

ՀԵՂԻՆԱԿ՝
ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՄԲ՝
ՀՈՎՍԵՓ ՊՈՂՈՍՅԱՆ
ՏԱԹԵՎ ՀԱՄԲԱՐՁՈՒՄՅԱՆ
ԱՐՓԻՆԵ ՉԱՓԱՐՅԱՆ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

ՁԵՌՆԱՐԿ ԱՌԱՋԻՆ

ԿԱՐՄԻՐ ԳԾԵՐ, ՈՐՈՆՔ ՉՊԵՏՔ Է ՀԱՏԻ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆ

ՁԵՌՆԱՐԿԸ ՍՏԵՂԾՎԵԼ Է ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐԴՅՈՒՆԱԲԵՐՈՂՆԵՐԻ ԵՎ ԳՈՐԾԱՐԱՐՆԵՐԻ
ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՀՀ ԱՌՈՂՋԱՊԱՀԱԿԱՆ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵՍՉԱԿԱՆ ՄԱՐՄՆԻ ՄԻՋԵՎ ԿՆՔՎԱԾ
ՀԱՄԱՁԱՅՆԱԳՐԻ ԱՐԴՅՈՒՆՔՈՒՄ

ԵՐԵՎԱՆ 2021

ՆԱԽԱԲԱՆ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵՍՉՈՒԹՅՈՒՆԸ ՎԵՐԱԴԱՌՆՈՒՄ Է

2021 թվականի հուլիսի 1-ից ուժի մեջ մտնող ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 33-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական հսկողությունն ու վերահսկողությունը իրականացնում են համապատասխան պետական մարմինները, իսկ ոչ պետական վերահսկողությունը՝ աշխատողների ներկայացուցիչները և գործատուները (գործատուների ներկայացուցիչները):

ՀՀ կառավարության 2019 թվականի օգոստոսի 22-ի «Վերահսկողություն իրականացնող լիազոր մարմիններ ճանաչելու մասին» N 1071-Ա որոշման համաձայն աշխատանքային իրավունքի՝ ներառյալ աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման ոլորտների նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու լիազորությունները դրված է Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի վրա:

Կառավարության այս որոշումը իր արտացոլումն է գտել նաև 2019 թվականի դեկտեմբերի 4-ին ընդունված «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքում լրացում և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքում, որի 230-րդ հոդվածը շարադրվել է հետևյալ խմբագրությամբ՝

« Առողջապահության ոլորտում և աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմինը

Սույն օրենսգրքի 41-րդ, 41.1-ին, 41.2-րդ, 41.6-րդ, 42-43-րդ, 45-47.5-րդ, 47.7-47.13-րդ, 80-86-րդ (եթե դրանք համարվում են մթնոլորտային օդի պահպանության սանիտարահիգիենիկ կանոնների և նորմերի խախտումներ), 87-րդ (Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կարգադրագրերը չկատարելու համար), 96.1-ին հոդվածներով, 152-րդ հոդվածով, 158-րդ հոդվածի 19-րդ մասով, 169.5-րդ, 169.8-րդ, 173.3-րդ, 198-րդ հոդվածներով, 201-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ գործերը քննում և վարչական տույժեր է նշանակում Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը:»:

ԿԱՐՄԻՐ ԳԻԾ ԱՌԱՋԻՆ

«ՈՃԻՐ ԵՎ ՊԱՏԻԺ»

Ֆեոդոր Դոստոևսկու հայտնի վեպի վերնագիրը գուցե և դաժան է հնչում, սակայն ըստ էության ճիշտ է արտահայտում ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի էությունը:

Աշխատանքային իրավունքին վերաբերվող առաջին այդպիսի հոդվածը 41-րդն է.

Հոդված 41. Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները խախտելը

Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները խախտելը (բացառությամբ սույն օրենսգրքի 41¹, 41², 96¹ հոդվածներով, 158 հոդվածի տասնյոթերորդ մասով, 169⁵, 169⁸ հոդվածներով նախատեսված դեպքերի)՝

առաջացնում է նախազգուշացում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ:

Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները խախտելը, որը կատարվել է վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում գործատուի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկի չափով:

Սույն օրենսգրքի 41¹, 41², 96¹ հոդվածներով, 158 հոդվածի տասնյոթերորդ մասով, 169⁵, 169⁸ հոդվածներով նախատեսված դեպքերին դեռ կանդիդատներ:

Այստեղ ավելացնենք, որ, ըստ էության աշխատանքային օրենսգրքում և աշխատանքային նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերում ներառված գործատուի պարտավորություններին վերաբերող բոլոր հոդվածները կարող են դրվել այս հոդվածի կիրառման հիմքում:

Որոշակի մեղմացում կարող են իրենց հետ բերել ստուգաթերթերը, որոնց մասին ստորև.

ՍՏՈՒԳԱԹԵՐԹԵՐ

Ստուգաթերթերի հետ կապված իրավակարգավորումները սահմանված են «Հայաստանի Հանրապետությունում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածում:

Այսպես՝ նշված օրենքի 3-րդ հոդվածի 1.1 մասի համաձայն «Բոլոր ստուգումները, բացառությամբ հարկային և մաքսային մարմինների կողմից իրականացվող ստուգումների, Հայաստանի Հանրապետության տնտեսական մրցակցության պաշտպանության պետական հանձնաժողովի, Հայաստանի Հանրապետության ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից իրականացվող ստուգումների, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեի կատարման ուղղությամբ տարվող աշխատանքների՝ ներառյալ պետական պատվերի տեղադրման (գնումների գործընթացի) ճշտության և օրինականության նկատմամբ հսկողությունը, անցկացվում են բացառապես ստուգաթերթերի հիման վրա, որոնք հաստատում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Ստուգաթերթերը մշակվում են յուրաքանչյուր համապատասխան ոլորտի և գործունեության տեսակի համար՝ հիմնվելով ստուգում իրականացնող յուրաքանչյուր մարմնի հսկողության ոլորտի և աշխատանքի առանձնահատկությունների վրա:

Ստուգաթերթի հարցերն ընդգրկում են տնտեսավարող սուբյեկտների նկատմամբ Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված այն պահանջների սպառիչ ցանկը, որոնց խախտումը կարող է վնաս հասցնել մարդու կյանքին կամ առողջությանը, կենդանիներին, շրջակա միջավայրին, քաղաքացիների, իրավաբանական անձանց կամ պետության գույքային իրավունքներին:

Ստուգաթերթերի հարցերը ձևավորվում են նվազագույն բավարարության սկզբունքի համաձայն և չեն ընդգրկում այն պահանջները, որոնց պահպանումը չի նպաստում տնտեսավարող սուբյեկտի գործունեությունից առաջացող ռիսկերի նվազեցմանը:

Ստուգաթերթերի հարցերը չեն կարող անմիջականորեն հղում պարունակել նորմատիվ իրավական ակտերին: Հարցի ձևակերպման համար հիմք հանդիսացող իրավական նորմերը նշվում են առանձին սյունակով՝ յուրաքանչյուր հարցի դիմաց:

Ստուգաթերթերը պարտադիր կարգով տեղադրվում են ստուգում իրականացնող համապատասխան մարմինների պաշտոնական ինտերնետային կայքերում:»:

Այս հոդվածում ցանկանում ենք առանձնացնել 4-րդ պարբերությունը՝ ըստ որի, Ստուգաթերթերի հարցերը ձևավորվում են նվազագույն բավարարության սկզբունքի

համաձայն և չեն ընդգրկում այն պահանջները, որոնց պահպանումը չի նպաստում տնտեսավարող սուբյեկտի գործունեությունից առաջացող ռիսկերի նվազեցմանը:

