի ձևավորում, շուկայական ենթակառուցվածքի զարգացում երկրի մրցակցային առավելությունների բացահայտում), միտված է որակյալ և բարձր վարձատրվող աշխատատեղերի ստեղծմանը, մարդկային կապիտալի զարգացման միջոցով տնտեսական զարգացման կայուն աճի և բնակչության բարեկեցության ապահովմանը, ինչը համահունչ է ՀՀ 2014-2025 թվականների հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագրի գերակայություններին:

*Աշխատատեղերի ստեղծմանը նպաստող քաղաքականություններ և ծրագրեր:*

Զբաղվածության ընդլայնումը հռչակվել է որպես 2014-2025 թվականների Հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագրի չորս հիմնական գերակայություններից մեկը: Ավելին, Ծրագրի գործողության առաջին հինգ տարիների ընթացքում զբաղվածության ընդլայնումը կարևորագույն գերակայությունն է՝ շեշտադրելով որակյալ, բարձր վարձատրվող աշխատատեղերի ստեղծման և տնտեսությունում ընդհանուր արտադրողականության աճին ուղղված գործողությունների իրականացումը: Ծրագրի հիմնական նպատակի ապահովումը նաև ուղղորդիչ է շրջանակային և ոլորտային քաղաքականությունների իրականացման համար:

Աշխատատեղերի ստեղծման և տնտեսական ակտիվության ապահովման իմաստով առանցքային է տնտեսության տարբեր ճյուղերում ու ոլորտներում իրականացվող քաղաքականությունների շրջանակը և պետական աջակցության համապատասխան գործիքակազմը:

<u>Արդյունաբերության ոլորտում</u> գործում է ՀՀ արտահանմանն ուղղված արդյունաբերական քաղաքականության ռազմավարությունը, որի ներքո առանձնացվել են արտահանման և զարգացման համեմատաբար մեծ պոտենցիալ ունեցող թվով 11 առաջնահերթ ոլորտներ: Արդյունաբերական քաղաքականության ներքո մի շարք գործիքներով պետական աջակցություն է տրամադրվում այդ ոլորտներում գործող մասնավոր հատվածի ընկերություններին, որոնք համապատասխանում են որոշակի չափորոշիչների: Ներառական զարգացման համատեքստում տնտեսական քաղաքականությամբ նպատակադրվում են գերազանցապես թեթև արդյունաբերության ոլորտները, մասնավորապես՝ ՀՀ կառավարության ծրագրով նախատեսվում է թեթև արդյունաբերության թիրախային ոլորտներում (մանածագործություն, հագուստի և կոշիկի արտադրություն) և ըստ գործունեության վայրերի աշխատատեղերի ստեղծումը խթանող հնարավոր արտոնությունների փաթեթի մշակումը:

<u>ՓՄՁ</u> դերը շեշտակի կարևորվում է նոր աշխատատեղերի ստեղծման, բնակչության կենսամակարդակի բարձրացման, հասարակության միջին խավի ձևավորման և դրանով իսկ աղքատության հաղթահարման տեսակետից: 2001 թվականից սկսած ՀՀ պետական բյուջեի ֆինանսավորմամբ իրականացվում են ՓՄՁ պետական աջակցության տարեկան ծրագրերը: Այստեղ առանցքային դեր

ունեն սկսնակ գործարարների ձեռներեցությանը, ուսուցողական, տեղեկատվական և խորհրդատվական աջակցության բաղադրիչները, որոնք ուղղակիորեն նպաստում են զբաղվածության և ինքնազբաղվածության ընդլայնման գործընթացին: «Պետական աջակցություն Հայաստանի ՓՄՁ ԶԱԿ հիմնադրամի կանոնադրական հիմնախնդիրների իրականացմանը» 2017 թվականի ծրագրի իրականացման համար ՀՀ 2017 թվականի պետական բյուջեում նախատեսվել է 152.6 մլն ՀՀ դրամ ռեսուրս: 2017 թվականի 1-ին կիսամյակի ընթացքում տրամադրվել է թվով 3187 աջակցություն մի շարք ուղղություններով, մասնավորապես՝ սկսնակ գործարարների ձեռներեցությանը, ուսուցողական և ոլորտային տեխնոլոգիական բնույթի, տեղեկատվական և խորհրդատվական, սկսնակ և գործող ՓՄՁ սուբյեկտներին վարկային երաշխավորությունների տրամադրման, ՓՄՁ միջազգայնացման, ներառյալ՝ Ձեռնարկությունների եվրոպական ցանցի գործունեության շրջանակներում, ոլորտային բիզնեսներին դրամաշնորհի տրամադրման ուղղություններով աջակցություն: Ընդ որում, ՓՄՁ զարգացմանն ուղղված աջակցության ավելի քան 90 տոկոսն ուղղվում է Երևանից դուրս՝ հանրապետության մարզեր:

<u>Ծառայությունների բնագավառում</u> տնտեսական աճի և զբաղվածության ընդլայնման մեծ պոտենցիալ ունեցող ոլորտների թվում է զբոսաշրջության ոլորտը: Զբոսաշրջության զարգացման հայեցակարգով կարևորվում է գյուղական շրջաններում զբոսաշրջության սոցիալական նշանակությունը: Այս նպատակի և երկրում զբոսաշրջային ինդուստրիայի զարգացման ուղղությամբ ծրագրեր են իրականացվում պետական բյուջեի ֆինանսավորման շրջանակներում և զարգացման գործընկերների հետ համագործակցությամբ: Ծրագրային հիմնական ուղղությունները զբոսաշրջային արդյունքի դիվերսիֆիկացումն ու թիրախային երկրներում ակտիվ մարքեթինգային քաղաքականությունն է, զբոսաշրջության համար կարևոր ենթակառուցվածքների զարգացումն ու արդիականացումը, հյուրանոցային ցանցի ընդլայնման խթանումը, ոլորտը ներկայացնող մասնավոր հատվածի ներկայացուցիչներին միջազգային հեղինակավոր միջոցառումներին մասնակցությանն աջակցությունն է և ոլորտի կարողությունների զարգացումը: Այս ամենն ուղղակիորեն խթանում է նաև ոլորտում գործարար ակտիվության աճը, ձեռներեցությունն ու ինքնազբաղվածությունը: Զբոսաշրջության բնագավառում պետական աջակցությամբ իրականացվում են ՀՀ մարզերում ամենամյա ավանդական փառատոններ, տոնակատարություններ և այլ զբոսաշրջային միջոցառումներ: Կարևորվում է զբոսաշրջային նոր արդյունքների մշակումն ու զարգացում, ինչպիսիք են, օրինակ, էքստրեմալ տուրիզմը, էկոտուրիզմը և այլն: Ակնկալվում է, որ այս ամենն անմիջական ազդեցություն կունենա տարածքներում ներդրումային ու տնտեսական հնարավորությունների ընդլայնման, ձեռներեցության ու բիզնեսի զարգացման, նոր աշխատատեղերի ստեղծման վրա:

Կից ներկայացվում է 2017 թվականի առաջին կիսամյակի դրությամբ Հայաստանում իրականացված ներդրումների և ստեղծված աշխատատեղերի վերաբերյալ, ինչպես նաև 2013-2016 թվականների զբաղվածության ցուցանիշների վերաբերյալ տեղեկատվություն:

**Հոդված 1.2.**

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 48-րդ հոդվածը սահմանում է ապացուցման բեռի ընդհանրական կանոնը, այն է՝ գործին մասնակցող յուրաքանչյուր անձ պետք է ապացուցի իր վկայակոչած փաստերը:
ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ եթե Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրով սահմանված են դատավարության այլ նորմեր, քան նախատեսված են Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով, ապա կիրառվում են միջազգային պայմանագրի նորմերը:

ՀՀ արդարադատության նախարարության կողմից մշակման փուլում է գտնվում «Իրավահավասարության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը, որով համապատասխան ձևով կսահմանվեն Եվրոպայի խորհրդի Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայից բխող ապացույցների բեռի բաշխման կանոնները:

**Հոդված 1.3.**

Զբաղվածության պետական գործակալության տարածքային կենտրոններում հաշվառված աշխատանք փնտրողների թիվը 2016 թվականին՝ նախորդ տարվա նկատմամբ աճել է 107.7%-ով և կազմել 95785, գործազուրկների թիվը աճել է 104.5%-ով (2016 թվականին այն կազմել է 80492), իսկ հաշմանդամություն ունեցող անձանց թիվը աճել է 117%-ով և կազմել 2926 մարդ:

2016 թվականին՝ 2015 թվականի նկատմամբ 107.2%-ով աճել է աշխատանքի տեղավորվածների թիվը (ներառյալ ժամանակավոր աշխատանքներում և վարձատրվող հասարակական աշխատանքներում ընդգրկված անձանց թիվը): Աշխատանքի տեղավորված հաշմանդամների թիվը այդ նույն ժամանակաշրջանում աճել է 8.1%-ով:

2014 թվականին Զբաղվածության պետական ծրագրերում ընդգրկվել է 7296 անձ (որոնցից՝ 451-ը հաշմանդամություն ունեցող), 2015 թվականին՝ 11107 անձ), 2016 թվականին՝ 13053 անձ: 2014 թվականին Զբաղվածության պետական գործակալության տարածքային կենտրոնների միջնորդությամբ աշխատանքի է տեղավորվել 11495 անձ, 2015 թվականին՝ 16598 անձ, 2016 թվականին՝ 17513 անձ: Ըստ Զբաղվածության պետական գործակալության տվյալների, 2014-2016 թվականներին աշխատանքի տեղավորվածների և թափուր աշխատատեղերի հարաբերակցությունը համապատասխանաբար կազմել է 54.6, 57.6 և 57.6, իսկ աշխատանք փնտրողներց աշխատանքի են տեղավորվել՝ 20.9%-ը, 18.4%-ը և 18.3%-ը:

2017 թվականի հուլիսի 1-ի դրությամբ՝ զբաղվածության պետական գործակալության տարածքային կենտրոններում հաշվառված աշխատանք փնտրողների թիվը կազմում է 91532 մարդ, նրանցից 76624-ը ունեն գործազուրկի կարգավիճակ: Աշխատանք փնտրողների 42.2%-ը (38686 մարդ) առաջին անգամ աշխատանք փնտրողներ են: Տարեսկզբից աշխատանքի են տեղավորվել աշխատանք փնտրողների շուրջ 4.5%-ը կամ 4131 մարդ, երիտասարդների 2.7%-ը: Գործակալությունը տարեսկզբից համագործակցել է 17688 գործատուների հետ, որոնցից թափուր աշխատատեղերի հայտ է ներկայացրել 1754 գործատու, հավաքագրված չկրկնվող թափուր աշխատատեղերի թիվը կազմել է 4833, որից նոր ստեղծված աշխատատեղերի թիվը կազմել է 184:

«Աշխատանքի տեղավորման ոչ պետական կազմակերպության կողմից մատուցվող ծառայություններից օգտվելու համար աջակցության տրամադրում» ծրագրի շրջանակներում Զբաղվածության պետական գործակալությունը 2014 թվականից համագործակցում է աշխատանքի տեղավորման ոչ պետական կազմակերպությունների հետ: Նշված ծրագրի շրջանակներում համագործակցության հուշագիր է կնքվել 7 ոչ պետական կազմակերպությունների հետ:

Միաժամանակ, պարզ չէ, թե սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի զեկույցում տեղ գտած 2014 թվականի աշխատանքի տեղավորվածների թվաքանակը՝ 2406 ցուցանիշը որտեղից է վերցված, քանի որ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակազմի զբաղվածության պետական գործակալության «employment.am» կայք էջում նման ցուցանիշ չկա: Բացի այդ կայքում տեղադրված թվերը նախնական են, և ճշգրտվում են հաջորդ տարվա սկզբին՝ համաձայն վարչական վիճակագրական հաշվետվությունների:

***Հոդված 15.2. և Հոդված 15.3.***

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներից է աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասսայից, 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:

«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը ՀՀ ազգային ժողովում քննարկվել է 2 ընթերցումով, 3-րդ ընթերցումով քննարկման ժամանակ քվորում չլինելու պատճառով (Հայաստանում Ազգային ժողովի ընտրությունների հետ

կապված) նախագծի լսումը հետաձգվել է: Այն կրկին քննարկվելու է նորընտիր Ազգային ժողովի կողմից:

«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 20-րդ կետում, օրենքում օգտագործվող հիմնական հասկացությունների թվում նշված է նաև խտրականությունը, որը հաշմանդամության պատճառով ցանկացած տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն է (այդ թվում նաև՝ խելամիտ հարմարեցումների տրամադրման մերժումը), որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային կամ ցանկացած այլ ոլորտում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով օրենքով սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը:

«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի 8-րդ հոդվածի 1-ին կետով սահմանված են հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման պետական քաղաքականության հետևյալ հիմնական սկզբունքները.