Այսինքն՝ ստուգաթերթերը չեն կարող իրենց մեջ ներառել աշխատանքային օրենսգրքի և աշխատանքային նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի բոլոր դրույթները՝ դրանցում չեն կարող ընդգրկվել այն պահանջները, որոնց պահպանումը չի նպաստում տնտեսավարող սուբյեկտի գործունեությունից առաջացող ռիսկերի նվազեցմանը:

Այս հարցում ավելի հստակեցում է մտցնում նույն հոդվածի 2-րդ մասը, ըստ որի ստուգում իրականացնելու մասին հրամանում կամ հանձնարարագրում պետական մարմնի ղեկավարը պետք է նշի նաև ստուգաթերթով նախատեսված այն հարցերի շրջանակը, որոնք անհրաժեշտ է պարզաբանել տվյալ ստուգման ընթացքում:

Այսինքն՝ ստուգումները իրականացնելիս հիմք պետք է ընդունվի ոչ թե ամբողջ ստուգաթերթը, այլ դրա այն մասը, որի համար էլ նախաձեռնվել է այդ ստուգումը:

Ինդրի վերաբերյալ ևս մեկ հստակեցում ունի նույն հոդվածի 4-րդ մասը, ըստ որի՝ ստուգումը կատարող պաշտոնատար անձը (անձինք) ստուգումն իրականացնելու մասին հրամանում կամ հանձնարարագրում նշված նպատակի շրջանակներից դուրս գալու իրավունք չունի (չունեն):

Այսինքն, ստուգում իրականացնող անձինք պետք է պատասխանեն բացառապես տվյալ գործունեության համար նախատեսված ստուգաթերթում ընդգրկված հարցերին և ստուգեն դրանք կարգավորող նորմերի կատարման պահանջները:

ԿԱՐՄԻՐ ԳԻԾ ԵՐԿՐՈՐԴ

ԻՆՉԻ ՄԱՍԻՆ ԵՆ ԶԳՈՒՇԱՅՆՈՒՄ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ 41՝ ԵՎ 41² ՀՈԴՎԱԾՆԵՐԸ

Այս հոդվածներով նախատեսված «տաբուները» լրացուցիչ բացատրության կարիք չունեն, այդ պատճառով էլ այն բերում ենք ամբողջությամբ:

Հոդված 41¹. Աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքների իրականացմանը խոչընդոտելը

Աշխատողների ներկայացուցիչների՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված իրավունքների իրականացմանը խոչընդոտելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկի 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 41². 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.

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:

ԿԱՐՄԻՐ ԳԻԾ ԵՐՐՈՐԴ

ԶԳՈՒՅՇ ԵՐԵԽԱՆԵՐ ԵՆ

ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքում 41.6-րդ հոդվածը նոր է ավելացվել: Ըստ այդ հոդվածի՝

1. Գործատուի կողմից մինչև տասնվեց տարեկան անձին օրենքով նախատեսված պահանջների խախտումով աշխատանքի ընդունելը կամ ներգրավելը կամ մինչև տասնութ տարեկան անձին աշխատանքային օրենսդրությամբ արգելված աշխատանքներում ներգրավելը կամ թույլատրելը կամ հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց աշխատանքային օրենսդրությամբ արգելված աշխատանքներում կամ վնասակար կամ վտանգավոր աշխատանքի պայմաններում աշխատանքի ներգրավելը կամ թույլատրելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի երկուհարյուրապատիկի չափով:

2. Սույն հոդվածով սահմանված արարքներից որևէ մեկը վարչական տույժ նշանակելու օրվանից հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում, կրկին կատարելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չորսհարյուրապատիկի չափով:

Այս հոդվածի հետ կապված լրացուցիչ մեկնաբանությունների անհրաժեշտություն է առաջանում:

Նախ անդրադառնանք մինչև 16 տարեկան անձի աշխատանքի ընդունելու և ներգրավելու հետ կապված խնդիրներին:

Այդ մասին ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը անդրադարձել է մի քանի հոդվածներով: Դրանցից հոդված 17-րդի 2-րդ մասը հուշելով պարտադրում է.

«Աշխատող են համարվում նաև ծնողներից մեկի կամ որդեգրողի կամ հոգաբարձուի գրավոր համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագրով աշխատող տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան անձինք:»:

Սույն հոդվածի 4-րդ մասը հստակեցնում է՝ «Մինչև 16 տարեկան անձանց հետ կնքվում է ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր:»:

Թե ինչպես է կնքվում այդ պայմանագիրը մանրամասնում է Օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի 1-ին մասը. « 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:»:

ՈՒՇԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ

Վերոնշյալ դրույթների հիման վրա կարող ենք հստակեցնել հետևյալը.

- 14-ից մինչև 16 տարեկան երեխաների հետ կնքվում է սովորական աշխատանքային պայմանագիր, որի կողմ են հանդիսանում հենց երեխաները՝ այսինքն պայմանագրի օրինակը տրամադրվում է նրանց:

Իսկ նրանց ծնողներից մեկից կամ որդեգրողից կամ հոգաբարձուից պահանջվում է միայն գրավոր համաձայնություն:

- Մինչև 14 տարեկան երեխաների դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը կազմվում է ծնողներից մեկի կամ որդեգրողի կամ խնամակալի ստորագրությամբ մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով, որի մեկ օրինակը գործատուն հանձնում է ծնողներից մեկին կամ որդեգրողին կամ խնամակալին:
- Անդրադառնանք նաև 17-րդ հոդվածի 4-րդ մասի պահանջին, այն է՝ «Մինչև 16 տարեկան անձանց հետ կնքվում է ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր:»: Հիշեցնենք, որ ՀՀ ԱՕ 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 4-րդ կետի համաձայն ժամանակավոր է համարվում մինչև երկու ամիս ժամկետով կնքվող պայմանագրերը:

ԻՍԿ ԻՆՉ Է ՆՇԱՆԱԿՈՒՄ «ՆԵՐԳՐԱՎԵԼԸ »

Հիշեցնենք, որ ՀՀ ՎԻՎ Օրենսգրքի խնդրո առարկա 41.6-րդ հոդվածը տուգանք է նախատեսում նաև գործատուի կողմից մինչև տասնվեց տարեկան անձին օրենքով նախատեսված պահանջների խախտումով աշխատանքի ներգրավելը

ՀՀ ԱՕ 17-րդ հոդվածի 2.1 մասի համաձայն տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան անձինք կարող են ընդգրկվել միայն նրանց առողջությանը, անվտանգությանը, կրթությանը և բարոյականությանը չվնասող ժամանակավոր աշխատանքներում՝ սույն օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ և 5-րդ կետերին, 91-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին կետին, 101-րդ հոդվածին, 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետին, 143-րդ հոդվածի 1.1-ին մասին, 148-րդ հոդվածի 3-րդ մասին, 149-րդ հոդվածի 4-րդ մասին, 153-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, 154-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, 155-րդ հոդվածի 7-րդ մասին, 164-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 1-ին կետին, 209-րդ հոդվածի 3-րդ մասին, 240-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, 249-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 257-րդ հոդվածին համապատասխան:

Այժմ առավել մանրամասն անդրադառնանք վերոնշյալ հոդվածներին: Այսպես.

- ՀՀ ԱՕ 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ և 5-րդ կետերի համաձայն աշխատանքի ընդունելիս պահանջվում է «*տեղեկանք առողջական վիճակի մասին մինչև տասնութ տարեկան քաղաքացիների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու ժամանակ*»:

Հիշեցնենք, որ մինչև 18 տարեկան անձանց առողջական վիճակի տեղեկանքի հետ կապված պահանջները սահմանված են ՀՀ կառավարության 2003 թվականի մարտի 27-ի թիվ 347-Ն որոշմամբ:

- ՀՀ ԱՕ 91-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին կետի համաձայն «*փորձաշրջան չի կարող նախատեսվել, եթե աշխատանքի են ընդունվում տասնութ տարին չլրացած անձինք*»:

- ՀՀ ԱՕ 101-րդ հոդվածի համաձայն «*1. Ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիրը մինչև երկու ամիս ժամկետով կնքվող աշխատանքային պայմանագիրն է:*

2. Ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողները այդ ժամանակահատվածում կարող են ներգրավվել աշխատանքի հանգստյան օրերին և ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի օրերին: Հանգստյան օրերի և ոչ աշխատանքային՝

տոնական ու հիշատակի օրերի համար վճարվում է ժամային (օրական) դրույքաչափի կամ գործավարձի առնվազն կրկնակի չափով:

3. (մասն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն)

4. Աշխատողը կամ գործատունը իրավունք ունեն լուծելու ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ այդ մասին առնվազն երեք օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով միմյանց: Ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում աշխատողին արձակման նպաստ չի վճարվում:

Հիշեցնենք, որ ՀՀ ԱՕ 17-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն փասնչորսից մինչև փասնութ փարեկան անձինք չեն կարող ընդգրկվել աշխատանքի հանգստյան, ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի:

- ՀՀ ԱՕ 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի համաձայն «աշխատաժամանակի կրճատ փակումը սահմանվում է փասնչորսից մինչև փասնվեց փարեկան աշխատողների համար՝ շաբաթական մինչև 24 ժամ»:

- ՀՀ ԱՕ 143-րդ հոդվածի 1.1-ին մասի համաձայն «աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի կիրառումն արգելվում է մինչև 18 փարեկան աշխատողների նկատմամբ»:

Հիշեցնենք, որ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկը սահմանված է ՀՀ ԱՕ 143-րդ հոդվածով:

- ՀՀ ԱՕ 148-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն «գիշերային աշխատանքի ներգրավել չի թույլատրվում մինչև փասնութ փարեկան անձանց, ինչպես նաև այն աշխատողներին, որոնց գիշերային աշխատանքն արգելված է բժշկական եզրակացությամբ»:

Հիշեցնենք, որ ՀՀ ԱՕ 148-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն գիշերային ժամանակ է համարվում ժամը 22-ից մինչև 6-ը:

- ՀՀ ԱՕ 149-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն «փանը կամ կազմակերպությունում հերթապահության ներգրավել չի թույլատրվում մինչև փասնութ փարեկան աշխատողներին»:

Հիշեցնենք, որ հերթապահության հետ կապված կարգավորումները սահմանված են ՀՀ ԱՕ 149-րդ հոդվածով:

- ՀՀ ԱՕ 153-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն «մինչև փասնութ փարեկան աշխատողներին, որոնց աշխատաժամանակի փակումը գերազանցում է 4 ժամը,

աշխատատեղիի ընթացքում պետք է տրվի հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջում՝ նվազագույնը 30 րոպե»:

Հիշեցնենք, որ ՀՀ ԱՕ 153-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումները ներառվում են աշխատատեղում, իսկ դրանց տրամադրման կարգը սահմանվում է ներքին կարգապահական կանոններով, աշխատանքի ժամանակացույցով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով:

- ՀՀ ԱՕ 154-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն «ամենօրյա անընդմեջ հանգստի տևողությունը տասնչորսից մինչև տասնվեց փարեկան աշխատողների համար չի կարող պակաս լինել 16 ժամից, իսկ տասնվեցից մինչև տասնութ փարեկան աշխատողների համար՝ ոչ պակաս 12 ժամից, և պետք է ներառի ժամը 22-ից մինչև 6-ը»:

- ՀՀ ԱՕ 155-րդ հոդվածի 7-րդ մասի համաձայն «մինչև տասնութ փարեկան աշխատողներին շաբաթվա ընթացքում տրվում է ոչ պակաս, քան երկու հանգստյան օր»:

- ՀՀ ԱՕ 164-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 1-ին կետի համաձայն «անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո ամենամյա արձակուրդի ժամանակի ընտրության իրավունք ունեն՝ մինչև տասնութ փարեկան աշխատողները»:

Հիշեցնենք, որ ՀՀ ԱՕ 17-րդ հոդվածի համաձայն մինչև 16 փարեկան անձանց հետ կնքվում է ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր:

- ՀՀ ԱՕ 209-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն «մինչև տասնութ փարեկան աշխատողին արգելվում է միայնակ ուղարկել գործուղման»:

- ՀՀ ԱՕ 240-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն «լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիր չի կարող կնքվել մինչև տասնութ փարեկան աշխատողների հետ»:

Հիշեցնենք, որ ՀՀ ԱՕ 240-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիր կարող է կնքվել այն աշխատողների հետ, որոնց աշխատանքն անմիջականորեն կապված է նյութական արժեքների պահպանության, ընդունման, դուրսգրման, առուվաճառքի, տեղափոխման կամ օգտագործման հետ:

- ՀՀ ԱՕ 249-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն «մինչև տասնութ փարեկան աշխատողները պարտավոր են անցնել բժշկական զննություն աշխատանքի ընդունման ժամանակ, իսկ մինչև տասնութ փարեկան դառնալը՝ սահմանված պարբերականությամբ:

Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողների պարբերական բժշկական զննությունը կատարվում է գործատուի հաշվին»:

Հիշեցնենք, որ ՀՀ կառավարության 2004 թվականի հուլիսի 15-ի թիվ 1089-Ն որոշման 7-րդ կետի համաձայն պարբերական բժշկական զննությունը կատարվում է յուրաքանչյուր 12 ամիսը մեկ անգամ:

- ՀՀ ԱՕ 257-րդ հոդվածի համաձայն «Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում, ինչպես նաև օրենքով սահմանված այլ դեպքերում մինչև տասնութ տարեկան անձանց ներգրավելն արգելվում է»:

Հիշեցնենք, որ մինչև 18 տարեկան անձանց համար ծանր, վնասակար աշխատանքները սահմանված են ՀՀ կառավարության 2005 թվականի դեկտեմբերի 29-ի թիվ 2308-Ն որոշմամբ, իսկ առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքները՝ ՀՀ կառավարության 2010 թվականի դեկտեմբերի 2-ի թիվ 1698-Ն որոշմամբ:

ԱՄՓՈՓՈՒՄ

ՀՀ ԱՕ 17-րդ հոդվածի 2.1-րդ մասի համաձայն գործատուն պարտավոր է տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան անձանց ընդգրկել միայն նրանց առողջությանը, անվտանգությանը, կրթությանը և բարոյականությանը չվնասող ժամանակավոր աշխատանքներում:

Եվ որպեսզի այդ աշխատանքը լինի **առողջությանը և անվտանգությանը չվնասող** օրենսդիրը հետևյալ սահմանափակումներն է պարտադրում.