1) խտրականության արգելումը.

2) հաշմանդամություն ունեցող անձի հիմնական իրավունքների և ազատությունների պաշտպանությունը, հաշմանդամություն ունեցող անձի պատվի և արժանապատվության, մասնավոր և ընտանեկան կյանքի անձեռնմխելիության իրավունքի նկատմամբ հարգանքը.

3) հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ հասարակությունից մեկուսացման բացառումը և սոցիալական ներառումը.

4) հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ գոյություն ունեցող կարծրատիպերի և նախապաշարումների բացառումը.

5) հնարավորությունների հավասարությունը՝ անկախ հաշմանդամությունից օրենքի առաջ բոլորի հավասարությունը, հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով իրենց իրավունքները և ազատություններն իրականացնելու, օրինական շահերը պաշտպանելու հնարավորություններ ունենալը:

Ինչ վերաբերվում է խտրականությունը բացառող օրենսդրությանը, ապա ներկայումս մշակման փուլում է գտնվում «Խտրականության մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը: ՀՀ կառավարության 2017 թվականի մայիսի 4-ի «Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարությունից բխող 2017-2019 թվականների գործողությունների ծրագիրը հաստատելու մասին» N 483-Ն որոշմամբ հաստատված միջոցառումների ցանկի 77 կետով նախատեսվում է «Ստեղծել օրենսդրական կառուցակարգեր ՀՀ Սահմանադրությամբ ամրագրված իրավահավասարության ապահովման համար», ինչը ենթադրում է մինչև 2017 թվականի չորրորդ եռամսյակ ՀՀ կառավարություն ներկայացնել իրավական ակտ՝ օրենքի առջև ընդհանուր

հավասարության և խտրականության արգելքի ապահովման համար, իսկ 78 կետով նախատեսվում է մինչև 2018 թվականի երրորդ եռամսյակը ձևավորել ընդհանուր հավասարության ապահովման և խտրականության արգելքի անկախ և արդյունավետ մարմին:

«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի 9-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետով սահմանվում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար ֆիզիկական միջավայրի, այդ թվում՝ շինությունների, տրանսպորտային միջոցների, սարքավորումների, համընդհանուր օգտագործման ապրանքների, ինչպես նաև տեղեկատվության և հաղորդակցության (այդ թվում՝ տեղեկատվական և հաղորդակցության տեխնոլոգիաների), այլ ծառայությունների հասանելիության և մատչելիության ապահովումը՝ որպես հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման պետական քաղաքականության հիմնական ուղղություն:

«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի 23-րդ հոդված սահմանում է, որ հաշմանդամություն ունեցող անձանց, ինչպես նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց որոշակի խմբերին, Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում և կարգով, նրանց իրավունքների իրականացման ու պարտականությունների կատարման համար, կարող են սահմանվել առավել բարենպաստ պայմաններ, այդ թվում՝ մյուսների հետ համահավասար հնարավորություններ ապահովելու նպատակով: Սույն մասով սահմանված դեպքերը, ինչպես նաև այն բոլոր միջոցառումները (հատուկ միջոցառումներ), որոնք ուղղված են հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մյուսների հետ համահավասար հնարավորություններ ապահովելուն, չեն կարող դիտարկվել որպես խտրականություն, եթե դրանք համաչափ են, նպատակահարմար ու անհրաժեշտ՝ հետապնդվող իրավաչափ նպատակին հասնելու համար:

«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի 5-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում է, որ հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման համակարգն ընդգրկում է պետության կողմից երաշխավորված տնտեսական, սոցիալական, առողջապահական, իրավական, կրթական, մշակութային, մարզական և Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ չարգելված այլ բնույթի միջոցառումներ:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի հոդված 24-ը 1-ին և 2-րդ մասերով սահմանվում է, որ մատչելիությունը, որպես հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման նպատակով մատչելի պայմանների և հավասար հնարավորությունների

ապահովման թիրախային ուղղություն, ներառում է ֆիզիկական միջավայրի մատչելիությունը և տեղեկատվության և հաղորդակցության, ներառյալ՝ տեղեկատվական ու հաղորդակցության տեխնոլոգիաների և համակարգերի մատչելիությունը:

Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինները, կազմակերպությունները՝ անկախ կազմակերպական-իրավական ձևից, Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով և պայմաններին համապատասխան, իրենց իրավասությունների շրջանակներում, հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար ապահովում են ֆիզիկական միջավայրի, տեղեկատվության և հաղորդակցության մատչելիությունը, այդ թվում՝ բնակելի, հասարակական, արտադրական և այլ գործառնական նշանակություն ունեցող շենքերի և շինությունների մատչելիության, տրանսպորտային համակարգից, տեղեկատվության և հաղորդակցության միջոցներից, հանգստի և ժամանցի վայրերից անարգել կերպով օգտվելու պայմանների ստեղծումը:

«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի 25-րդ հոդվածը սահմանում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար ֆիզիկական միջավայրի մատչելիությունն ապահովվող հետևյալ հիմնական գործընթացները.