- Գործատուն չի կարող աշխատանքային պայմանագիր կնքել 14-16 տարեկան անձանց հետ առանց նրանցից առողջական վիճակի մասին տեղեկանք պահանջելու: Տեղեկանք, որը պետք է բավարարի օրենսդրությամբ սահմանված պահանջներին:

- Պայմանագիրը, որը կնքվում է այդ տարիքի երեխաների հետ փորձաշրջան չի կարող նախատեսել:
- Պայմանագիրը պետք է լինի ժամանակավոր, այսինքն, մինչև երկու ամիս ժամկետով:
- Պայմանագրի գործողության ողջ ընթացքում տասնչորսից մինչև տասնութ տարեկան անձինք չեն կարող ընդգրկվել աշխատանքի հանգստյան, ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի:
- Աշխատելու ընթացքում նշված անձինք չեն կարող շաբաթական 24 ժամից շատ աշխատել: Բացի այդ, նրանց օրական աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող գերազանցել 8 ժամը, նրանց չի կարելի ներգրավել հերթապահության մեջ և աշխատանքի՝ ժամը 22-ից մինչև 6-ը:
- Եթե մինչև տասնութ տարեկան աշխատողների աշխատաժամանակի տևողությունը գերազանցում է 4 ժամը, ապա աշխատաժամանակի ընթացքում պետք է տրվի հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջում՝ նվազագույնը 30 րոպե, որը ներառվում է աշխատաժամանակի մեջ:
- Նրանց ամենօրյա անընդմեջ հանգստի տևողությունը չի կարող պակաս լինել 16 ժամից, իսկ շաբաթվա ընթացքում տրվող հանգստյան օրերը՝ երկու օրից:
- Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողին արգելվում է միայնակ ուղարկել գործուղման:
- Նրանց հետ չի կարող կնքվել լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիր:
- Նրանց չի կարելի ընդգրկել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում:

Իսկ ինչ պետք է անել, որպեսզի աշխատանքը չվնասի 14-16 տարեկանների

կրթությանը և բարոյականությանը:

Պարզ է, որ 14-16 տարեկան երեխաները սովորում են հանրակրթական որևէ օջախում: Որպեսզի նրանց կրթությանը վնաս չտրվի, առնվազն պետք է աշխատանքի ժամերը չհամընկնեն կրթական օջախներ հաճախելու ժամերին, եթե իհարկե վերոնշյալ անձինք չեն

աշխատում իրենց ամառային արձակուրդների ընթացքում: Չպետք է մոռանալ, որ այդ սովորողները պետք է ժամանակ ունենան նաև դասապատրաստման համար:

Ավելի բարդ է կողմնորոշվելը նրանց բարոյակայությանը չվնասելու պահանջի կատարման հարցում, թեկուզև այն պատճառով, որ այդ հարցում օրենսդիրը որևէ չափորոշիչներ չի սահմանել:

Սակայն, կարծում ենք որոշակի հստակեցումներ կարող է հուշել «Երեխայի պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի ներքոնշյալ հոդվածները.

Հոդված 9. Բռնությունից երեխայի պաշտպանության իրավունքը

Յուրաքանչյուր երեխա ունի ամեն տեսակի (ֆիզիկական, հոգեկան և այլ) բռնությունից պաշտպանության իրավունք:

Ցանկացած անձի, այդ թվում՝ ծնողներին կամ այլ օրինական ներկայացուցիչներին, արգելվում է երեխային ենթարկել բռնության կամ նրա արժանապատվությունը նվաստացնող պատժի, կամ նմանօրինակ այլ վերաբերմունքի:

Երեխայի իրավունքների և օրինական շահերի ոտնահարման դեպքում խախտողը պատասխանատվություն է կրում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

Պետությունն ու նրա համապատասխան մարմիններն իրականացնում են երեխայի պաշտպանությունը ցանկացած բռնությունից, շահագործումից, հանցավոր գործունեության մեջ ներգրավելուց, այդ թվում՝ թմրանյութերի օգտագործումից, դրանց արտադրության կամ առևտրի մեջ ներգրավումից, մուրացկանությունից, անառակությունից, մոլի խաղերից և նրա իրավունքների և օրինական շահերի այլ ոտնահարումից:

Հոդված 10. Երեխայի մտքի, խղճի և դավանանքի ազատության իրավունքը

Յուրաքանչյուր երեխա ունի մտքի, խղճի և դավանանքի ազատության իրավունք:

Երեխայի հայացքները, համոզմունքները և կարծիքը ենթակա են նրա տարիքին և հասունությանը համապատասխան պատշաճ ուշադրության:

Յուրաքանչյուր երեխա իրավունք ունի ազատորեն արտահայտելու իր կարծիքը, որոնելու, ստանալու և հաղորդելու գաղափարներ ու տեղեկատվություն հաղորդակցության

ցանկացած միջոցով: Երեխայի տեղեկատվություն ստանալու իրավունքը կարող է սահմանափակվել օրենքով:

Դավանանքի ազատության և համոզմունքների արտահայտման իրավունքը կարող է սահմանափակվել միայն օրենքով, եթե դա անհրաժեշտ է պետական կամ հասարակական անվտանգության, հասարակական կարգի, երեխայի առողջության, բարոյական նկարագրի կամ այլ անձանց հիմնական իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության համար:

Արգելվում է առանց ծնողի կամ այլ օրինական ներկայացուցչի համաձայնության մինչև 16 տարեկան երեխայի մասնակցությունը կրոնական կազմակերպություններին:

Հոդված 19. Երեխայի աշխատանքի իրավունքը

Յուրաքանչյուր երեխա ունի իր տարիքային հնարավորություններին, զարգացման առանձնահատկություններին և ունակություններին համապատասխան մասնագիտություն ստանալու, օրենքով չարգելված աշխատանքային գործունեություն ծավալելու իրավունք:

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

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

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

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

Հոդված 22. Երեխայի պատվի և արժանապատվության պաշտպանության իրավունքը

Յուրաքանչյուր երեխա ունի պարզի և արժանապարտության իրավունք:

Ոչ մի երեխա անձնական, ընտանեկան կյանքի, գրագրության և հեռախոսային խոսակցության գաղտնիության կամ բնակարանի անձեռնմխելիության իր իրավունքներն իրականացնելիս չի կարող ենթարկվել կամայական, ապօրինի միջամտության կամ իր պարզի և արժանապարտության նկատմամբ ուրնձգությունների:

Ուսումնադաստիարակչական հաստատություններում երեխայի ուսուցումն ու դաստիարակությունն իրականացնող անձանց ու երեխայի փոխհարաբերություններն իրականացվում են փոխադարձ հարգանքի հիման վրա:

Երեխայի պարզի և արժանապարտության դեմ ուրնձգություն կատարած յուրաքանչյուր անձ, ներառյալ ծնողները կամ այլ օրինական ներկայացուցիչները, երեխայի դաստիարակությունը և ուսուցումն իրականացնող այլ անձինք պարասխանաբարություն են կրում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

Անշուշտ վերոնշյալ հոդվածների խախտումները պատժելի են ոչ միայն ՀՀ ՎԻՎ, այլև ՀՀ քրեական օրենսգրքով: Մասնավորապես ուշադրություն ենք հրավիրում վերջինիս 165-րդ, 166-րդ, 166.1-րդ, 171-րդ հոդվածներին:

Այս ամենից բացի ցանկանում ենք գործատուներին Աստվածաշնչյան հայտնի մտքի մոտիվներով խորհուրդ տալ. ***Ձեզ մոտ աշխատող երեխաներին վերաբերվեք այնպես, ինչպես կուզենայիք, որ Ձեր երեխաներին վերաբերվեին նրանց գործատուները:***

Եվ մի փոքր էլ հուշում ժամանակակից հայոց լեզվի բացատրական բառարանից, ըստ որի բարոյականությունը՝ տվյալ հասարակության մեջ որպես լավ և բարի ճանաչված ձգտումների, զգացումների բարոյագիտական կանոնների ամբողջությունն է:

ՄԻՆՉԵՎ ՏԱՍՆՉՈՐՍ ՏԱՐԵԿԱՆ ԱՇԽԱՏՈՂ ՈՒՆԵՆԱԼՈՒ ՄՏԱՀՈԳՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Մինչև տասնչորս տարեկան աշխատողների հետ կապված սահմանափակումները սահմանված են ՀՀ ԱՕ 17-րդ հոդվածի 2.2 մասով, ըստ որի

«Սույն օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ և 5-րդ կետերի, 91-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին կետի, 101-րդ հոդվածի, 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-3-րդ կետերի, 143-րդ հոդվածի 1.1-ին մասի, 148-րդ հոդվածի 3-րդ մասի, 149-րդ հոդվածի 4-րդ մասի, 153-րդ հոդվածի 2-րդ մասի, 155-րդ հոդվածի 7-րդ մասի, 164-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 1-ին կետի, 209-րդ հոդվածի 3-րդ մասի, 249-րդ հոդվածի 1-ին մասի և 257-րդ հոդվածի պահանջներին համապատասխան՝ մինչև տասնչորս տարեկան անձինք կարող են ընդգրկվել կինեմատոգրաֆիայի, մարզական, թատերական և համերգային կազմակերպություններում, կրկեսում, հեռուստատեսությունում և ռադիոյում ստեղծագործությունների ստեղծմանը (ստեղծագործական աշխատանք) և (կամ) կատարմանը՝ ծնողներից մեկի կամ որդեգրողի կամ խնամակալի կամ խնամակալության և հոգաբարձության մարմնի գրավոր համաձայնության դեպքում, որը չպետք է վնասի նրանց առողջությանն ու բարոյականությանը, ինչպես նաև չպետք է խոչընդոտի կրթությանն ու անվտանգությանը»:

Այսպիսով, այն ինչ մենք վերլուծել ենք 14-16 տարեկան երեխաներին աշխատանքի ընդգրկելու հետ կապված սահմանափակումներին կամ այսպես ասած կարմիր գծերին վերաբերում է նաև մինչև 14 տարեկան երեխաներին: Միակ բացառությունը վերաբերում է աշխատանքային ոլորտներին՝ օրենսդիրը հստակ նշում է, որ այդ տարիքի երեխաները կարող են ընդգրկվել կինեմատոգրաֆիայի, մարզական, թատերական և համերգային կազմակերպություններում, կրկեսում, հեռուստատեսությունում և ռադիոյում ստեղծագործությունների ստեղծմանը (ստեղծագործական աշխատանք) և (կամ) կատարմանը:

Միաժամանակ պետք է հաշվի առնել, որ ՀՀ ԱՕ 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի պահանջները, ըստ որոնց աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն սահմանվում է՝

- մինչև յոթ տարեկան երեխաների համար՝ օրական մինչև երկու ժամ, սակայն շաբաթվա ընթացքում ոչ ավելի, քան չորս ժամ.
- յոթից մինչև տասներկու տարեկան երեխաների համար՝ օրական մինչև երեք ժամ, սակայն շաբաթվա ընթացքում ոչ ավելի, քան վեց ժամ.
- տասներկուսից մինչև տասնչորս տարեկան երեխաների համար՝ օրական մինչև չորս ժամ, սակայն շաբաթվա ընթացքում ոչ ավելի, քան տասներկու ժամ:

**16-18 ՏԱՐԵԿԱՆ՝ ԻՆՔՆՈՒՐՈՒՅՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԸՆԴՈՒՆՎԵԼՈՒ ՈՐՈՇՈՒՄ
ԿԱՅԱՑՆԵԼՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔ ՈՒՆԵՑՈՂ ԵՐԵԽԱՆԵՐ**

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

Այսինքն 16 տարեկանն լրացած երեխաները աշխատանքի ընդունվելու համար ծնողների համաձայնության կարիքը չունեն:

Սա է պատճառը, որ ՎԻՎ օրենսգրքի 41.6 հոդվածով պատասխանատվության միջոց է սահմանված միայն տասնվեցից տասնութ տարեկան անձին աշխատանքային օրենսդրությամբ արգելված աշխատանքներում ներգրավելու կամ թույլատրելու համար:

Ինչ է դա նշանակում.

- ՀՀ ԱՕ 17-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն տասնչորսից մինչև տասնութ տարեկան անձինք չեն կարող ընդգրկվել աշխատանքի հանգստյան, ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի:
- ՀՀ ԱՕ 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի համաձայն տասնվեցից մինչև տասնութ տարեկանների համար սահմանվում է աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն՝ շաբաթական մինչև 36 ժամ:
- ՀՀ ԱՕ 148-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն մինչև տասնութ տարեկան անձանց չի թույլատրվում ներգրավել գիշերային աշխատանքի (ժամը 22-ից մինչև 6-ը):
- ՀՀ ԱՕ 149-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն մինչև տասնութ տարեկան աշխատողներին չի թույլատրվում ներգրավել հերթապահության տանը կամ կազմակերպությունում:
- ՀՀ ԱՕ 153-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն մինչև տասնութ տարեկան աշխատողներին, որոնց աշխատաժամանակի տևողությունը գերազանցում է 4

ժամը, աշխատաժամանակի ընթացքում պետք է տրվի հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջում՝ նվազագույնը 30 րոպե, որը մտնում է աշխատաժամանակի մեջ:

- ՀՀ ԱՕ 154-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն տասնվեցից մինչև տասնութ տարեկան աշխատողների համար՝ ոչ պակաս 12 ժամից, և պետք է ներառի ժամը 22-ից մինչև 6-ը:
- ՀՀ ԱՕ 155-րդ հոդվածի 7-րդ մասի համաձայն մինչև տասնութ տարեկան աշխատողներին շաբաթվա ընթացքում տրվում է ոչ պակաս, քան երկու հանգստյան օր:
- ՀՀ ԱՕ 164-րդ հոդվածի 3-րդ մասի մինչև տասնութ տարեկան աշխատողներին Մինչև անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը աշխատողի խնդրանքով ամենամյա արձակուրդ է տրամադրվում:
- ՀՀ ԱՕ 209-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն *«մինչև տասնութ տարեկան աշխատողին արգելվում է միայնակ ուղարկել գործուղման»:*
- ՀՀ ԱՕ 240-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն *«լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիր չի կարող կնքվել մինչև տասնութ տարեկան աշխատողների հետ»:*
- ՀՀ ԱՕ 249-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն *«մինչև տասնութ տարեկան աշխատողները պարտավոր են անցնել բժշկական զննություն աշխատանքի ընդունման ժամանակ, իսկ մինչև տասնութ տարեկան դառնալը՝ սահմանված պարբերականությամբ»:*
- ՀՀ ԱՕ 257-րդ հոդվածի համաձայն *«Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում, ինչպես նաև օրենքով սահմանված այլ դեպքերում մինչև տասնութ տարեկան անձանց ներգրավելն արգելվում է»:*

ՀԱՐՑԵՐ, ՈՐՈՆՔ ՊԱՐԶԱԲԱՆՄԱՆ ԿԱՐԻՔ ՈՒՆԵՆ

ՀՀ ԱՕ 17-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն մինչև 16 տարեկան անձանց հետ կնքվում է ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր: Դա նշանակում է, որ պայմանագրի տևողությունը չի կարող գերազանցել 2 ամիսը:

Սակայն չի պարզաբանվում, թե մեկ տարվա ընթացքում քանի անգամ կարող է նույն երեխայի հետ կնքվել նմանատիպ պայմանագրեր կամ նույն երեխան մեկ տարվա ընթացքում տարբեր գործատուների մոտ քանի այդպիսի պայմանագիր կարող է կնքել:

Պատասխան

ՀՀ ԱՕ 94-րդ հոդվածի համաձայն աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է անորոշ ժամկետով, բացառությամբ նույն օրենսգրքի 95-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերի:

ՀՀ ԱՕ 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն որոշակի ժամկետով պայմանագրեր կնքվում են նաև՝