1) ֆիզիկական միջավայրի մատչելիությունն ապահովող պահանջների, ինչպես նաև համընդհանուր դիզայնի պահանջների և չափանիշների մշակումը՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց հիմնահարցերով զբաղվող կազմակերպությունների մասնակցությամբ և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից դրանց հաստատումը,

2) ֆիզիկական միջավայրը նվազ կամ անմատչելի դարձնող միջավայրային արգելքների վերացումը,

3) հաշմանդամություն ունեցող անձանց հատուկ կարիքները բավարարելու համար և նրանց համար ֆիզիկական միջավայրի մատչելիությունն ապահովող՝ համընդհանուր դիզայնի հետազոտմանը, նախագծմանը և կատարելագործմանը միտված աշխատանքների իրականացումը և (կամ) դրանց խրախուսումն ու խթանումը,

4) տարածքային պլանավորման, շենքերի և շինությունների, տրանսպորտային համակարգի, ընդհանուր օգտագործման տրանսպորտային միջոցների նախագծման, մշակման, արտադրության և շահագործման ընթացքում համընդհանուր դիզայնի պահանջները հաշվի առնելը,

5) արդեն իսկ շահագործման հանձնված և համընդհանուր դիզայնի պահանջները չբավարարող շենքերի և շինությունների հնարավորինս հարմարեցումը հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար, ընդ որում, համընդհանուր դիզայնի պահանջների լրիվ կամ մասնակի ապահովման անհնարինության դեպքում, պետք է ապահովվի օժանդակ հարմարանքների առկայությունը՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար դրանք առավելագույնս օգտագործելի դարձնելու նպատակով,

6) հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար տրանսպորտային համակարգի և ընդհանուր օգտագործման տրանսպորտային միջոցների

հարմարեցման ծրագրի մշակումն ու իրականացումը, ընդ որում, ծրագրում առնվազն պետք է նախատեսվեն՝

ա. համընդհանուր դիզայնի պահանջներին համապատասխան, իսկ դրա լրիվ կամ մասնակի ապահովման անհնարինության դեպքում՝ օժանդակ հարմարանքներով օդանավակայանների, ճոպանուղիների, երկաթուղու և մետրոպոլիտենի կայարանների, ավտոկայարանների, ավտոկայանների, կանգառների վերասարքավորման համար անհրաժեշտ միջոցառումները և դրանց իրականացման ժամկետները,

բ. Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, ավտոբուսային կանոնավոր փոխադրումներ իրականացնող կազմակերպությունների և անհատ ձեռնարկատերերի ընտրության մրցույթի անցկացման կարգում, որպես մրցութային պայման, հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելի ավտոբուսներով ապահովման պայմանի ամրագրումը,

գ. մարդատար-տաքսի ավտոմոբիլներով ուղևորափոխադրումների կազմակերպման լիցենզավորման կարգով (իսկ անհրաժեշտության դեպքում՝ մարդատար-տաքսի ավտոմոբիլներով ուղևորափոխադրումների կազմակերպման հետ կապված հարաբերությունները կարգավորող համապատասխան այլ իրավական ակտերով), մարդատար-տաքսի ավտոմոբիլներով ուղևորափոխադրումներ իրականացնող կազմակերպությունների և անհատ ձեռնարկատերերի (բացառությամբ 1-3 մարդատար-տաքսի ավտոմոբիլ ունեցող կազմակերպությունների և անհատ ձեռնարկատերերի) համար, որպես պարտադիր պահանջ, հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար հարմարեցված մարդատար-տաքսի ավտոմոբիլների նվազագույն քանակի ամրագրումը,

դ. հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելի տրոլեյբուսներով ապահովման պայմանի ամրագրումը,

ե. հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար երթևեկության սահմանված գրաֆիկներով հատուկ երթուղիների կազմման համար իրականացվող միջոցառումները,

զ. հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար նախընտրելի և անհրաժեշտ վայրերում տրանսպորտային միջոցների կանգառների սահմանումը,

7) վերականգնողական անհատական ծրագրերին համապատասխան, հաշմանդամություն ունեցող անձանց սեփականության կամ օգտագործման իրավունքով պատկանող բնակելի տարածքների (շինությունների) սարքավորումը օժանդակ հարմարանքներով՝ բնակելի ֆոնդի ընթացիկ և կապիտալ վերանորոգման համար հատկացվող կամ օրենսդրությամբ չարգելված այլ միջոցների հաշվին:

2017 թվականի հունվարի 12-ին ընդունվել է «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական ներառման 2017-2021 թվականների համալիր ծրագրին և ծրագրի իրականացումն ապահովող միջոցառումների ցանկին հավանություն տալու մասին» ՀՀ կառավարության N1 արձանագրային որոշումը (այսուհետ՝ Համալիր ծրագիր), որում հասարակական կյանքի հիմնական ուղղություններով սահմանվել են հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար սոցիալական

ներառման համար հավասար պայմաններ ապահովող միջոցառումներ, ամրագրվել են դրանց թիրախային արդյունքները առաջիկա հինգ տարիների համար:

Համալիր ծրագրի N2 հավելվածի 2.3.1 միջոցառման համաձայն նախատեսվում է հեռուստատեսությամբ եթեր արձակվող հեռուստահաղորդումների մատչելիության ապահովում՝ նախատեսված է, որ մինչև 2021 թվականը եթեր արձակվող հեռուստահաղորդումների առնվազն 25 տոկոսը պետք է ապահովված լինի սուրդոթարգմանությամբ և/կամ հայերեն լուսագրով: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց տեղեկատվությունն ապահովելու նպատակով նույն ծրագրով նախատեսված է նաև պետական մարմինների պաշտոնական էլեկտրոնային կայք էջերի հասանելիության ապահովում տեսողության և լսողության խնդիրներով հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար, ինպես նաև 2.3.6 կետով նախատեսվում է մինչև 2020 թվականը ծառայություն մատուցող մարմիններում հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելի ձևաչափով տեղեկատվություն ստանալու հնարավորության ապահովում՝ հատուկ տեսահաղորդակցման համակարգի ներդրման միջոցով:

2016 թվականի դեկտեմբերի 16-ին ընդունվել է «Ավտոմոբիլային տրանսպորտի մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը, որտեղ սահմանվել է դրույթ կանոնավոր ուղևորափոխադրումներում հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար հարմարեցված ավտոբուսներ ներգրավելու վերաբերյալ: Իրականացվում են նաև միջոցառումներ հանրապետությունում միասնական երթուղային ցանց ստեղծելու ուղղությամբ, որի օրենսդրական կարգավորումից և ձևավորումից հետո կազմակերպվող մրցույթներում կընդգրկվեն նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց հարմարեցված տրանսպորտային միջոցներ:

Առաջին և երկրորդ խմբի հաշմանդամություն ունեցող անձիք ունեն էլեկտրատրանսպորտից անվճար օգտվելու իրավունք:

Համալիր ծրագրով ամրագրվել է առաջիկա 5 տարիների ընթացքում միջքաղաքային, ներքաղաքային կանոնավոր ուղևորափոխադրումներ իրականացնող տրանսպորտային միջոցների մատչելիության ապահովում 25 տոկոսով և մայթերի, կանգառների, ավտոկայանատեղերի, ավտոկայանների, ավտոկայարանների հարմարեցում, հատուկ ձայնային ազդանշանների տեղադրում լուսացույցների վրա առնվազն 50 տոկոսով:

Համալիր ծրագրի N2 հավելվածի 2.1.1 միջոցառման համաձայն նախատեսվում է շենքերում և շինություններում հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելիությունն ապահովող շինարարական նորմերի վերանայում և արդիականացում, իսկ 2.1.2 միջոցառման համաձայն նախատեսվում է գոյություն ունեցող շենքերում և շինություններում հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելի պայմանների գնահատում և ըստ առաջնահերթությունների մատչելիության ապահովմանն ուղղված աշխատանքների իրականացում:

http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=117519Error! Hyperlink reference not valid.http://pdf.arlis.am/117519

ARLIS
ARMENIAN LEGAL INFORMATION SYSTEM

---

*Համարը* N1384-Ն *Տ*
*Եսակը* Ինկորպորացիա
*Տիպը* Որոշում
*Կարգավի*
*Ճակը* Գործում է
*Սկզբնաղբյուրը* ՀՀՊՏ 2005.09.22/60(432) Հոդ. 1164 *Ընդունման վայրը* Երևան
*Ընդունող մարմինը* ՀՀ կառավարություն *Ընդունման ամսաթիվը* 11.08.2005
*Ստորագրող մարմինը* ՀՀ վարչապետ *Ստորագրման ամսաթիվը* 29.08.2005
*Վավերացնող մարմինը* ՀՀ Նախագահ *Վ ավերացման ամսաթիվը* 08.09.2005

---

Ուժի մեջ մտնելուամսաթիվը *02.10.2005* Ուժը կորցնելու ամսաթիվը

Կապեր այլ փաստաթղթերի հետ Փ ոփոխողներ և ինկորպորացիաներ

---

## ՀՀ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՈՐՈՇՈՒՄԸ ԱՄԵՆԱՄՅԱ ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ԱՐՁԱԿՈՒՐԴԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՌԱՆՁԻՆ ԿԱՏԵԳՈՐԻԱՅԻ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՑԱՆԿԸ, ԱՅԴ ԱՐՁԱԿՈՒՐԴԻ ՆՎ ԱԶԱԳՈՒՅՆ ՏԵՎՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՏՐԱՄԱԴՐՄԱՆ ԿԱՐԳԸ ՍԱՀՄԱՆԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

---

*«Վավերացնում եմ»*
Հայաստանի Հանրապետության
Նախագահ Ռ. Քոչարյան
*8 սեպտեմբերի 2005 թ.*

## ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

## Ո Ր Ո Շ Ո Ւ Մ

**11 օգոստոսի 2005 թվականի N 1384-Ն**

## ԱՄԵՆԱՄՅԱ ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ԱՐՁԱԿՈՒՐԴԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՌԱՆՁԻՆ ԿԱՏԵԳՈՐԻԱՅԻ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՑԱՆԿԸ, ԱՅԴ ԱՐՁԱԿՈՒՐԴԻ ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ՏԵՎՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ Տ ՐԱՄԱԴՐՄԱՆ ԿԱՐԳԸ ՍԱՀՄԱՆԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Համաձայն Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 161-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը *որոշում է*.

1. Սահմանել՝

ա) ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը և արձակուրդի նվազագույն տևողությունը՝ համաձայն N 1 հավելվածի.

բ) ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի տրամադրման կարգը՝ համաձայն N 2 հավելվածի:

2. Սույն որոշումն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվան հաջորդող տասներորդ օրը և տարածվում է 2005 թվականի հունիսի 21-ից հետո ծագող հարաբերությունների վրա:

Հայաստանի Հանրապետության
վարչապետ Ա. Մարգարյան

2005 թ. օգոստոսի 29
Երևան

**Հավելված N 1**
**ՀՀ կառավարության 2005 թվականի**
**օգոստոսի 11-ի N 1384-Ն որոշման**

# Ց Ա Ն Կ

## ԱՄԵՆԱՄՅԱ ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ԱՐՁԱԿՈՒՐԴԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՌԱՆՁԻՆ ԿԱՏԵԳՈՐԻԱՅԻ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԵՎ ԱՐՁԱԿՈՒՐԴԻ ՆՎԱՀԱԳՈՒՅՆ ՏԵՎՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ

| N N ը/կ | Մասնագիտությունը, բնագավառը | սատան- քային |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Բժիշ կներ | 2 |
| 2. | Ատամնաբույժներ | 2 |
| 3. | Դեղագետներ և դեղագործներ | 2 |
| 4. | Բուժքույրեր | 2 |
| 5. | Բուժակներ | 2 |
| 6. | Տ եխնիկ-քիմիկոսներ | 2 |
| 7. | Անասնաբույժներ | 4 |
| 8. | Գնացքների, էլեկտրագնացքների և լոկոմոտիվների վարորդներ | 5 |
| 9. | Մատենագետներ, արխիվագետներ, արխիվի ֆոնդապահներ, արխիվի համակարգչային և թվայնացնող սարքավորումների ապարատավարներ, լաբորատորիայի վերականգնողներ, կազմարարներ և ախտահանողներ, արխիվի արխիվագիտական ստորաբաժանումների ղեկավարներ, փաստաթղթավարներ, պոլիգրաֆիական արտադրության, ստորգետնյա արխիվադարանների սպասարկման և կինոարտադրության աշ խատողներ ու հարակից մասնագիտությունների մասնագետներ | 5 |
| 9. 1. | Գրադարանավարներ՝ հնգօրյա աշ խատանքային ռեժիմով աշ խատող | 5 |
| 9. 2. | Գրադարանավարներ՝ վեցօրյա աշ խատանքային ռեժիմով աշ խատող | 6 |
| 10. | Ինքնաթիռների օդաչուներ և հարակից մասնագետներ | 4 |
| 11. | Ավիակարգավարներ (դիսպետչերներ) | 9 |
| 12. | Ինքնաթիռների երթևեկության անվտանգության տեխնիկներ | 4 |
| 13. | Մաքսային ծառայողներ | 4 |
| 14. | Հարկային ծառայողներ | 4 |
| 14.1. | *(14.1 կետն ուժը կորցրել է 09.09.10 N 1231-Ն)* | |
| 15. | Քաղաքացիական ծառայողներ, համայնքային ծառայողներ | 4 |
| 15.1. | Դիվանագիտական ծառայության պաշ տոն զբաղեցնողներ | 4 |
| 16. | Քաղաքական պաշ տոն զբաղեցնողներ՝ բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի պատգամավորների | 4 |
| 17. | Հայեցողական և քաղաքացիական պաշ տոն զբաղեցնողներ և քաղաքացիական աշ | |

| | | |
|---|---|---|
| | խատանք կատարողներ | 4 |
| 18. | Դատախազության աշ խատողներ և դատարանների աշ խատակազմերի մասնագետներ հատուկ քննչական ծառայության աշ խատակազմի պետական ծառայողներ | 4 |
| 19. | Լրագրողներ | 4 |
| 20. | Հայինկասացիայի աշ խատողներ | 4 |
| 21. | Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի և բանկային համակարգի աշ խատողներ | 4 |
| 22. | Ուղեկցորդներ երկաթուղու վագոնի, օդանավերի և նավերի բորտուղեկցորդներ | 4 |
| 23. | Վ ագոնավարներ հասարակական տրանսպորտի | 4 |
| 24. | Բանվորներ և բեռնատար մեքենաների վարորդներ՝ զբաղված լեռնային, լեռնահիմնական, շ ինմոնտաժային և շ իննորոգման աշ խատանքներում | 9 |
| 25. | Լեռնագործներ, բեռնատար մեքենաների վարորդներ և բանվորներ այլ մասնագիտությունների, ստորգետնյա և բաց եղանակներով օգտակար հանածոների արդյունահանման, պայթեցնողներ, քարտաշ ներ, քար մշ ակողներ և հարակից մասնագետներ | 9 |
| 26. | Շինարար-տեղակայորդներ և հարակից մասնագետներ | 5 |
| 27. | Բանվոր-հարդարողներ՝ զբաղված շ ինարարական և շ իննորոգման աշ խատանքներում և հարակից մասնագետներ | 5 |
| 28. | Ներկարարներ, բանվորներ շ ենքերի և շ ինությունների մակերևույթների մաքրման և հարակից մասնագետներ | 5 |
| 29. | Բանվորներ և բեռնատար մեքենաների վարորդներ՝ զբաղված հանքահորերի (հանքերի), բացահանքերի (կտրվածքների), մետրոպոլիտենների, թունելների և հատուկ նշ անակություն ունեցող ստորգետնյա կառույցների շ ինարարությունում | 9 |
| 30. | Բանվորներ մետաղամշակման և մեքենաշինական արդյունաբերության | 5 |
| 31. | Կաղապարողներ, եռակցողներ, դարբիններ, գրտնակիչներ, կառուցվածքային (կոնստրուկցիոն) մետաղի նախապատրաստողներ և հարակից նախապատրաստողներ, հարակից մասնագետներ | 5 |
| 32. | Գործիքագործ-փականագործներ, հաստոցավարներ, կարգաբերողներ, բանվորներ և հարակից մասնագետներ | 5 |
| 33. | Բանվորներ՝ զբաղված արծնապատմամբ, մետաղապատմամբ և ներկմամբ | 5 |
| 34. | Բանվորներ՝ զբաղված հղկանյութերի, սինթետիկ ալմաստների, գերկարծր նյութերի և դրանցից պատրաստվող արտադրատեսակների և բնական ալմաստների արտադրությունում | 9 |
| 35. | Բանվորներ գրահրատարակչական արտադրության | 4 |
| 36. | Եռակցողներ, էլեկտրագազաեռակցողներ, գազակտրողներ և հարակից մասնագետներ | 5 |
| 37. | Վ երամբարձ կռունկների մեքենավարներ (կռունկավար) և հարակից մասնագետներ | 5 |
| 38. | Հավաքորդ-փականագործներ էլեկտրական, էլեկտրամեխանիկական և ռադիոէլեկտրական սարքերի և հարակից մասնագետներ | 5 |
| 39. | Օպերատորներ, ապարատավարներ և մեքենավարներ քիմիական նյութերի արտադրության սարքավորանքի, նորոգող փականագործներ և էլեկտրափականագործներ կայանքների, կաթսայական, տուրբինային և շ ոգետուրբինային սարքավորումների, պոմպակայանի, էներգաբլոկի, էլեկտրակայանների և ցանցերի, ռադարային համալիրի, մայրուղային ռադիոլոկացիոն համակարգի և հարակից մասնագետներ | 5 |
| 40. | Օ դային գծերում վերնային աշ խատանքներով զբաղված վերանորոգող և էլեկտրացանցերում մալուխների նորոգման ու մալուխային գծերի վրա կապարային կցորդիչներ տեղադրող էլեկտրամոնտյոր-փականագործներ | 5 |
| 41. | Հիմնային և թթվային մարտկոցներ լիցքավորող ու սպասարկող աշ խատողներ | 5 |

| | | |
|---|---|---|
| 42. | Ծովի մակերևույթից 2000 մետրից ավելի բարձրության վրա աշ խատանքներ կատարող ճարտարագիտական-տեխնիկական աշ խատողներ | 5 |
| Հայկական ատոմային էլեկտրակայանի աշ խատողներ<br>*(Բաժինն ուժը կորցրել է 09.09.10 N 1231-Ն)* | | |
| 43. | Զինվորական ծառայությունից սահմանված կարգով արձակված կամ զինվորական պաշ տոնի կրճատման հետևանքով քաղաքացիական հատուկ ծառայության պաշ տոնում նշ անակված քաղաքացիական ծառայողներ՝<br>1) մինչև 15 տարի զինվորական ծառայության ստաժի դեպքում<br>2) 15-25 տարվա զինվորական ծառայության ստաժի դեպքում<br>3) 25 և ավելի տարվա զինվորական ծառայության ստաժի դեպքում | <br><br>4<br>6<br>9 |

| | | |
|---|---|---|
| 44. | Հայկական ատոմային էլեկտրակայանի աշ խատողներ, ովքեր իրականացնում են ստորև նշ ված աշ խատանքները՝<br>1) ատոմային էլեկտրակայանների կաթսայատան, տուրբինային (ոչ ռադիոակտիվ շ ոգիով աշ խատող տուրբիններ), նավթային տնտեսության արտադրամասերում (տեղամասերում) էլեկտրաէներգետիկական սարքավորումների և ավտոմատիկայի սպասարկում.<br>2) քիմիական ռեագենտների՝ ձեռքով պատրաստում և լցավորում, ատոմային էլեկտրակայանների կոնտուրներիսնում, կաթսաների, ջերմային ցանցերի ու գոլորշ ի՛չների սնման համար ջրի քիմիական մաքրման և աղազրկման գործընթացի վարում, զտիչների վերականգնում՝ թթուներով, աղերով ու ալկալիներով, քլորակրի լուծույթի պատրաստում և դոզավորում ու ցայտավազանների և հովացման համակարգերի ջրի քլորացում.<br>3) կաթսայատան, տուրբինային (ոչ ռադիոակտիվ գոլորշ իով աշ խատող), վառելիքի մատուցման արտադրամասերում (տեղամասերում) չափման, հսկման և կառավարման համակարգերի միջոցների (ավտոմատ սարքեր, կարգավորիչներ, տեխնոլոգիական պաշ տպանության սարքեր, արգելափակոցներ, ազդանշ անային համակարգեր և այլն) սպասարկում.<br>4) ատոմային էլեկտրակայաններում նավթի ընդունում և վերամղում.<br>5) կաթսայատան, տուրբինային (ոչ ռադիոակտիվ գոլորշ իով աշ խատող) արտադրամասերում (տեղամասերում) շ ոջայցերի միջոցով ջերմային սխեմաներում փոխարկում, գործող սարքավորումների հսկում. 6) կաթսայատան, տուրբինային (ոչ ռադիոակտիվ գոլորշ իով աշ խատող) արտադրամասերում (տեղամասերում) կամրջաձև ամբարձիչների վարում.<br>7) սառը վիճակում կաթսաների մաքրում.<br>8) տաք վիճակում կաթսաների որմնապատում.<br>9) ատոմային էլեկտրակայաններում ստորգետնյա ջերմահաղորդիչների ջերմային ցանցերի կառուցվածքների և ջերմավորման մուտքերի սպասարկում.<br>10) փակ շ ինություններում տեղադրված դիզելային ու լոկոմոբիլային էլեկտրակայանների սպասարկում և նորոգում.<br>11) ատոմային էլեկտրակայաններում ջերմատար և ջերմային ցանցերի կառուցվածքների նորոգում.<br>12) ատոմային էլեկտրակայանների ջերմային ցանցերում կաթսաների և ջերմատարների ջերմամեկուսացման համար երեսապատում.<br>13) կաթսայատան, տուրբինային արտադրամասերում (տեղամասերում), նավթային տնտեսություններում, թունելներում և ատոմային էլեկտրակայանների ջերմաֆիկացման խցերում գործող էլեկտրաէներգետիկական սարքավորումների ավտոմատիկայի չափման միջոցների, ռելեական պաշ տպանությանու ավտոմատիկայի նորոգում և կարգաբերում.<br>14) ատոմային էլեկտրակայանների (ոչ ռադիոակտիվ գոլորշ իով աշ խատող տուրբինի) էլեկտրական սարքավորումների, 220 կՎ և բարձր լարման էլեկտրական ցանցերի ու բաց բաշ խիչ սարքերի փորձարկում և պարամետրերի չափագրում.<br>15) ոչ հոսանքատար մասերում առանց լարման հանման օդային գծերի սպասարկում և նորոգում.<br>16) փայտանյութի հականեխման աշխատանքներ.<br>17) օդային գծերի և էլեկտրաենթակայանների սարքավորումների նորոգման ժամանակ վերնաշ խատանքներ.<br>18) ատոմակայանների տուրբինային արտադրամասերում (տեղամասերում) մաքրման, շ ինարարական և վերանորոգման աշխատանքներ | 5 |

| | | |
|---|---|---|
| 45. | Հայկական ատոմային էլեկտրակայանի աշխատողներ, ովքեր իրականացնում են ստորև նշված աշխատանքները՝<br>1) ռեակտորային, տուրբինային (ռադիոակտիվ շոգիով աշխատող տուրբիններ), ռեակտորատուրբինային հատուկ ջրամաքրման արտադրամասերում (տեղամասերում) կամրջային ամբարձիչների վարում.<br>2) ռադիոակտիվ նյութեր պարունակող ապրանքների նմուշառում և դրանց վերլուծություն.<br>3) ռադիոակտիվ գոլորշիով աշխատող ջերմացանցային, բոյլերային սարքավորումների սպասարկում.<br>4) ատոմակայանների հիմնական (առաջին) հաղորդաշղթայի արտադրական շինությունների մաքրում.<br>5) ռեակտորային, տուրբինային, ռեակտորատուրբինային, քիմիական արտադրամասերում (տեղամասերում) էլեկտրաէներգետիկական սարքավորումների և հիմնական (առաջին) հաղորդաշղթայի օժանդակ համակարգերի սպասարկում.<br>6) ատոմակայանի հիմնական (առաջին) հաղորդաշղթայի շենքերում գտնվող հատուկ ջրամաքրման և գազամաքրման, օդափոխման, տաք և սառն օդամատակարարման համակարգերի ու շինությունների սպասարկում.<br>7) ռեակտորային արտադրամասերում (տեղամասերում) միջուկային վառելիքի և մյուս նյութերի, ապրանքների փոխաբեռնման, տրանսպորտատեխնոլոգիական սարքավորումների սպասարկում և նորոգում.<br>8) ռեակտորային, տուրբինային (ռադիոակտիվ շոգիով աշխատող տուրբիններ), ռեակտորատուրբինային հատուկ ջրամաքրման արտադրամասերում (տեղամասերում) չափման միջոցների հսկման և կառավարման (ավտոմատ սարքավորումներ, կարգավորիչներ, տեխնոլոգիական պաշտպանության, արգելափակման, ազդանշանային և այլ սարքվածքներ) սպասարկում.<br>9) տուրբինային, ռեակտորային վառելիքի մատուցման արտադրամասերում (տեղամասերում) ռեակտորային, տուրբինային (ռադիոակտիվ շոգիով աշխատող) գործող էլեկտրաէներգետիկական սարքավորումների, ավտոմատիկայի և չափման միջոցների, ռելեական պաշտպանության և ավտոմատիկայի նորոգում ու կարգաբերում.<br>10) ռադիոակտիվ նյութերով աղտոտված սարքավորումների նորոգում, նյութերի և մասերի մշակում.<br>11) ռադիոակտիվ նյութերով աղտոտված գործիքների, սարքավորումների, նյութերի և մասերի ընդունում-հանձնում.<br>12) ռադիոակտիվ նյութերով աղտոտված սարքավորումների ու շինությունների ապաակտիվացում, հատուկ արտահագուստի, կոշիկի և այլ անհրաժեշտ պաշտպանության միջոցների ընդունում ու մշակում.<br>13) ատոմակայանի հիմնական (առաջին) հաղորդաշղթայի շենքում ռադիացիոն դոզիմետրական հսկողության իրականացում.<br>14) ռադիոակտիվ մնացորդների հավաքում, տեղափոխում, վերամշակում և թաղում.<br>15) ատոմակայանի հիմնական (առաջին) հաղորդաշղթայի շենքում իրականացվող նորոգման շինարարական աշխատանքներ.<br>16) տաք վիճակում կաթսաների մաքրում.<br>17) ենթակայանների, օդային էլեկտրահաղորդման գծերի ու էլեկտրասարքավորումների՝ լարման տակ գտնվող հոսանքատարմասերի սպասարկում և նորոգում | 9 |

*(Ցանկը լրաց. 23.02.06 N 190-Ն, 16.03.06 N 307-Ն, 12.04.07 N 417-Ն, փոփ., լրաց, 09.09.10 N 1231-Ն, լրաց. 20.01.11 N 72-Ն, 03.03.11 N 183-Ն)*

---

Հայաստանի Հանրապետության
կառավարության աշխատակազմի
ղեկավար-նախարար Մ. Թոփուզյան

**Հավելված N 2**
**ՀՀ կառավարության 2005 թվականի**
**օգոստոսի 11-ի N 1384-Ն որոշման**

# Կ Ա Ր Գ

## ԱՄԵՆԱՄՅԱ ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ԱՐՁԱԿՈՒՐԴԻ ՏՐԱՄԱԴՐՄԱՆ

1. Սույն կարգով սահմանվում է ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների արձակուրդի տրամադրման կարգը:

2. Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդը տրամադրվում է յուրաքանչյուր աշխատանքային տարվա համար՝ տվյալ տարում:

3. Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդը, կողմերի համաձայնությամբ, կարող է միացվել ամենամյա նվազագույն արձակուրդին կամ տրամադրվել առանձին:

4. Աշխատանքի առաջին տարվա համար ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդը տրամադրվում է տվյալ կազմակերպությունում անընդմեջ աշխատանքի 6 ամիսը լրանալուց հետո: Երկրորդ և յուրաքանչյուր հաջորդ աշխատանքային տարվա համար ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդը տրամադրվում է աշխատանքային տարվա ցանկացած ժամանակ՝ ամենամյա արձակուրդի տրամադրման հերթականությանը համապատասխան: Հերթականության կարգը սահմանվում է կոլեկտիվ պայմանագրով, իսկ նման պայմանագրի բացակայության դեպքում՝ կողմերի համաձայնությամբ:

5. Մինչև տվյալ կազմակերպությունում անընդմեջ աշխատանքի 6 ամիսը լրանալը աշխատողի խնդրանքով ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ տրամադրվում է՝

ա) կանանց հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդից առաջ կամ հետո. բ) կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված այլդեպքերում:

6. Տվյալ կազմակերպությունում անընդմեջ աշխատանքի 6 ամիսը լրանալուց հետո ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի ժամանակի ընտրության իրավունքունեն՝

ա) մինչև 18 տարեկան աշխատողները.

բ) հղի կանայք և մինչև 14 տարեկան երեխա խնամող աշխատողները:

7. Տղամարդկանց ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդն իրենց ցանկությամբ տրամադրվում է կնոջ հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդի ժամանակահատվածում:

8. Առանց աշխատանքից կտրվելու սովորող աշխատողների ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդն իրենց ցանկությամբ տրամադրվում է՝ քննություններին, ստուգարքներին, դիպլոմային աշխատանքներին նախապատրաստման, լաբորատոր աշխատանքների կատարման ժամկետներին համապատասխան:

9. Հիվանդին կամ հաշմանդամին տանը խնամող աշխատողին, ինչպես նաև քրոնիկ հիվանդությամբ տառապող այն աշխատողին, որի հիվանդության սրացումը կախված է մթնոլորտային պայմաններից, ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդը բժշկական եզրակացության հիման վրա տրամադրվում է նրանց նախընտրած ժամանակ:

Հայաստանի Հանրապետության
կառավարության աշխատակազմի
ղեկավար-նախարար

Մ. Թ ոփուզյան