- 1) ընտրովի պաշտոններում աշխատողների հետ՝ ընտրված ժամանակահատվածով.
 - 1.1) օրենքով սահմանված ժամկետով նշանակված աշխատողների հետ.
- 2) **(կետին ուժը կորցրել է 03.10.19 ՀՕ-183-Ն)**
- 3) սեզոնային աշխատանքներ կատարողների հետ.
- 4) ժամանակավոր (մինչև երկու ամիս ժամկետով) աշխատանքներ կատարողների հետ.
- 5) ժամանակավորապես բացակայող աշխատողին փոխարինող աշխատողի հետ.
- 6) օտարերկրացիների հետ՝ աշխատանքի թույլտվության կամ կացության իրավունքի վավերականության ժամկետով.
- 7) տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող և վաթսուներեք տարին լրացած կամ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող և վաթսուհինգ տարին լրացած անձանց հետ՝ գործատուի կողմից առաջարկվող պաշտոնում կամ աշխատանքում անձի մասնագիտական ունակությունների գնահատման հիման վրա:

Ինչպես կարող եք տեսնել նշված կետերից միայն չորրորդն է, որ կարող է հարմար լինել կամ հիմք հանդիսանալ մինչև 16 տարեկան անձանց հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար, եթե օրենսդիրը գտնում է, որ երեխաների հետ անորոշ ժամկետով պայմանագիր կնքել չի կարելի կամ բացառում է՝ հաշվի առնելով նրանց տարիքը:

Այդ մասին է վկայում նաև ՀՀ սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 4-րդ մասը, ըստ որի մինչև տասնվեց տարեկան երեխաներին մշտական աշխատանքի ընդունելն արգելվում է:

Հետևաբար մինչև 16 տարեկան երեխաների հետ կարելի է կնքել ցանկացած քանակով ժամանակավոր պայմանագրեր:

Հարց 2

ՀՀ ԱՕ 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի համաձայն տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան աշխատողների համար սահմանվում է կրճատ աշխատաժամանակի տևողություն՝ շաբաթական մինչև 24 ժամ:

ՀՀ ԱՕ 155-րդ հոդվածի 7-րդ մասի համաձայն մինչև տասնութ տարեկան աշխատողներին շաբաթվա ընթացքում տրվում է ոչ պակաս, քան երկու հանգստյան օր:

ՀՀ ԱՕ 153-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն մինչև տասնութ տարեկան աշխատողներին, որոնց աշխատաժամանակի տևողությունը գերազանցում է 4 ժամը, աշխատաժամանակի ընթացքում պետք է տրվի հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջում՝ նվազագույնը 30 րոպե:

Ստացվում է, որ եթե գործատուն աշխատանքի է ընդունում 14-16 տարեկան երեխայի և նրա աշխատաժամանակը բաժանում է 5 օրերի միջև հավասարաչափ (ստացվում է օրական 4ժ 48 րոպե), ապա գործատուն իրավունք է ստանում տվյալ երեխային աշխատացնել 21ժ 30ր, քանի որ լրացուցիչ 30 րոպեանոց ընդմիջումը մտնում է աշխատաժամանակի մեջ, իսկ ընդմիջումից հետո տվյալ երեխան կարող է աշխատել 18 րոպեից ոչ ավել:

Որքանով է դա արդարացի:

Պատասխան

Եթե 14-16 տարեկան երեխայի աշխատաժամանակի թույլատրելի շաբաթական տևողությունը՝ 24 ժամը հավասար բաժանենք 5 օրերի մեջ, ապա կստացվի այն ինչ-որ գրված է հարցադրման մեջ:

Կարծում ենք, որ գործատուները ավելի ճկուն կլինեն և հնգօրյա աշխատանքի ժամանակ նշված երեխաների համար աշխատաժամանակը կսահմանեն շաբաթական 20 ժամ: Համապատասխանաբար հնարավոր է 24 ժամը բաժանել 4 օրվա, 3 օրվա մեջ: Չմոռանալով, իհարկե, որ աշխատելու ժամանակահատվածը չպետք է խանգարի երեխաների կրթությանը...

Հարց 3

ՀՀ ԱՕ 155-րդ հոդվածի 7-րդ մասի համաձայն մինչև տասնութ տարեկան աշխատողներին շաբաթվա ընթացքում տրվում է ոչ պակաս, քան երկու հանգստյան օր: Նշանակում է արդյոք դա, որ այդ երկու հանգստյան օրերը կարող են չհամընկնել շաբաթ և կիրակի օրերի հետ:

Պատասխան

Համաձայն ենք, որ նման ձևակերպումը այդպիսի եզրակացությունների տեղիք տալիս է, սակայն այդ հարցում հստակություն է մտցնում ՀՀ ԱՕ 17-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, որի համաձայն տասնչորսից մինչև տասնութ տարեկան անձինք չեն կարող ընդգրկվել աշխատանքի հանգստյան, ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի:

Հարց 4

ՀՀ ԱՕ 209-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն *«մինչև տասնութ տարեկան աշխատողին արգելվում է միայնակ ուղարկել գործուղման»*: Ի՞նչ է դա նշանակում:

Պատասխան

ՀՀ կառավարության 2005 թվականի դեկտեմբերի 29-ի թիվ 2335-Ն որոշումով հաստատված գործուղման մեկնած աշխատողների գործուղման ծախսերի հատուցման վճարման կարգի 2-րդ կետերի համաձայն *«Գործուղումը գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի կողմից աշխատողի աշխատանքի հիմնական վայրից (քաղաք, գյուղ) դուրս որոշակի ժամկետով այլ վայրում աշխատանք կատարելու հանձնարարություն է»*:

Դա նշանակում է, որ գործատուն աշխատանքի հիմնական վայրից դուրս աշխատանք կատարելու հանձնարարություն կարող է տալ մինչև 18 տարեկան անձին, բայց նրան մենակ չի կարող ուղարկել: Նշանակում է արդյոք դա, որ մինչև 18 տարեկան երկու աշխատողների

միասին կարող են ուղարկել գործուղման: Գտնում ենք, որ իրավական տեսանկյունից գուցե և այո, սակայն նպատակահարմարությունից ելնելով՝ ոչ, որովհետև ամենայն հավանականությամբ օրենսդիրը այս պահանջը ձևակերպելիս նկատի է ունեցել անչափահասի անվտանգության ապահովումը և ճանապարհ գնալու առումով, և անմիջական աշխատանքները կատարելիս:

Հարց 5

ՀՀ ԱՕ 240-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն «լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիր չի կարող կնքվել մինչև տասնութ տարեկան աշխատողների հետ»: Ո՞րն է լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիրը և ո՞ր դեպքերում են այն կնքում:

Պատասխան

ՀՀ ԱՕ 240-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն «Լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիր կարող է կնքվել այն աշխատողների հետ, որոնց աշխատանքն անմիջականորեն կապված է նյութական արժեքների պահպանության, ընդունման, դուրսգրման, առուվաճառքի, տեղափոխման կամ օգտագործման հետ: Լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիրը կնքվում է գրավոր: Պայմանագրում նշվում են նյութական այն արժեքները, որոնց համար աշխատողը ստանձնում է լիակատար նյութական պատասխանատվություն, ինչպես նաև գործատուի պարտավորությունները՝ վնասների կանխումը ապահովող պայմանների վերաբերյալ:»

Կարծում ենք, որ այստեղ մինչև 18 տարեկանների հետ լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիր չկնքելու արգելքը ունի երկու պատճառ: Առաջինն այն է, որ մինչև 18 տարեկան երեխաները չեն կարող լինել սեփականության կրող և չեն կարող լինել նյութական պատասխանատու իրենց արարքների համար: Երկրորդն այն

է, որ տարիքից ելնելով նրանք դեռ պատրաստ չեն կարող լինել ընդգրկվելու նման պատասխանատվություն սահմանող աշխատանքներում:

ԿԱՐՄԻՐ ԳԻԾ ՉՈՐՐՈՐԴ ՄԱՅՐՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

«Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի 41.6-րդ հոդվածը ևս մեկ կարմիր գիծ ունի, այն է՝ «Գործատուի կողմից... հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց աշխատանքային օրենսդրությամբ արգելված աշխատանքներում կամ վնասակար կամ վտանգավոր աշխատանքի պայմաններում աշխատանքի ներգրավելը կամ թույլատրելը...»

Այժմ տեսնենք, թե որոնք են օրենսդրությամբ արգելված այդ աշխատանքները

- «ՎՕ 144-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն «հղի կանայք և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են արտաժամյա աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ»:
- «ՎՕ 148-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 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»:
- «ՎՕ 149-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն «Հղի կանայք և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են տանը կամ կազմակերպությունում հերթապահության ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ»:

- ՀՀ ԱՕ 155-րդ հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն «Հղի կանայք, մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողները կարող են հանգստյան օրերին աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ»:
- ՀՀ ԱՕ 156-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն « Հղի կանայք, մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողները կարող են ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ»:
- ՀՀ ԱՕ 209-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն « Հղի կանայք և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են գործուղման ուղարկվել միայն իրենց համաձայնությամբ»:
- ՀՀ ԱՕ 258-րդ հոդվածի համաձայն.

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

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

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

4. Եթե հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կնոջն անհրաժեշտ է աշխատաժամանակի ընթացքում բժշկական հետազոտություն անցնել, ապա գործատուն

պարտավոր է նրան ազատել աշխատանքային պարտականությունների կատարումից՝ պահպանելով միջին աշխատավարձը, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

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

ԿԱՐՄԻՐ ԳԻԾ ՀԻՆԳԵՐՈՐԴ

ԱՌԱՆՑ ԱՆՁԸ ՀԱՍՏԱՏՈՂ ՓԱՍՏԱԹՂԹԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԸՆԴՈՒՆԵԼԸ

ՀՀ ՎԻՎ օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի համաձայն.

1. Գործատուի կողմից առանց նույնականացման քարտի կամ անձնագրի Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացուն աշխատանքի ընդունելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում գործատուի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի քսանապատիկի չափով:

2. Սույն հոդվածի առաջին մասով նախատեսված տուգանքի նշանակման օրվանից հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում, նույն խախտումը կրկնելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում գործատուի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկի չափով:

3. Սույն հոդվածի իմաստով անձնագիր է համարվում մինչև «Նույնականացման քարտերի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքն ուժի մեջ մտնելը Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացուն տրված վավերական անձնագիրը»:

Հիշեցնենք, որ ՀՀ ԱՕ 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար գործատուն պարտավոր է պահանջել անձը հաստատող փաստաթուղթ:

Այսինքն, գործատուն կարող է տուգանվել, եթե չի կատարում վերոնշյալ հոդվածի այս պարզ պահանջը:

**ԿԱՐՄԻՐ ԳԻԾ ՎԵՑԵՐՈՐԴ
ՕՏԱՐԵՐԿՐԱՑԻ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐ**

ՀՀ ՎԻՎ օրենսգրքի 201-րդ հոդվածի համաձայն.

Գործատուների (իրավաբանական անձանց դեպքում՝ դրանց գործադիր տնօրենների) կողմից առանց համապատասխան կացության կարգավիճակի կամ աշխատանքի թույլտվության օտարերկրացիներին աշխատանքի ընդունելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ նվազագույն աշխատավարձի 100-ապատիկից մինչև 150-ապատիկի չափով:

Հիշեցնենք, որ «Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքի.

- **22-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝** «Հայաստանի Հանրապետության գործատուներն իրավունք ունեն օտարերկրացի աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիր (ծառայությունների մատուցման պայմանագիր) կնքելու և նրա աշխատանքն օգտագործելու՝ լիազորված մարմնի կողմից օտարերկրացի աշխատողի համար տրամադրված աշխատանքի թույլտվության հիման վրա: Լիազորված մարմինը օտարերկրացի աշխատողի համար աշխատանքի թույլտվություն տրամադրելիս հաշվի է առնում Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի շուկայի կարիքները և զարգացումները:»:

Իսկ նույն հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ «Օտարերկրացին իրավունք ունի Հայաստանի Հանրապետությունում իրականացնելու աշխատանքային գործունեություն՝ լիազորված մարմնի կողմից օտարերկրացի աշխատողի համար գործադրուին տրամադրված աշխատանքի թույլտվության հիման վրա:»:

- **23-րդ հոդվածի համաձայն.**

Առանց աշխատանքի թույլտվության Հայաստանի Հանրապետությունում կարող են աշխատել՝

ա) Հայաստանի Հանրապետության մշտական և հատուկ կացության կարգավիճակ ունեցողները, ինչպես նաև սույն օրենքի 15-րդ հոդվածի 1-ին մասի «դ» կետով նախատեսված հիմքերով Հայաստանի Հանրապետության ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ունեցողները.

բ) սույն օրենքի 15-րդ հոդվածի 1-ին մասի «գ» կետով նախատեսված հիմքերով Հայաստանի Հանրապետության ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ունեցողները՝ կացության ժամկետը չգերազանցող ժամանակահատվածով.

գ) Հայաստանի Հանրապետությունում հավատարմագրված դիվանագիտական ներկայացուցչությունների և հյուպատոսական հիմնարկների, միջազգային կազմակերպությունների և դրանց ներկայացուցչությունների աշխատակիցների ընտանիքի անդամները՝ փոխադարձության սկզբունքի հիման վրա.

դ) մերձսահմանային շրջանների աշխատողները, ինչպես նաև կարճ ժամկետով ժամանող մշակութային և սպորտային մասնագիտություն ունեցող անձինք.

ե) օտարերկրյա կապիտալի մասնակցությամբ առևտրային կազմակերպությունների հիմնադիրները, տնօրենները կամ լիազորված ներկայացուցիչները.

զ) օտարերկրյա պետության առևտրային կազմակերպությունների աշխատակիցները՝ Հայաստանի Հանրապետությունում տեղակայված այդ կազմակերպությունների ներկայացուցչություններում աշխատելու նպատակով.

է) օտարերկրյա առևտրային կազմակերպության կողմից իր մասնաճյուղ կամ ներկայացուցչություն առաքվող կամ օտարերկրյա առևտրային կազմակերպություններից գնված մեքենաները, սարքավորումները, հաստոցները տեղադրելու, վերանորոգելու և դրանք շահագործելու համար աշխատողներին որակավորելու նպատակով 6 ամսից ոչ ավել ժամկետով ժամանող օտարերկրյա մասնագետները.

ը) Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերի հիման վրա ժամանող մասնագետները կամ այլ անձինք.

թ) Հայաստանի Հանրապետության ուսումնական հաստատություններում դասախոսություններ կարդալու նպատակով հրավիրված օտարերկրյա ուսումնական հաստատությունների դասախոսները.

ժ) լրատվական գործունեություն իրականացնող օտարերկրյա կազմակերպությունների հավատարմագրված ներկայացուցիչները.

ժա) փախստականի կարգավիճակ ունեցող, Հայաստանի Հանրապետությունում քաղաքական ապաստան ստացած օտարերկրյա քաղաքացիներն ու քաղաքացիություն չունեցող անձինք՝ կացության ժամկետը չգերազանցող ժամանակահատվածով.

ժբ) համապատասխան միջազգային պայմանագրերի հիման վրա արձակուրդների ժամանակ աշխատանքային փոխանակումների շրջանակներում աշխատանք կատարող ուսանողները.

ժգ) օրենքով սահմանված կարգով զոհի կամ հատուկ կատեգորիայի զոհի կարգավիճակ ունեցող անձինք և հատուկ կատեգորիայի զոհի օրինական ներկայացուցիչը.

ժդ) Հայաստանի Հանրապետության համապատասխան միջազգային պայմանագրերի ուժով աշխատանքի թույլտվություն ստանալու պահանջից ազատված օտարերկրացիները.

ժե) Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած՝ առանձին մասնագիտություններով բարձր որակավորում ունեցող օտարերկրացի մասնագետները.

ժզ) օտարերկրացի դատապարտյալները կամ կալանավորված անձինք, ինչպես նաև պրոբացիայի շահառու հանդիսացող օտարերկրացիները.

ժէ) օտարերկրացի այն մարզիկները, որոնք ունեն պրոֆեսիոնալ կարգավիճակ և միաժամանակ կնքում են մարզական գործունեության մասին պայմանագիր, այդ թվում՝ աշխատանքային պայմանագիր գործատուի հետ:

- **24-րդ հոդվածի համաձայն՝**

1. Աշխատանքի թույլտվության տրամադրումը և մերժումն իրականացնում է լիազորված մարմինը՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով և ժամկետներում:

2. Օտարերկրացու համար աշխատանքի թույլտվություն տրվում է սույն օրենքի 22-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն գործատուի դիմած կոնկրետ ժամկետով՝ պահպանելով նույն հոդվածի պահանջները: Օտարերկրացու համար կարող է տրամադրվել նոր աշխատանքի թույլտվություն՝ սույն օրենքով սահմանված կարգով:

3. Աշխատանքի թույլտվության մեջ նշվում են այն աշխատանքը, որը պետք է կատարի օտարերկրացին, և այն գործատուն, որի մոտ նա անցնում է աշխատանքի: Աշխատանքի թույլտվություն ստացած օտարերկրացուն ժամանակավոր կացության կարգավիճակ տրվում կամ դրա ժամկետը երկարաձգվում է աշխատանքի թույլտվության մեջ նշված ժամկետով:

4. Աշխատանքի թույլտվություն ստանալու համար գործատուից գանձվում է պետական տուրք՝ «Պետական տուրքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով սահմանված կարգով և չափով:

- **27-րդ հոդվածի համաձայն.**

1. Աշխատանքային պայմանագիրը (ծառայությունների մատուցման պայմանագիրը) կնքվում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության պահանջներին համապատասխան՝ միայն աշխատանքի թույլտվության վավերականության ժամկետով: Աշխատանքային պայմանագրում (ծառայությունների մատուցման պայմանագրում) պետք է ներառվեն նաև օտարերկրացի աշխատողի և նրա ընտանիքի անդամների՝ Հայաստանի Հանրապետություն փոխադրման, սոցիալական ապահովության և ապահովագրության, դիմավորման, կացարանով ապահովման և բնակության վայրում հաշվառման և վերադարձի հետ կապված հարցերը:

2. Գործատուի գործունեության դադարեցման դեպքում օտարերկրացի աշխատողն իրավունք ունի աշխատանքի թույլտվության գործողության մնացած ժամկետով կնքելու նոր աշխատանքային պայմանագիր (ծառայությունների մատուցման պայմանագիր) այլ գործատուի հետ՝ պայմանով, որ նշված ժամկետի ավարտին մնացել է առնվազն երեք ամիս, և նոր գործատուն ստացել է լիազորված մարմնի համաձայնությունը:

3. Օտարերկրացու հետ աշխատանքային պայմանագիրը (ծառայությունների մատուցման պայմանագիրը) կնքելուց հետո՝ հինգ աշխատանքային օրվա ընթացքում, գործատուն դրա կրկնօրինակը ներկայացնում է լիազորված մարմին՝ առձեռն հանձնելու կամ փոստային կապի միջոցով կամ էլեկտրոնային եղանակով՝ հաշվառման համար: Աշխատանքային պայմանագրի և դրանում կատարվող փոփոխությունների վերաբերյալ տեղեկատվությունը լիազորված մարմինը պարբերաբար տեղադրում է իր պաշտոնական ինտերնետային կայքէջում:

- **29-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝** եթե գործատուն Հայաստանի Հանրապետություն օրինական մուտք գործած օտարերկրացի աշխատողին չի ապահովում այն աշխատանքով, որի համար գործատուին տրամադրվել է աշխատանքի թույլտվություն, ապա գործատուն Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով և չափերով հոգում է նրա, ինչպես նաև նրա ընտանիքի անդամների, որոնց թույլատրվել է ուղեկցել կամ միանալ նրան, ապրուստի, անձնական ունեցվածքի փոխադրման ծախսերը, ինչպես նաև վերադարձի ծախսերն իրենց ծագման պետություն կամ այն պետություն, որտեղից ժամանել են, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ օտարերկրացի աշխատողի հետ կնքած աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ, 6-րդ, 7-րդ, 12-րդ, 13-րդ կետերով, 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով:

Հիշեցնենք նաև, որ «Օտարերկրացի աշխատողի համար գործատուին աշխատանքի թույլտվություն տրամադրելու եվ մերժելու կարգը եվ ժամկետները, համապատասխան աշխատանքով օտարերկրացուն չապահովելու դեպքում գործատուի կողմից ծախսերի հատուցման կարգը եվ չափերը, օտարերկրացի աշխատողի համար գործատուին աշխատանքի թույլտվություն տրամադրելու համար անհրաժեշտ փաստաթղթերի եվ բարձր որակավորում ունեցող օտարերկրացի մասնագետներին առանց աշխատանքի թույլտվության հայաստանի հանրապետությունում աշխատելու իրավունք տվող մասնագիտությունների ցանկերը» սահմանված են **ՀՀ կառավարության 2016 թվականի մայիսի 12-ի թիվ 493-Ն որոշմամբ:**

Ընդգծենք, որ նույն որոշման համաձայն օտարերկրացի աշխատողի աշխատանքի ընդունելու համար պետք է դիմել ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն:

Ի Դ Ե Պ,

2021 թվականի հունիսի 2-ին e-draft.am կայքում դրված է «ՀՀ կառավարության 2016 թվականի մայիսի 12-ի N 486-Ն և N 493-Ն որոշումներում փոփոխություններ և ՀՀ կառավարության 2014 թվականի ապրիլի 17-ի N 534-Ն որոշման մեջ փոփոխություն և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծը, որով որոշակի փոփոխություններ է նախատեսվում վերոնշյալ կարգավորումներում:

ԿԱՐՄԻՐ ԳԻԾ ՅՈՒԹԵՐԵՐԴ

ԱՌՈՂՋ ԵՎ ԱՆՎՏԱՆԳ ԱՇԽԱՏԱՆՔ

ՀՀ ՎԻՎ օրենսգրքի 96¹ հոդվածը սահմանում է.

«Աշխատանքի առողջ և անվտանգ կատարման պահանջներ սահմանող տեխնիկական կանոնակարգերը խախտելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում գործատուի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկի չափով:

Աշխատանքի առողջ և անվտանգ կատարման պահանջներ սահմանող տեխնիկական կանոնակարգերը մեկից ավելի անգամ խախտելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում գործատուի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկի չափով»:

Անշուշտ, աշխատողների առողջության պահպանումը և աշխատանքի անվտանգության ապահովումը կարևոր է յուրաքանչյուր աշխատողի և գործատուի համար: Սակայն, այս ծավալուն թեմային մենք կանդրադառնանք սույն շարքի երկրորդ ձեռնարկում: