**Ա Մ Փ Ո Փ Ա Թ Ե Ր Թ**

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀՀ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ (ԱՅՍՈՒՀԵՏ՝ ՆԱԽԱԳԻԾ) ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀՀ ԷՆԵՐԳԵՏԻԿ ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔՆԵՐԻ ԵՎ ԲՆԱԿԱՆ ՊԱՇԱՐՆԵՐԻ, ՀՀ ՏՐԱՆՍՊՈՐՏԻ, ԿԱՊԻ ԵՎ ՏԵՂԵԿԱՏՎԱԿԱՆ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱՆԵՐԻ, ՀՀ ԳՅՈՒՂԱՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ, ՀՀ ԱՐՏԱԿԱՐԳ ԻՐԱՎԻՃԱԿՆԵՐԻ, ՀՀ ԲՆԱՊԱՀՊԱՆՈՒԹՅԱՆ, ՀՀ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ, ՀՀ ՏԱՐԱԾՔԱՅԻՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ, ՀՀ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ, ՀՀ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԵՎ ՆԵՐԴՐՈՒՄՆԵՐԻ, ՀՀ ՍՊՈՐՏԻ ԵՎ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԵՐԻ, ՀՀ ԱՌՈՂՋԱՊԱՀՈՒԹՅԱՆ, ՀՀ ՖԻՆԱՆՍՆԵՐԻ, ՀՀ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ, ՀՀ ԱԶԳԱՅԻՆ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ, ՀՀ ՈՍՏԻԿԱՆՈՒԹՅԱՆ, ՀՀ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆՆ ԱՌԸՆԹԵՐ ՊԵՏԱԿԱՆ ԵԿԱՄՈՒՏՆԵՐԻ ԿՈՄԻՏԵԻ, ՀՀ ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆԻ, ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿՈՆՖԵԴԵՐԱՑԻԱՅԻ, ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎ ԴԻՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎ ՀՀ ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅԱՆ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Հ/Հ** | **Առաջարկության հեղինակը, գրության ամսաթիվը, գրության համարը** | **Առաջարկության բովանդակությունը** | **Եզրակացությունը** | **Կատարված փոփոխու****թյունը** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | ՀՀ էներգետիկ ենթակառուցվածքների և բնական պաշարների նախարարություն07.02.2017թ.N 01/13/607-17 գրություն | Առաջարկություններ և դիտողություններ չունի: |  |  |
| 2. | ՀՀ տրանսպորտի, կապի և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների նախարարություն09.02.2017թ. N 01/16.1/778-17 գրություն | Առարկություններ և առաջարկություններ չկան: |  |  |
| 3. | ՀՀ գյուղատնտեսության նախարարություն09.02.2017թ. N ԻԱ/ԳԱ-1/878-17 գրություն | Ուսումնասիրելով «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը (այսուհետ` Նախագիծ)` Հայաստանի Հանրապետության գյուղատնտեսության նախարարությունն առաջարկում է`1. հստակեցնել Նախագծի 8-րդ և 38-րդ հոդվածները` հաշվի առնելով «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 36-րդ հոդվածի 2-րդ մասը,2. խմբագրել Նախագծի 19-րդ հոդվածը` «պակաս լինել 24 ժամից» բառերը փոխարինելով «գերազանցել 24 ժամը» բառերով` հաշվի առնելով, որ նման ձևակերպմամբ կարող է խախտվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով նախատեսված սկզբունքը,3. Նախագծի 20-րդ հոդվածում «մասում» բառը փոխարինել «մասի 2-րդ կետում» բառերով,4. խմբագրել Նախագծի 21-րդ և 22-րդ հոդվածները` լրացուցիչ հիմնավորելով, թե որն է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների և այլ կարգավիճակ ունեցող կազմակերպությունների աշխատողների տարբերությունը,5. լրացուցիչ հիմնավորել Նախագծի 26-րդ հոդվածի 2-րդ մասի նախատեսումը` հաշվի առնելով, որ նույն հոդվածի 1-ին մասն արդեն իսկ սահմանում է, թե որ աշխատանքներով զբաղված անձինք կարող են ունենալ երկարացված արձակուրդ: Նույն դիտարկումը վերաբերում է նաև Նախագծի 27-րդ հոդվածին,6. Նախագծի 29-րդ հոդվածի 2-րդ մասում նախատեսել համապատասխան դրույթ` ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը տեղափոխվելու, հաջորդ տարվա ամենամյա արձակուրդին միացվելու և աշխատողի կողմից այն չօգտագործվելու դեպքի կարգավորման վերաբերյալ,7. հիմնավորել նաև Նախագծի 30-րդ հոդվածով կատարվող լրացումը` հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2-րդ և 3-րդ հոդվածներով նախատեսված դրույթները,8. խմբագրել Նախագծի 34-րդ հոդվածը` հստակեցնելով «պետական պաշտոն զբաղեցնող» բառերի նախատեսումը,9. լրացուցիչ հիմնավորել Նախագծի 36-րդ և 37-րդ հոդվածների նախատեսումը` հիմք ընդունելով սույն առաջարկների 3-րդ կետը և հաշվի առնելով, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 183-րդ և 184-րդ հոդվածներով արդեն իսկ կարգավորված են նախատեսվող հարաբերությունները: | 1. Ընդունվել է մասնակի:2. Ընդունվել է:3. Ընդունվել է:4. Ընդունվել է ի գիտություն: 5. Ընդունվել է: 6. Ընդունվել է ի գիտություն: 7. Ընդունվել է: 8. Չի ընդունվել:9. Ընդունվել է:  | 1. Նախագծի լրամշակված տարբերակի 7-րդ հոդվածով առաջարկվող փոփոխությունը համապատասխանում է ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարի 2013թ. սեպտեմբերի 19-ի 872-Ն հրամանով հաստատված` աշխատողների մասնագիտությունների, մասնագիտացումների և պաշտոնների դասակարգչին: Նախագծի լրամշակված տարբերակի 35-րդ հոդվածը հստակեցվել է:2.Նախագծի լրամշակված տարբերակի 18-րդ հոդվածը հստակեցվել է:3.Նախագծի լրամշակված տարբերակի 19-րդ հոդվածը խմբագրվել է:4.Նախագծով ոչ թե գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ աշխատողներն են տարանջատվել այլ գործատուների մոտ աշխատողներից, այլ, ելնելով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների առանձնահատկություններից, վերջիններիս համար են տրվել առանձին կարգավորումներ՝ համեմատ այլ գործատուների:5.Համապատասխան հոդվածները հանվել են Նախագծից:6.Համապատաս-խան կարգավորումները տրված են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 164-րդ, 167-րդ և 170-րդ հոդվածներում:7. Նախագծի լրամշակված տարբերակի 27-րդ հոդվածով հստակեցվել է, որ գործատուի լուծարման դեպքում աշխատողին աշխատանքից ազատելիս չի կարող տրամադրվել չօգտագործած արձակուրդը` աշխատանքից ազատման տարին, ամիսը, ամսաթիվը տեղափոխելու միջոցով:8. Օրենսգրքի 181-րդ հոդվածում պետական պաշտոնների թվարկումը համապատասխանեցվել է «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքին և հստակեցվել է:9.Պայմանավորված գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների առանձնահատկու-թյուններով՝ Նախագծով նախատեսվել է, որ վերջիններիս մոտ աշխատողներին ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար, ինչպես նաև արտաժամյա և գիշերային աշխատանքներ կատարելու համար աշխատողին վճարվող հավելումների չափը որոշվի կողմերի համաձայնությամբ և ամրագրվի աշխատանքային պայմանագրում: |
| 4.  | ՀՀ արտակարգ իրավիճակների նախարարություն10.02.2017թ. N 1/06.1/1194-17 գրություն | 1. Առարկություններ և առաջարկություններ չկան:
 |  |  |
| 5. | ՀՀ ազգային անվտանգության ծառայություն10.02.2017թ. N 11/87 գրություն | 1. Դիտողություններ և առաջարկություններ չունի:
 |  |  |
| 6. | ՀՀ ոստիկանություն02.02.2017թ. N 24/306 գրություն | Առարկություններ և առաջարկություններ չկան: |  |  |
| 7. | ՀՀ բնապահպանության նախարարություն13.02.2017թ. N 1/04.3/10263-17 գրություն | ՀՀ բնապահպանության նախարարությունն ունի հետևյալ առաջարկությունը և առարկությունը.1. նախագծի 28-րդ հոդվածի 1-ին կետում նախատեսվող լրացումը կարող է առաջացնել ֆինանսական խնդիրներ վերջնահաշվարկի կատարման ժամանակ.2. նախագծի 29-րդ հոդվածի 1-ին կետում «հատկացվել» բառը կրկնվում է: | 1. Ընդունվել է ի գիտություն: 2. Ընդունվել է: | 1.Նման կարգավորում ներկայումս էլ նախատեսված է Օրենսգրքով: Ելնելով իրավակիրառական պրակտիկայից՝ հոդվածն ընդամենը հստակեցվել է:2.Նախագծի լրամշակված տարբերակի 26-րդ հոդվածը խմբագրվել է: |
| 8.  | ՀՀ մշակույթի նախարարություն14.02.2017թ. N 01/5.1/632-17 գրություն | Առաջարկում ենք «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի 20-րդ հոդվածում «3-րդ մասում» բառերը փոխարինել «3-րդ մասի 2-րդ կետում» բառերով, քանի որ փոփոխությունը վերաբերում է 144-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ կետին:  | Ընդունվել է: | Նախագծի լրամշակված տարբերակի 19-րդ հոդվածը խմբագրվել է: |
| 9. | ՀՀ տարածքային կառավարման և զարգացման նախարարություն13.02.2017թ.N 01/23/713-17 գրություն | 1. Նախագծի 6-րդ հոդվածով սահմանված գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի չափանիշները առաջարկում ենք համապատասխանեցնել «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքի 2-րդ հոդվածի դրույթներին, քանի որ խիստ պայմանական են 5 կամ 10 աշխատողների միջին ամսական թվաքանակը, այդ թվում նաև տարբեր օրենքներով նույն սուբյեկտի նկատմամբ իրավական տարբեր կարգավորումներ տալը, այն դեպքում, երբ տարբերությունը թվաքանակի առումով էական չէ: Իսկ «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 24-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ միևնույն մարմնի ընդունած հավասարազոր իրավաբանական ուժ ունեցող իրավական ակտերի միջև հակասությունների դեպքում, գործում են ավելի վաղ ուժի մեջ մտած իրավական ակտի նորմերը:
2. Նախագծի 22-րդ հոդվածում «գործատուի պահանջով» բառերից հետո լրացնել «և աշխատողի համաձայնությամբ» բառերը:
3. Նախագծի 29 հոդվածի 2-րդ կետով նախատեսված ՀՀ ԱՕ-ի 167-րդ հոդվածում լրացվող նոր 4-րդ մասը խնդրահարույց կարող է լինել, քանի որ պրակտիկայում շատ են հանդիպում դեպքեր, երբ անձը տարիներ շարունակ չի օգտվել օրենսդրությամբ իրեն վերապահված ամենամյա նվազագույն արձակուրդի իրավունքից, որի արդյունքում կուտակվել են արձակուրդի օրերը և համապատասխան վճարը, ինչը աշխատանքից ազատման դեպքում կատարվող վերջնահաշվարկի ժամանակ գործատուի համար առաջացնում է ֆինանսական մեծ դժվարություններ:

ՀՀ տարածքային կառավարման և զարգացման նախարարության կողմից կատարված ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ ՀՀ մարզերի մի շարք համայնքներում, Երևանի քաղաքապետարանում տարիներ շարունակ չեն ձևակերպվել համայնքների ղեկավարների և աշխատակազմերի աշխատակիցների ամենամյա արձակուրդները, որը հետագայում կարող է հանգեցնել մի շարք խնդիրների:ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 164-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն յուրաքանչյուր աշխատանքային տարվա համար ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է տվյալ աշխատանքային տարում: Օրենսգրքի 217-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի համաձայն գործատուն պարտավոր է սահմանված կարգով աշխատողին տրամադրել վճարվող և չվճարվող արձակուրդը:Օրենսգրքի 170-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն ամենամյա արձակուրդը չօգտագործելու համար դրամական հատուցումը վճարվում է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս: Հատուցման չափը որոշվում է տվյալ ժամանակահատվածի համար տրամադրման ենթակա ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված օրերի քանակով: Հատուցումը վճարվում է չօգտագործված բոլոր արձակուրդների համար:Օրենսգրքի 130-րդ հոդվածի համաձայն աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողի հետ կատարել լրիվ վերջնահաշվարկ, որի պարագայում գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել աշխատավարձը և դրան հավասարեցված այլ վճարումներ:Հաշվի առնելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերը նշված կարգավորումները՝ կարծում ենք, որ պաշտոնավարման ժամանակահատվածում արձակուրդը չձևակերպելով միտումնավոր հիմք է ստեղծվում համայնքների ղեկավարների պարագայում՝ չընտրվելու, իսկ այլ աշխատողների պարագայում՝ աշխատանքից ուղղակի ազատվելու դեպքերում համայնքի բյուջեից լուրջ ֆինանսական հատուցում ստանալու համար:Հիմք ընդունելով վերոգրյալը՝ Նախագծի 29-րդ հոդվածում լրացվող նոր՝ 4-րդ մասը կարող է հիմք հանդիսանալ աշխատողի կողմից ամենամյա արձակուրդի իրավունքի չարաշահման, ուստի առաջարկում ենք՝ Նախագծի 29-րդ հոդվածում ոչ միայն նախատեսել, որ ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը պետք է տրամադրվի ոչ ուշ քան 18 ամսվա ընթացքում, այլ նաև, որ աշխատողը պարտավոր է ամենամյա տեղափոխված արձակուրդը և տեղափոխված արձակուրդի չօգտագործված մասը օգտագործել ոչ ուշ քան 18 ամսվա ընթացքում՝ ամրագրելով, որ աշխատողի կողմից արձակուրդից օգտվելը ոչ միայն իրավունք է այլ նաև՝ պարտականություն:1. Նախագծի 40-րդ հոդվածից առաջարկում ենք հանել «և հետբուհական» բառերը, քանի որ «հետբուհական կրթություն» հասկացությունը դուրս է եկել օրեսդրությունից, մասնավորապես նման մոտեցում է որդեգրվել «Բարձրագույն կրթության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծով:
 | 1. Ընդունվել է:2. Ընդունվել է:3. Չի ընդունվել: Աշխատողին ամենամյա արձակուրդ տրամադրելը Օրենսգրքի 217-րդ հոդվածի 3-րդ կետի համաձայն՝ գործատուի պարտավորությունն է, և, եթե գործատուն պատշաճ կերպով կատարի իր պարտավորությունը, նման խնդիր չի առաջանա (աշխատողը չի կարող հրաժարվել ժամանակացույցով սահմանված ամենամյա արձակուրդ գնալու իր իրավունքից): Օրենսգրքի 217-րդ հոդվածի 3-րդ կետով նախատեսված պահանջը գործատուի կողմից պատշաճ կերպով չկատարելը չի ազատում վերջինիս աշխատողի տեղափոխված արձակուրդները հետագայում տրամադրելու կամ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում վերջնահաշվարկի ժամանակ այդ օրերի համար դրամական հատուցում վճարելու պարտավորությունից, նույնիսկ, եթե տեղափոխված ամենամյա արձակուրդը չի տրամադրվել այն տեղափոխելուց հետո 18 ամսվա ընթացքում:4. Ընդունվել է: | 1.Նախագծի լրամշակված տարբերակի 5-րդ հոդվածը խմբագրվել է և համապատասխա-նեցվել «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրու-թյան պետական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքին:2. Նախագծի լրամշակված տարբերակի 21-րդ հոդվածը խմբագրվել է:4.Նախագծի լրամշակված տարբերակի 37-րդ հոդվածը խմբագրվել է: |
| 10. | ՀՀ պաշտպանության նախարարություն15.02.2017թ. N ՊՆ/510-186 գրություն | Դիտողություններ և առաջարկություններ չունեն: |  |  |
| 11. | ՀՀ տնտեսական զարգացման և ներդրումների նախարարություն16.02.2017թ. N 05/1462-17 գրություն | «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն գերփոքր ՓՄՁ սուբյեկտ համարվելու աշխատողների թվի չափանիշ սահմանված է 10 մարդ: Միաժամանակ, ՀՀ կառավարության 2016թ. հոկտեմբերի 18-ի N 1060-Ա որոշման հավելվածի 1.4-րդ կետի «Սոցիալական քաղաքականություն» բաժնի 8-րդ ենթակետով աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորման, փոփոխման և դադարման նոր ճկուն հիմքեր նախատեսելու անհրաժեշտությունն առանձնակի շեշտադրվել է ոչ միայն գերփոքր, այլ նաև փոքր ձեռնարկությունների համար:Հաշվի առնելով վերոգրյալը, ինչպես նաև միևնույն հասկացության վերաբերյալ միասնական մոտեցում ապահովելու հանգամանքը` առաջարկում ենք Նախագծում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատու համարել մինչև 10 աշխատող ունեցողին: | Ընդունվել է: | Նախագծի լրամշակված տարբերակի 5-րդ հոդվածը խմբագրվել էև համապատաս-խանեցվել «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքին: |
| 12. | ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպան17.02.2017թ. N 01/13.2/520-17 գրություն | Նկատառումներ չկան: |  |  |
| 13.  | ՀՀ սպորտի և երիտասարդության հարցերի նախարարություն17.02.2017թ. N 1/10/223-17 գրություն | «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի վերաբերյալ առաջարկում է՝1. 7-րդ հոդվածի 1-ին կետը«որակավորմանը» բառից հետո լրացնել «և/կամ մասնագիտությանը» բառերով. 2. 31-րդ հոդվածը հանել:  | 1. Ընդունվել է:2. Չի ընդունվել: Հաշվի առնելով, այն, որ իրավակիրառական պրակտիկայում և´ գործատուների, և´ աշխատողների կողմից պարբերաբար բարձրացվել է այս հարցը Նախագծով տրվել է առավել հստակեցում: | 1.Նախագծի լրամշակված տարբերակի 6-րդ հոդվածը խմբագրվել է: |
| 14.  | ՀՀ առողջապահության նախարարություն20.02.2017թ. N ԼԱ/11.2/1756-17 գրություն | Ուսումնասիրելով Ձեր՝ 02.02.2017թ. թիվ ԱԱ/ԹԱ-1-3/1042-17 գրությամբ ներկայացված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը (այսուհետ՝ Նախագիծ), հայտնում եմ հետևյալը.1. Առաջարկում եմ Նախագծի 9-րդ հոդվածում ավելացնել նոր կետ առ այն, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետում բացի կառուցվածքային ստորաբաժանումից (դրա առկայության դեպքում) նշվի նաև աշխատանքի վայրը՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն` աշխատանքի էական պայման է աշխատանքի վայրը, մինչդեռ Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածով նախատեսված չէ, որ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում, աշխատանքային պայմանագրում նշվում է աշխատանքի վայրը: Իսկ իրավակիրառական պրակտիկան ցույց է տալիս, որ, եթե աշխատանքային պայմանագրում աշխատանքի վայրը նշված չէ, աշխատողի աշխատանքի վայրի (որպես աշխատանքի էական պայման) փոփոխման դեպքում առաջանում են խնդիրներ` ծանուցման, աշխատողի համաձայնությունը  ստանալու անհրաժեշտության հետ կապված: 2. Անհրաժեշտ է Նախագծից հանել 19-րդ հոդվածը, որով սահմանվում է, որ մեկ հերթափոխի տևողությունը չի կարող պակաս լինել 24 ժամից:Այսպես,  Օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի համաձայն` աշխատանքային օրենսդրությունը սահմանում է` աշխատաժամանակի առավելագույն և հանգստի ժամանակի նվազագույն տևողությունը: Մինչդեռ Նախագծի 19-րդ հոդվածով որոշակի կատեգորիայի աշխատողների համար սահմանվում է աշխատաժամանակի նվազագույն տևողությունը ևս, որը հակասում է Օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետին: Միաժամանակ, Նախագծին կից ներկայացված Տեղեկանք-հիմնավորման մեջ ամրագրված է, որ Նախագծի ընդունման ակնկալվող արդյունքներից է աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման ոլորտում ՀՀ կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերի առանձին դրույթներին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի պահանջների համապատասխանեցումը: Մինչդեռ Նախագծի 19-րդ հոդվածը հակասում է Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացրած Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի (այսուհետ` Խարտիա) 2-րդ հոդվածի 1-ին կետին, համաձայն որի` աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են օրական և շաբաթական աշխատանքային ժամերի բանական տևողությունը ապահովելու համար աշխատանքային շաբաթը աստիճանաբար կրճատել այն չափով, որը թույլատրվում է արտադրական աճով և այլ համապատասխան գործոններով:Իսկ Սոցիալական իրավունքի եվրոպական հանձնաժողովի 2006 թվականի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրի համաձայն` Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 1-ին կետը երաշխավորում է աշխատողներին օրական և շաբաթական աշխատանքային ժամերի, այդ թվում` արտաժամյա աշխատանքի տևողության ողջամիտ սահմանաչափեր: Այս իրավունքը պետք է երաշխավորվի օրենսդրության, ենթաօրենսդրական ակտերի, հավաքական համաձայնագրերի կամ պարտադիր կատարման բնույթի այլ փաստաթղթերի միջոցով: Գործնականում սահմանաչափերի պահպանումն ապահովելու նպատակով համապատասխան մարմինը պետք է վերահսկի դրանց կիրառումը: Խարտիայում ուղղակիորեն չեն սահմանվում ողջամիտ աշխատանքային ժամերը: Այդ իսկ պատճառով Հանձնաժողովը գնահատում է իրադրությունները` ելնելով յուրաքանչյուր իրադրության առանձնահատկություններից. չափազանց երկար աշխատանքային ժամերը, օրինակ` ցանկացած օր մինչև 16 ժամվա աշխատանքը կամ, որոշ հանգամանքներում, շաբաթական ավելի քան 60 ժամ, ողջամիտ չեն և, հետևաբար, չեն համապատասխանում Խարտիային:Ավելին, իրավակիրառական պրակտիկան ցույց է տալիս, որ երբեմն Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասով նախատեսված աշխատանքների կատարումն ապահովվում է` հերթափոխի տևողությունը սահմանելով 15 ժամ: 3.Նախագծից 21-րդ և 22-րդ հոդվածների կապակցությամբ հայտնում եմ հետևյալը.Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն` աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը, ներառյալ արտաժամյա աշխատանքը, չի կարող անցնել օրական 12 ժամից (հանգստի և սնվելու համար` ընդմիջումը ներառյալ), իսկ շաբաթվա ընթացքում` 48 ժամից: Օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն` գործատուն կարող է աշխատողին ներգրավել արտաժամյա աշխատանքների միայն սույն օրենսգրքի 145-րդ հոդվածով նախատեսված բացառիկ դեպքերում: Վկայակոչված իրավանորմերի համեմատական վերլուծությունից և մեկնաբանությունից հետևում է, որ օրենսդիրը «գործատուի պահանջով» եզրույթի ներքո ի նկատի ունի բացառապես օրենսգրքի 145-րդ հոդվածով նախատեսված հիմքերից որևէ մեկի առկայության դեպքում արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու հնարավորություն: Օրենսգրքի 146-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն` գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ տարվա ընթացքում` 180 ժամը:Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, 144-րդ հոդվածի 2-րդ մասը և 145-րդ հոդվածը և 146-րդ հոդվածի 1-ին մասը մեկնաբանվում է միմյանց հետ ներքին իրավական կապով և միմյանց փոխլրացմամբ, այսինքն` օրենսդիրը հստակ սահմանում է աշխատողին արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու բացառիկ դեպքերը և արտաժամյա աշխատանքի առավելագույն տևողությունը, գործատուի համար սահմանելով միայն օրենքով նախատեսված բացառիկ դեպքերում և որոշակի ժամանակահատվածի սահմանափակմամբ արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու հնարավորություն:Մինչդեռ, նախագծով առաջարկվում է նաև «կողմերի համաձայնությամբ» արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու հնարավորություն, որտեղ թեև օգտագործվում է «կողմերի համաձայնությամբ» եզրույթը, այնուամենայնիվ, եթե մի դեպքում` գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքի դեպքերը հստակ սահմանված են, մյուս` կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքների ներգրավման դեպքերը սահմանված չեն` գործատուին տալով անկանխատեսելի, անսահմանափակ քանակությամբ ժամանակահատվածով արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու հնարավորություն ինչպես օրվա, այնպես էլ տարվա ընթացքում:Գործատուի պահանջով կատարվող արտաժամյա աշխատանքի համար տարվա ընթացքում 180 ժամ սահմանափակում նախատեսելը ապահովում է ցանկացած ձևի (բնույթի) հարկադիր աշխատանքի և յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովման (ներառյալ հանգստի իրավունքի) համընդհանուր սկզբունքների պահպանումը և իրացումը:Միաժամանակ համաձայն Նախագծին կից ներկայացված Տեղեկանք-հիմնավորման` Օրենսգրքի փոփոխությունների հիմքում ընկած է նաև 2015 թվականի դեկտեմբերի 6-ի խմբագրությամբ ընդունված ՀՀ Սահմանադրությունը: Մինչդեռ, Նախագծի 22-րդ հոդվածով առաջարկվող փոփոխությունը հակասում է 2015 թվականի դեկտեմբերի 6-ի խմբագրությամբ ընդունված ՀՀ Սահմանադրության 82-րդ հոդվածին, համաձայն որի` յուրաքանչյուր աշխատող, օրենքին համապատասխան, ունի առողջ, անվտանգ և արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների, առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման, ամենօրյա և շաբաթական հանգստի, ինչպես նաև ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք: Այսինքն, ՀՀ Սահմանադրությունը պետության վրա ուղղակի պարտականություն է դնում օրենքով սահմանափակել առավելագույն աշխատաժամանակը, ինչպես նաև` սահմանել ամենօրյա և շաբաթական հանգիստը, ամենամյա վճարովի արձակուրդի տևողությունը։ Իսկ տարվա ընթացքում արտաժամյա աշխատանքի տևողության սահմանափակումը հանելը` գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուներին լայն հնարավորություն է ընձեռնում անսահմանափակ արտաժամյա աշխատանքներ կիրառելու համար։ 4. Առաջարկում եմ Նախագծի 28-րդ հոդվածի 2-րդ կետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.«6. Ուսումնական հաստատությունների ուսուցիչներին, դասախոսներին և մանկավարժական այլ աշխատողներին ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է սովորողների և ուսանողների ամառային արձակուրդի ժամանակ, այդ թվում՝ աշխատանքային առաջին տարում, անկախ այն հանգամանքից, թե երբ են այդ աշխատողները սկսել իրենց աշխատանքը:»:Սույն առաջարկը բխում է այն հանգամանքից, որ «Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենքի 19-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի համաձայն` Ուսումնական հաստատությունում կրթական գործընթացի մասնակիցներն են հանդիսանում նաև մանկավարժական այլ աշխատողները ևս, որոնք նպաստում են սովորողների կողմից հանրակրթական ծրագրերի յուրացմանը: Ուստի նպատակահարմար է, որ մանկավարժական այլ աշխատողների (օրինակ` արտադրական ուսուցման վարպետների) ամենամյա արձակուրդը ևս տրամադրվի սովորողների և ուսանողների ամառային արձակուրդի ժամանակ:5**.** Անհրաժեշտ է Նախագծի 29-րդ հոդվածի 1-ին կետից հանել «հատկացնել» բառը, որը կրկնվում է: 6. Առաջարկում եմ Նախագծի 32-րդ հոդվածը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 4-րդ կետով «4) 2-րդ մասը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 7-րդ կետով.«7) հեռակա ձևով իրականացվող կրթական ծրագրերի դեպքում` ուսումնական պլանով նախատեսված ուսումնական պարապմունքների ժամանակահատվածի տևողությամբ` ուսումնական հաստատության կողմից տրամադրված տեղեկանքի հիման վրա:»:Այսպես, «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքի 12-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն` սովորողների կարողություններին և պահանջմունքներին համապատասխան` կրթական ծրագրերն իրականացվում են նաև հեռակա ձևով: Իսկ, իրավակիրառական պրակտիկան ցույց է տալիս, որ հեռակա ձևով կրթություն ստացողները հաճախ խնդրի առաջ են կանգնում, քանի որ Օրենսգրքով սահմանված չէ, որ նշված ժամանակահատվածի համար աշխատողին արձակուրդ է տրամադրում:7. Նախագծի 36-րդ հոդվածը հակասում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի հիմնարար սկզբունքներին ու նորմերին` հետևյալ հիմնավորմամբ.Օրենսգրքի 183-րդ հոդվածի համաձայն` 1. Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքները կատարելու համար աշխատողին վճարվում է հավելում: 2. Ծանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների, պաշտոնների և ցուցանիշների ցուցակով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար աշխատողին վճարվում է հավելում նրա տարիֆային աշխատավարձի ոչ պակաս, քան 30 տոկոսի չափով, իսկ առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների, պաշտոնների և ցուցանիշների ցուցակով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար` ոչ պակաս, քան 50 տոկոսի չափով:ՀՀ կառավարության 2010 թվականի դեկտեմբերի 10-ի թիվ 1698-Ն որոշմամբ հաստատվել է ծանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների, պաշտոնների, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների, պաշտոնների և ցուցանիշների ցուցակը, որոնց հիման վրա և նշված հոդվածի հիմքով գործատուները պարտավորություն են կրում աշխատողներին վճարել հավելում:Օրենսգրքի 184-րդ հոդվածի համաձայն` արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի, վճարվում է հավելում` ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից ոչ պակաս չափով, իսկ գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար` ոչ պակաս, քան ժամային դրույքաչափի 30 տոկոսի չափով:Վկայակոչված նորմերով սահմանված հավելումների չափերը այն նվազագույն պայմաններն են, որոնք գործատուները պարտավոր են վճարել աշխատողներին:Նախագծով առաջարկվող տարբերակի դեպքում դրանց չափերը կարող են ոչ միայն էականորեն նվազել, այլև դրանք կարող են չարաշահվել: Արդյունքում Նախագծի 22-րդ, 26-րդ և 27-րդ հոդվածներով նախատեսված պայմանների հետ միասին էականորեն խախտվում են աշխատողի իրավունքները: Առաջարկվող փոփոխությունը հակասում է օրենսգրքի 84-րդ, 84.1-րդ, 105-րդ հոդվածներին, «Եվրոպական սոցիալական խարտիայի» 2-րդ հոդվածի 4-րդ կետին: Նշված կետը ուղղակիորեն պարտավորեցնում է ապահովել վտանգավոր աշխատանքներում ներգրավված աշխատողների համար սահմանել լրացուցիչ վճարովի արձակուրդներ, իսկ քանի դեռ օրենքով չեն սահմանվել անվտանգ և առողջության համար անվնաս պայմաններ, ապա գործատուները պարտավոր են փոխհատուցել վտանգավոր պայմաններում աշխատողների աշխատավարձերը:8.Նախագծի 41-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ գործատուն իր միջոցների հաշվին իրավունք ունի կազմակերպությունում կամ այլ վայրում պայմանագրային հիմունքներով կազմակերպելու աշակերտի կամ աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցում մինչև վեց ամիս տևողությամբ՝ ուսուցման ընթացքում աշակերտին վճարելով կրթաթոշակ, որի չափը չպետք է պակաս լինի ուսուցման ամսական ժամերի և օրենքով սահմանված ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափի արտադրյալից: Նշված ձևակերպումը կարող է հանգեցնել գործատուների կողմից չարաշահումների, մասնավորապես աշակերտի կամ աշխատանքի ընդունվող անձի ուսուցման ամսական ժամերը փաստացի կարող են գերազանցել ուսուցման ամսական սահմանված ժամերից, որն էլ իր հերթին կարող է հանգեցնել փաստացի կատարված աշխատանքի դիմաց ոչ համաչափ վարձատրության, ուստի առաջարկում եմ թողնել Օրենսգրքի 201.1-րդ հոդվածով նախատեսված ձևակերպումը:9. Նախագծով անհավասար և անբարենպաստ պայմաններ են ստեղծվում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի մոտ աշխատողների համար: Մասնավորապես, Նախագծի 12-րդ հոդվածի 5)-րդ մասով, 13-րդ, 15-րդ, 26-րդ, 21-րդ, 22-րդ, 26-րդ, 27-րդ, 36-րդ և 37-րդ հոդվածներով առաջարկվող փոփոխություններով ու լրացումներով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար սահմանվում են աշխատանքային հարաբերությունների նոր մոտեցումներ ու կարգավորումներ: Մասնավորապես, Նախագծի 12-րդ հոդվածի 5)-րդ մասով, 13-րդ, 15-րդ, 26-րդ, 27-րդ, 36-րդ և 37-րդ հոդվածներով նախատեսվում է կողմերին վերապահել աշխատողի աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման և գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում աշխատողին ծանուցելու ժամկետները, արտաժամյա աշխատանքները կատարելու, դրա առավելագույն ժամերի, ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների տևողությունները սահմանելու, Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքները կատարելու, ինչպես նաև` արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի համար աշխատողին վճարվող հավելումների չափերը սահմանելու իրավասությունը` հանելով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ աշխատողների համար ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված մի շարք պետական երաշխիքները:Նախագծով առաջարկվող փոփոխությունները հակասում են՝1) Օրենսգրքի 2-րդ հոդվածի պահանջներին, համաձայն որի` աշխատանքային օրենսդրության նպատակն է` սահմանել ֆիզիկական անձանց` Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների, օտարերկրյա քաղաքացիների, քաղաքացիություն չունեցող անձանց (այսուհետ` քաղաքացիներ) աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պետական երաշխիքները:2) Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով սահմանված աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքին, որն ամրագրում է աշխատողների իրավունքների և հնարավորությունների հավասարությունը:3) Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, համաձայն որի` Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթները ենթակա են պարտադիր կատարման բոլոր գործատուների (քաղաքացիներ կամ կազմակերպություններ) համար` անկախ նրանց կազմակերպական-իրավական և սեփականության ձևից:4) Խարտիայի 1-ին մասով սահմանված սկզբունքներին, ինչպես նաև` 2-րդ հոդվածի 4-րդ կետի դրույթներին, համաձայն որոնց` աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են՝ վերացնել վտանգները հատկապես անառողջ և վտանգավոր աշխատանքներում, իսկ որտեղ դեռևս հնարավոր չէ վերացնել կամ զգալիորեն նվազեցնել այս վտանգները, ապահովել աշխատանքային ժամերի կրճատում կամ սահմանել լրացուցիչ վճարովի արձակուրդներ այդ աշխատանքներում ներգրավված աշխատողների համար, և 4-րդ հոդվածի 2-րդ և 4-րդ կետերի դրույթներին, համաձայն որոնց` արդարացի վարձատրման իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովեու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են՝ ճանաչել աշխատողների վարձատրման դրույքաչափի ավելացման իրավունքը արտաժամյա աշխատանքի համար, բացառությամբ առանձնահատուկ դեպքերի, ճանաչել բոլոր աշխատողների՝ աշխատանքից ազատվելու վերաբերյալ նախապես ծանուցում ստանալու իրավունքը:Վերոգրյալի հիման վրա անհրաժեշտ է Նախագծից հանել վերը նշված հոդվածները: | 1. Ընդունվել է:2. Ընդունվել է: 3. Ընդունվել է ի գիտություն: Հարկ է նշել, որ Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 3-րդ մասով հստակ սահմանված են աշխատաժամանակի օրական և շաբաթական առավելագույն տևողությունները՝ ներառյալ արտաժամյա աշխատանքը: Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 5-րդ մասում սահմանված է նաև համատեղությամբ աշխատողի համար ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողության սահմանափակումը: Օրենսգրքի 146-րդ հոդվածի 1-ին մասով միաժամանակ սահմանված է, որ գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ Օրենսգրքի 154-րդ և 155-րդ հոդվածներում համապատասխանաբար սահմանված են ամենօրյա և ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգստի տևողությունները: Հետևաբար, գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ տարվա ընթացքում արտաժամյա աշխատանքի տևողության սահմանափակումը հանելու, ինչպես նաև կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանք կիրառելու հնարավորություն նախատեսելու պարագայում նույնիսկ գործատուն, արտաժամյա աշխատանք կիրառելիս, պետք է առաջնորդվի Օրենսգրքի վկայակոչված դրույթների սահմանափակումներով և չի կարող աշխատողին անկանխատեսելի, անսահմանափակ քանակությամբ ժամանակահատվածով արտաժամյա աշխատանքի ներգրավել ինչպես օրվա, շաբաթվա, այնպես էլ տարվա ընթացքում:Ինչ վերաբերում է կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքի ներգրավման պարագայում Օրենսգրքով կոնկրետ դեպքեր նախատեսելուն, ապա հստակ դեպքեր սահմանել հնարավոր չէ, քանի որ «կողմերի համաձայնություն» եզրույթի օգտագործումն արդեն իսկ ենթադրում է, որ արտաժամյա աշխատանքի ներգրավման դեպքերը որոշում են կողմերը: 4. Ընդունվել է մասնակի:5. Ընդունվել է:6. Ընդունվել է մասնակի:7. Ընդունվել է ի գիտություն: Նախագծով փորձ է արվում առավել ազատականացված մոտեցում դրսևորել այս փուլում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման հարցում՝ մի շարք կանոնակարգումներ թողնելով կողմերի համաձայնությամբ որոշմանը:Պետք չէ ՀՀ աշխատաշուկան դիտարկել որպես միայն ցածր որակավորում ունեցող աշխատուժի շուկա, այլ հաշվի առնելով շուկայական տնտեսության զարգացումները այժմ որակյալ աշխատուժի շուկայում ստեղծվել է մի իրավիճակ, երբ գործատուն ստիպված է լինում հաշվի առնել աշխատողի պահանջ-պայմանները, այլապես կկորցնի որակյալ կադրերի:Բացի այդ առաջարկվող կարգավորումներով սոցիալական գործընկերության հատկապես տարածքային և ճյուղային մակարդակներում զարգացման, արհեստակցական միությունների և գործատուների միությունների համագործակցության զարգացման ու խորացման, ինչպես նաև արհեստակցական միությունների ուժեղացման հնարավորություն է ստեղծվում: Օրինակ՝ կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման ճանապարհով համապատասխան ճյուղի կամ տարածքի համար նվազագույն երաշիքներ սահմանելու առումով:Տե´ս նաև 3-րդ կետում տրված հիմնավորումը:Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի (այսուհետ՝ խարտիա) 2-րդ հոդվածի 7-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ապահովել, որ գիշերային ժամերին աշխատողներն օգտվեն իրենց գործի հատուկ բնույթի համար տրվող միջոցներից:Խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում խարտիայի 2-րդ հոդվածի 7-րդ կետի մեկնաբանություններում նշված է, որ խարտիայի հոդված 2-ի 7-րդ կետը երաշխավորում է փոխհատուցման միջոցառումներ գիշերային աշխատանք կատարող մարդկանց համար: Սակայն, խարտիայով գիշերային աշխատանքի կատարման համար վճարվող հավելման նվազագույն շեմ չի սահմանված:Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ արդարացի վարձատրման իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ճանաչել աշխատողների վարձատրման դրույքաչափի ավելացման իրավունքը արտաժամյա աշխատանքի համար, բացառությամբ առանձնահատուկ դեպքերի: Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետի մեկնաբանություններում նշվում է, որ արտաժամյա աշխատող անձինք պետք է վճարվեն աշխատավարձի սովորական դրույքից բարձր դրույքաչափով: Այսինքն, խարտիան սահմանում է արտաժամյա աշխատանք կատարելու դեպքում հավելում վճարելու պահանջ, սակայն հավելման չափի սահման չի նախատեսում: Լրացուցիչ և երկարացված արձակուրդներին, ինչպես նաև գործատուի կամ աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման ծանուցման ժամկետներին վերաբերող՝ կողմերի համաձայնությամբ կարգավորումները Նախագծից հանվել են:8. Ընդունվել է ի գիտություն: Մասնագիտական ուսուցում անցնող աշակերտը, տվյալ կարգավորումների պարագայում, պետք է հետևողական լինի իր աշխատած ժամերի ճիշտ հաշվառման համար, քանի որ վերջինովս է պայմանավորված իրեն վճարվող կրթաթոշակի չափը:9. Ընդունվել է մասնակի: Նախագծով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ աշխատողների համար ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված որևէ պետական երաշխիք չի հանվում: Առաջարկվող կարգավորումներով չի նախատեսվում, որ գործատուն կարող է չվճարել հավելում կամ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում աշխատողին չծանուցել և այլն: Առաջարկվող լուծումներով համապատասխան հավելում վճարելու, աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում աշխատողին ծանուցելու և այլնի պահանջներն ամեն դեպքում պահպանվում են, իսկ կողմերի համաձայնությանը թողնվում են դրանց չափերի ու տևողությունների որոշումը: Ներկայացվող փոփոխություններով հնարավորություն է ստեղծվում առավել ակտիվացնելու գործատուների միությունների և արհեստակցական միությունների համագործակցությունը: Օրինակ, համապատասխան ճյուղում, կամ համապատասխան ոլորտում կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելով և նվազագույն երաշխիքներն այդ պայմանագրերով ամրագրելով:Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 7-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ապահովել, որ գիշերային ժամերին աշխատողներն օգտվեն իրենց գործի հատուկ բնույթի համար տրվող միջոցներից:Խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում խարտիայի 2-րդ հոդվածի 7-րդ կետի մեկնաբանություններում նշված է, որ խարտիայի հոդված 2-ի 7-րդ կետը երաշխավորում է փոխհատուցման միջոցառումներ գիշերային աշխատանք կատարող մարդկանց համար: Սակայն, խարտիայով գիշերային աշխատանքի կատարման համար վճարվող հավելման նվազագույն շեմ չի սահմանված:Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ արդարացի վարձատրման իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ճանաչել աշխատողների վարձատրման դրույքաչափի ավելացման իրավունքը արտաժամյա աշխատանքի համար, բացառությամբ առանձնահատուկ դեպքերի: Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետի մեկնաբանություններում նշվում է, որ արտաժամյա աշխատող անձինք պետք է վճարվեն աշխատավարձի սովորական դրույքից բարձր դրույքաչափով: Այսինքն, խարտիան սահմանում է արտաժամյա աշխատանք կատարելու դեպքում հավելում վճարելու պահանջ, սակայն հավելման չափի սահման չի նախատեսում:Հետևաբար, առաջարկվող կարգավորումները չեն հակասում, ինչպես ՀՀ օրենսդրության, այնպես էլ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջներին: Միաժամանակ, լրացուցիչ և երկարացված ամենամյա արձակուրդներին, ինչպես նաև գործատուի կամ աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման ծանուցման ժամկետներին վերաբերող՝ կողմերի համաձայնությամբ կարգավորումները Նախագծից հանվել են: | 1.Նախագծի լրամշակված տարբերակի 8-րդ հոդվածը խմբագրվել է:2. Նախագծի լրամշակված տարբերակի 18-րդ հոդվածը խմբագրվել է:Տվյալ փոփոխությունով նոր կարգավորում չի առաջարկվում, այլ իրավակիրառական պրակտիկայից ելնելով հոդվածը հստակեցվում է՝ ամրագրելով, որ Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասի կարգավորումների դեպքում մեկ հերթափոխի տևողությունը չի կարող պակաս կամ ավել լինել 24 ժամից:4.Նախագծի լրամշակված տարբերակի 25-րդ հոդվածը խմբագրվել է ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության առաջարկությունների հիման վրա:5.Նախագծի լրամշակված տարբերակի 26-րդ հոդվածը խմբագրվել է:6. Նախագծի 29-րդ հոդվածը խմբագրվել է ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության առաջարկությունների հիման վրա: |
| 15. | Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա23.02.2017թ. N 05-01/3 | 1. Նախագծի 2-րդ հոդվածի «Հոդված 3.1 վերնագրում «խտրականության» բառից հետո ավելացնել «հասկացությունը և» բառերը: 2. Նախագծով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների և աշխատողների համար սահմանվում են աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման այլ դրույթներ, քան նախատեսված են գործող աշխատանքային օրենսգրքով, ինչը խտրականություն է առաջացնում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների և աշխատողների ու այլ ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների և աշխատողների միջև, որն էլ հակասում է ՀՀ Սահմանադրությանը և այլ իրավական ակտերին:«Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի համաձայն` «Օրենքները պետք է համապատասխանեն Սահմանադրությանը: Այլ իրավական ակտերը պետք է համապատասխանեն Սահմանադրությանը և օրենքներին:», 9-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 1-ին կետի համաձայն` «Բացառապես Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով են սահմանվում Ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց իրավունքներն իրականացնելու և պաշտպանելու պայմանները և կարգը»:Նախագծի 3-րդ հոդվածով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուներին իրավունք է տրվում չընդունել ներքին իրավական ակտեր, ինչը գործատուների միջև խտրականություն է առաջացնում և հակասում է`- ՀՀ Սահմանադրության 28-րդ հոդվածի պահանջին, այն է «Բոլորը հավասար են օրենքի առջև»:- ՀՀ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածի պահանջին` «Խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկ կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է»:3. Նախագծի 12-րդ հոդվածի 5-րդ կետով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի մոտ աշխատողի աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում աշխատողին ծանուցելու և աշխատողի համաձայնությունը ստանալու հետ կապված հարաբերությունների կարգավորումը թողնելով կողմերի համաձայնությանը խտրականություն է առաջացնում թե աշխատողների և թե գործատուների միջև:  Նախագծի 13-րդ հոդվածի 1-ին մասով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի և աշխատողի համար ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված ծանուցման ժամկետների սահմանումը թողնելով կողմերի համաձայնությանը կարող է վատթարացնել աշխատողի իրավական վիճակը, քանի որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված 10 օրյա ժամկետը կարող է նվազեցվել և նախազգուշացման ժամկետը չպահպանելու դեպքում յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար վճարվելիք միջին օրական աշխատավարձը կարող է չնչին գումար կազմել: Նախագծի 14-րդ հոդվածով առաջարկվող գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի և աշխատողի միջև անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը աշխատողի նախաձեռնությամբ լուծելու դեպքում այդ մասին աշխատողի կողմից գործատուին գրավոր ձևով ծանուցելու ժամկետների սահմանումը թողնելով կողմերի համաձայնությանն առաջացնում է խտրականություն գերփոքր ձեռնարկությունների և այլ ձեռնարկությունների աշխատողների միջև:Նախագծի 15-րդ հոդվածի 2-րդ կետով առաջարկվող որոշակի ժամկետով կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի կողմից աշխատողին ծանուցելու ժամկետների սահմանումը թողնելով կողմերի համաձայնությանը խտրականություն է առաջացնում գերփոքր ձեռնարկությունների և այլ ձեռնարկություններում աշխատողների միջև: Նշված հոդվածներում առաջարկվող դրույթները հակասում են` ա) ՀՀ Սահմանադրության 28, 29-րդ հոդվածների պահանջներին,բ) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով ամրագրված սկզբունքին, այն է` «աշխատողների իրավունքների և հնարավորությունների հավասարությունը»:գ) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասին, այն է` «Աշխատանքային օրենսդրությանը և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերին համապատասխան` աշխատանքային և դրա հետ անմիջականորեն կապված հարաբերությունների կարգավորումն իրականացվում է աշխատողների և գործատուների կնքած կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի միջոցով: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 պայմանագրով սահմանված պայմանները հակասում են սույն օրենսգրքին, օրենքներին, այլ նորմատիվ իրավական ակտերին, ապա այդ պայմաններն իրավաբանական ուժ չունեն:»: 4. Նախագծի 13-րդ հոդվածի 2-րդ մասում գրել նոր նախադասություն հետևյալ խմբագրությամբ` «Այս դեպքում անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողությունը երկարացվում է պայմանագրում նշված ժամկետի տևողությամբ:»: Նախագծով նախատեսված առաջարկությունը` որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո` պայմանագիրը չլուծելու կամ նոր աշխատանքային պայմանագիր չկնքելու դեպքում, գործատուի և աշխատողի աշխատանքային հարաբերությունները թողնում է չկարգավորված: Այդ կապակցությամբ առաջարկվում է որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողությունը համարել շարունակելի մինչ այդ կնքված պայմանագրով նախատեսված ժամկետի տևողությամբ:5. Նախագծի 19-րդ հոդվածով մեկ հերթափոխի տևողությունը 24 ժամից ավել սահմանելու դեպքում գործատուի համար աշխատողներին արտաժամյա աշխատանքների ներգրավելու լայն հնարավորություն է ստեղծվում, ինչը կարող է հանգեցնել բազմաթիվ բացասական հետևանքների առաջացմանը: Նախագծով առաջարկվող փոփոխությունը հակասում է `ա) Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի 24-րդ հոդվածի պահանջին, այն է` «Յուրաքանչյուր ոք ունի հանգստի և ժամանցի իրավունք, ներառյալ աշխատանքային օրվա խելամիտ սահմանափակման և պարբերական վճարովի արձակուրդի իրավունք:»:բ) Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասին, որի համաձայն` «Աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են օրական և շաբաթական աշխատանքային ժամերի բանական տևողությունը ապահովելու համար աշխատանքային շաբաթը պետք է աստիճանաբար կրճատվի այն չափով, որը թույլատրվում է արտադրական աճով և այլ համապատասխան գործոններով,»:գ) ՀՀ Սահմանոդրության 82-րդ հոդվածին, որի համաձայն` «Յուրաքանչյուր աշխատող, օրենքին համապատասխան, ունի առողջ, անվտանգ և արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների, առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման, ամենօրյա և շաբաթական հանգստի, ինչպես նաև ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք:»:  դ) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի 1-ի մասի 5-րդ կետին` «Աշխատանքային օրենսդրությունը սահմանում է` աշխատաժամանակի առավելագույն և հանգստի ժամանակի նվազագույն տևողությունը,.»: 6. Նախագծի 21-րդ հոդվածով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ աշխատողին արտաժամյա աշխատանքի ներգրավումը թողնելով գործատուի պահանջին կամ կողմերի համաձայնությանը կարող է չարաշահումների առիթ հանդիսանալ, ինչը կարող է հանգեցնել բազմաթիվ բացասական հետևանքների: Նախագծով առաջարկվող դրույթը հակասում է`ա) ՀՀ Սահմանադրության 23-րդ հոդվածի պահանջին` «Մարդու արժանապատվությունն անխախտելի է:», բ) ՀՀ Սահմանադրության 28, 29, 82-րդ հոդվածների պահանջներին, գ) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի պահանջին, դ) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի պահանջին, ե) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 145-րդ հոդվածի 1-ին մասի պահանջին, քանի որ արտաժամյա աշխատքը թույլատրվում է այդ նույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ից- 6-րդ կետերով սահմանված բացառիկ դեպքերում: 7. Նախագծի 22-րդ հոդվածով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ գործատուի պահանջով աշխատողին տարվա ընթացքում 180 ժամից ավել արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու իրավունքը կարող է գործատուին անսահմանափակ հնարավորություն տալ աշխատողին արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու համար:  Նախագծի դրույթը հակասում է` ա) Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի 24-րդ հոդվածի պահանջին, բ) ՀՀ Սահմանադրության 28, 29, 82-րդ հոդվածների պահանջներին,գ) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի պահանջին:8. Նախագծի 26-րդ հոդվածով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի մոտ աշխատողների ամենամյա երկարացված արձակուրդի տևողությունը կողմերի համաձայնությամբ սահմանելը հակասում է` ա) ՀՀ Սահմանադրության 28, 29-րդ հոդվածների պահանջներին, բ) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի պահանջին,  գ) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 6-րդ հոդվածի 1-ի մասի պահանջին, դ) ՀՀ կառավարության 11. 08. 2005թ. N1599-Ն որոշմանը: 9. Նախագծի 27-րդ հոդվածով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի մոտ աշխատողների ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի տևողությունը կողմերի համաձայնությամբ սահմանելը հակասում է`ա) Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 2-րդ հոդվածի 4-րդ մասին, որի համաձայն` «Աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են` վերացնել վտանգները հատկապես անառողջ և վտանգավոր աշխատանքներում, իսկ որտեղ դեռևս հնարավոր չէ, վերացնել կամ զգալիորեն նվազեցնել այս վտանգները, ապահովել աշխատանքային ժամերի կրճատում կամ սահմանել լրացուցիչ վճարովի արձակուրդներ այդ աշխատանքներում ներգրավված աշխատողների համար,»:Այսպիսով, հատուկ պայմաններում աշխատող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների տրամադրման հարցի կարգավորումը հանդիսանում է պետության պարտավորությունը, որը կարգավորվում է օրենսդրությամբ, այլ ոչ թե կողմերի համաձայնությամբ:Նախագծի դրույթը հակասում է` բ) ՀՀ Սահմանադրության 28, 29, 82-րդ հոդվածների պահանջներին, գ) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի պահանջին,  դ) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի պահանջին, ե) ՀՀ կառավարության 11. 08. 2005թ. N1384-Ն որոշմանը:10. 2004թ.-ին ընդունված «Կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի մասին» ՀՀ օրենքի դրույթները մինչև օրս չեն իրականացվել: 2003թ. ընդունված «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքով նվազագույն աշխատավարձի չափի փոփոխման հետ կապված պայմանները նույնպես կարգավորված չեն, այն դեպքում, երբ Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության 131 կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է` «Կազմակերպության յուրաքանչյուր անդամ, որը վավերացրել է սույն Կոնվենցիան, ստեղծում և/կամ պահպանում է ազգային պայմաններին և պահանջներին հարմարեցված ընթացակարգ, որը թույլ է տալիս սահմանել և ժամանակ առ ժամանակ վերանայել վարձու աշխատող անձանց խմբերի նվազագույն աշխատավարձը, որոնց վրա տարածվում է 1-ին հոդվածի գործողությունը:» Իսկ նույն կոնվենցիայի 1-ին հոդվածը սահմանում է` «1. Սույն Կոնվենցիան վավերացնող Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության յուրաքանչյուր անդամ պարտավորվում է սահմանել վարձու այն աշխատողների բոլոր խմբերն ընդգրկող` նվազագույն աշխատավարձի սահմանման համակարգ, որոնց աշխատանքի պայմանները նպատակահարմար են դարձնում այդպիսի համակարգի կիրառումը:…»: Նվազագույն աշխատավարձի մակարդակի սահմանման ժամանակ հաշվի առնվող գործոններն ամրագրված են նույն կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածում: Հաշվի առնելով նաև Հայաստանում գնաճը, աղքատության մակարդակը, դրամի արժեզրկումը, աշխատավարձի գնողունակությունը, գտնում ենք, որ նախագծի 35-րդ հոդվածով նախատեսված ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 182-րդ հոդվածը ուժը կորցրած ճանաչելու մասին առաջարկը նպատակահարմար չէ:11. Նախագծի 36-րդ հոդվածով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի մոտ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքները կատարելու համար աշխատողին վճարվող հավելման, ինչպես նաև նախագծի 37-րդ հոդվածի 2-րդ կետով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի մոտ արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի աշխատողին վճարվող հավելումների չափը որոշելը թողնելով կողմերի համաձայնությանը կարող է էականորեն նվազեցնել թե աշխատողների աշխատավարձը և թե աշխատավարձից պահվող հարկերը: Նախագծով առաջարկվող դրույթները հակասում են`ա) ՀՀ Սահմանադրության 29 և 82-րդ հոդվածների պահանջներին,բ) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի պահանջին,գ) Հայաստանի Հանրապետության «2014-2025թթ. հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագրի» 39-րդ կետին, այն է` «Ծրագրի գործողության առաջին հինգ տարիների ընթացքում զբաղվածության ընդլայնումը կարևորագույն գերակայությունն է` շեշտադրելով վորակյալ, բարձր վարձատրվող աշխատատեղերի ստեղծմանն ուղղված գործողությունները: ՀՀ Կառավարության գործողություններն ուղղված են լինելու յուրաքանչյուրի համար սեփական ջանքերով աշխատանքի համապատասխան արդարացի վաստակ ստանալու հնարավորությունների ստեղծմանը:» Միևնույն ժամանակ ծրագրով պարզաբանվում է, որ որակյալ աշխատատեղը ապահովում է զբաղվածի ֆիզիկական և հոգեբանական բարեկեցությունը, ինչպես նաև առաջացնում է աշխատանքից բավարարվածության զգացումը:12. Նախագծի 41-րդ հոդվածի «աշակերտին» բառից հետո ավելացնել «կամ աշխատանքի ընդունվող անձին» բառերը:13. Առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ի մասի «Կոլեկտիվ պայմանագրով կարող է նախատեսվել ծանուցման ավելի երկար ժամկետ:» նախադասությունը ուժը կորցրած ճանաչել: 14. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 179-րդ հոդվածի 1-ին մասը լրացնել նոր պարբերությամբ հետևյալ բովանդակությամբ. «Նվազագույն աշխատավարձը` որակավորում չպահանջող, աշխատանքի նորմալ պայմաններում և տևողությամբ կատարվող աշխատանքի դիմաց աշխատողին տրվող վարձատրությունն է:»: 15. ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 5-րդ մասի, ՀՀ աշխատանքային օրենգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ ենթակետի պահանջով արգելվում է հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքը: Իսկ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության 29 կոնվենցիայով սահմանված է «հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք» եզրույթը և 105 կոնվենցիայով` հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի վերացման պարտավորությունը: Բացի դրանից, հարկադիր աշխատանքի ներգրավելու համար Հայաստանի Հանրապետության քրեական օրենսգրքի 132-րդ հոդվածի համաձայն նախատեսվում է պատիժ` մինչև 14 տարի ազատազրկմամբ:  Սակայն, Հայաստանի Հանրապետության որևէ իրավական ակտով սահմանված չէ «հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք» հասկացությունը: Ելնելով վերոգրյալից, առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը լրացնել նոր հոդվածով հետևյալ խմբագրությամբ.«Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքը1. Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքը որևէ պատժի սպառնալիքի տակ որևէ անձից պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն է, որի համար անձը կամավոր չի հայտնել իր համաձայնությունը:2. Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք է համարվում նաև`1) իրավական ակտերով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված ժամկետներում և ծավալով չվարձատրվող աշխատանքը. 2)գործատուի կողմից աշխատանքային պարտականությունների կատարման պահանջը, եթե աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը վտանգ է սպառնում:3. Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք չի համարվում` 1) պարտադիր զինվորական ծառայության մասին օրենքով պահանջվող և զուտ զինվորական բնույթի ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, ինչպես նաև այլընտրանքային ծառայությունը,2) արտակարգ իրավիճակների պայմաններում պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն` այսինքն` պատերազմի, տարերային աղետի կամ դրա սպառնալիքի դեպքերում, ինչպիսիք են` հրդեհները, ջրհեղեղները, սովը, երկրաշարժը, համաճարակները և այն իրավիճակները, որոնց դեպքում կարող է վտանգվել ամբողջ բնակչության կամ նրա մի մասի կյանքը կամ նորմալ կենսապայմանները,3) դատարանի օրինական ուժի մեջ մտած դատավճռի հիման վրա կատարվող աշխատանքը, որը կատարվում է պետական մարմինների վերահսկողության ներքո,4) սովորական քաղաքացիական պարտականությունների մաս կազմող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն,5) համայնքային բնույթի փոքր ծավալի աշխատանքներ, որոնք կատարվում են տվյալ համայնքի անդամների կողմից համայնքի անմիջական օգուտի համար, և որոնք հետևաբար, կարող են համարվել համայնքի անդամների սովորական քաղաքացիական պարտականություններ` պայմանով, որ համայնքի անդամները կամ նրանց անմիջական ներկայացուցիչները իրավունք ունեն այդ աշխատանքների նպատակահարմարության վերաբերյալ արտահայտել իրենց կարծիքը:»: | 1. Ընդունվել է ի գիտություն:2. Ընդունվել է ի գիտություն: Հարկ է նշել, որ գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկություններ սահմանելով որևէ խտրականություն չի առաջանում, այնպես ինչպես խտրականություն չի համարվում Օրենսգրքով աշխատաժամանակի տարբեր ռեժիմներ կիրառելու հնարավորություն նախատեսված լինելը: Օրինակ, միևնույն խումբ աշխատողների մի մասի նկատմամբ կարող է սահմանված լինել շաբաթական աշխատաժամանակի նորմալ տևողություն (օրական 8 ժամ, շաբաթական 40 ժամ), իսկ մյուս մասի համար կարող է Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված ռեժիմը կիրառվել (օրական 24, իսկ շաբաթական միջին տևողությունը 48 ժամից ոչ ավել): Առաջարկվող լուծումներով ուղղակի նախատեսվում են գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար կարգավորման առաձնահատկություններ՝ պայմանավորված վերջիններիս գործունեության բնույթով:Հետևաբար, Նախագծով նախատեսվող կարգավորումները չեն հակասում ՀՀ Սահմանադրության 28-րդ և 29-րդ հոդվածներին:3. Ընդունվել է մասնակի: Նախագծի լրամշակված տարբերակի 11-րդ հոդվածի 5-րդ կետով առաջարկվող կարգավորումները որևէ կերպ չեն հակասում ՀՀ Սահմանադրության 28-րդ, 29-րդ հոդվածների, Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի, 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի պահանջներին, այն հիմնավորմամբ, որ ներկայացված կարգավորումների պարագայում միևնույնն է բոլոր աշխատողներն աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում ունեն նախապես ծանուցված լինելու և իրենց համաձայնությունը տալու կամ չտալու իրավունք: Միաժամանակ, գործատուի կամ աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման ծանուցման ժամկետներին վերաբերող՝ կողմերի համաձայնությամբ կարգավորումները Նախագծից հանվել են: 4. Չի ընդունվել: Անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրում պայմանագրի գործողության ժամկետ չի կարող նախատեսվել:5. Ընդունվել է: 6. Ընդունվել է ի գիտություն: Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 3-րդ մասով հստակ սահմանված են աշխատաժամանակի օրական և շաբաթական առավելագույն տևողությունները՝ ներառյալ արտաժամյա աշխատանքը: Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 5-րդ մասում սահմանված է նաև համատեղությամբ աշխատողի համար ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողության սահմանափակումը: Օրենսգրքի 146-րդ հոդվածի 1-ին մասով միաժամանակ սահմանված է, որ գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ Օրենսգրքի 154-րդ և 155-րդ հոդվածներում համապատասխանաբար սահմանված են ամենօրյա և ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգստի տևողությունները: Հետևաբար, գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ տարվա ընթացքում արտաժամյա աշխատանքի տևողության սահմանափակումը հանելու, ինչպես նաև կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանք կիրառելու հնարավորություն նախատեսելու պարագայում նույնիսկ գործատուն, արտաժամյա աշխատանք կիրառելիս, պետք է առաջնորդվի Օրենսգրքի վկայակոչված դրույթների սահմանափակումներով և չի կարող աշխատողին անսահմանափակ տևողությամբ արտաժամյա աշխատանքի ներգրավել ինչպես օրվա, շաբաթվա, այնպես էլ տարվա ընթացքում:7. Ընդունվել է ի գիտություն: Տե´ս 6-րդ կետում բերված հիմնավորումը: 8 և 9. Ընդունվել է: 10. Չի ընդունվել: Ներկայումս Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության 131 կոնվենցիայի պահանջներին համապատասխան մշակվում են Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեթոդաբանական մոտեցումները, որը ԱՄԿ փորձագետի առաջարկության հիման վրա լրամշակելուց հետո կրկին անգամ կներկայացվի սոցիալական գործընկերներին` կարծիքի: Հիշյալ մեթոդաբանությամբ նախատեսվում է նվազագույն աշխատավարձի չափի որոշման ժամանակ հաշվի առնել նաև նախորդ տարվա գնաճի ցուցանիշը: Ինչ վերաբերում է կենսապահովման նվազագույն բյուջեի չափի կիրառման խնդրին, ապա այս ուղղությամբ Համաշխարհային բանկի փորձագիտական եզրակացության հիման վրա ՀՀ կառավարությունը նպատակահարմար է գտել որդեգրել հետևյալ մոտեցումը` ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից հաշվարկվող նվազագույն սպառողական զամբյուղի արժեքները (ՀԲ մեթոդաբանությամբ և ՀՀ ԱՆ կողմից մշակված պարենային զամբյուղների հիման վրա) սոցիալական քաղաքականության մշակման և իրականացման շրջանակներում հաշվի առնել որպես կողմնորոշիչ: 11. Ընդունվել է ի գիտություն: Նախագծով փորձ է արվում առավել ազատականացված մոտեցում դրսևորել այս փուլում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման հարցում՝ մի շարք կանոնակարգումներ թողնելով կողմերի համաձայնությամբ որոշմանը:Պետք չէ ՀՀ աշխատաշուկան դիտարկել որպես միայն ցածր որակավորում ունեցող աշխատուժի շուկա, այլ հաշվի առնելով շուկայական տնտեսության զարգացումները այժմ որակյալ աշխատուժի շուկայում ստեղծվել է մի իրավիճակ, երբ գործատուն ստիպված է լինում հաշվի առնել աշխատողի պահանջ-պայմանները, այլապես կկորցնի որակյալ կադրերի:Բացի այդ առաջարկվող կարգավորումներով սոցիալական գործընկերության հատկապես տարածքային և ճյուղային մակարդակներում զարգացման, արհեստակցական միությունների և գործատուների միությունների համագործակցության զարգացման ու խորացման, ինչպես նաև արհեստակցական միությունների ուժեղացման հնարավորություն է ստեղծվում: Օրինակ՝ կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման ճանապարհով համապատասխան ճյուղի կամ տարածքի համար նվազագույն երաշիքներ սահմանելու առումով:Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 7-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ապահովել, որ գիշերային ժամերին աշխատողներն օգտվեն իրենց գործի հատուկ բնույթի համար տրվող միջոցներից:Խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում խարտիայի 2-րդ հոդվածի 7-րդ կետի մեկնաբանություններում նշված է, որ խարտիայի հոդված 2-ի 7-րդ կետը երաշխավորում է փոխհատուցման միջոցառումներ գիշերային աշխատանք կատարող մարդկանց համար: Սակայն, խարտիայով գիշերային աշխատանքի կատարման համար վճարվող հավելման նվազագույն շեմ չի սահմանված:Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ արդարացի վարձատրման իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ճանաչել աշխատողների վարձատրման դրույքաչափի ավելացման իրավունքը արտաժամյա աշխատանքի համար, բացառությամբ առանձնահատուկ դեպքերի: Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետի մեկնաբանություններում նշվում է, որ արտաժամյա աշխատող անձինք պետք է վճարվեն աշխատավարձի սովորական դրույքից բարձր դրույքաչափով: Այսինքն, խարտիան սահմանում է արտաժամյա աշխատանք կատարելու դեպքում հավելում վճարելու պահանջ, սակայն հավելման չափի սահման չի նախատեսում:12. Չի ընդունվել, քանի որ աշխատանքի ընդունվող անձին ուսուցման ընթացքում վճարվում է ոչ թե կրթաթոշակ, այլ աշխատավարձ:13. Չի ընդունվել: Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով ծանուցման ավելի երկար ժամկետներ սահմանելու հնարավորություն Օրենսգրքով նախատեսված է: Հետևաբար նման հնարավորություն պետք է նախատեսված լինի նաև աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքի համար:14. Չի ընդունվել: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 179-րդ հոդվածում առաջարկվող լրացումը չի բխում ՀՀ Սահմանադրության 84-րդ հոդվածի, ինչպես նաև ՀՀ կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերի պահանջներից:15. Չի ընդունվել: Պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքին վերաբերող կարգավորումները հստակ տրված են ՀՀ Սահմանադրությունում: Բացի այդ առաջարկվող կարգավորումը խնդրահարույց է կիրառական տեսանկյունից: | 1.Նախագծից համապատասխան հոդվածը հանվել է5.Նախագծի լրամշակված տարբերակի 18-րդ հոդվածը խմբագրվել է: Տվյալ փոփոխությունով նոր կարգավորում չի առաջարկվում, այլ իրավակիրառական պրակտիկայից ելնելով հոդվածը հստակեցվում է՝ ամրագրելով, որ Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասի կարգավորումների դեպքում մեկ հերթափոխի տևողությունը չի կարող պակաս կամ ավել լինել 24 ժամից:Լրացուցիչ և երկարացված ամենամյա արձակուրդներին վերաբերող՝ կողմերի համաձայնությամբ կարգավորումները Նախագծից հանվել են: |
| 16. | ՀՀ ֆինանսների նախարարություն24.02.2017թ.N 01/11-1/3010-17 գրություն | 1. Գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների որոշման նախագծով առա­ջարկվող չափանիշների պարագայում կարող են առաջանալ մի շարք խնդիրներ և ոչ արդա­րացի մոտեցումներ: Մասնավորապես` նախագծի 6-րդ հոդվածով լրացվող 18.1-ին հոդվածի 1-ին մասի համաձայն` աշխա­տան­քային օրենսգրքի իմաս­տով իրավա­բանական կամ ֆիզի­կա­կան անձ գործա­տուն տվյալ ամսվա առաջին աշխա­տան­քային օրվա­նից մինչև տվյալ ամսվան հաջորդող վեց ամիս­նե­րին (ներառյալ տվյալ ամիսը) համարվում է գերփոքր ձեռ­նար­կա­տիրությամբ զբաղվող, եթե տվյալ ամսվան նախոր­դող վեց ամիսներին գործատուի մոտ աշխատողների միջին ամսա­կան թիվը չի գերա­զանցում հինգը:

Վերոգրյալի կապակցությամբ հայտնում ենք, որ առաջարկության ընդունման դեպքում ստացվում է այնպես, որ գերփոքր համարվելու ժամանակահատվածում գործատուի աշխատող­ների թիվը մի քանի տասնյակ անգամ ավելանալու դեպքում նշված ժամանակահատ­վա­ծում տնտեսավարող սուբյեկտը շարունակելու է համարվել գերփոքը, որը արդարացի չէ, կամ ստացվում է այնպես, որ տնտեսավարող սուբյեկտը գերփոքր չհամարվող ժամանակահատվածում կարող է ունենալ հինգից պակաս աշխա­տող­ներ, սակայն կրել գերփոքր չհամարվող տնտեսավարող սուբյեկտների համար սահմանված պարտականություններ, որը նույնպես արդարացի համարվել չի կարող: Հաշվի առնելով վերոգրյալը` առաջարկում ենք քննարկել գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների որոշման այլ չափանիշներ սահմանելու նպատա­կա­հար­մա­րու­թյան հարցը: Մասնավորապես՝ առաջարկում ենք սահմանել, որ գերփոքր ձեռնար­կա­տի­րու­թյամբ զբաղվող գործատուներ են համարվում այն տնտեսավարող սուբյեկտները, որոնք օրենքով սահմանված կարգով համարվում են շրջանառության հարկ վճարողներ կամ ընտանեկան ձեռնարկատիրության սուբյեկտ: Նշված առաջարկությունը հիմ­նա­վոր­վում է նաև այն հանգամանքով, որ հարկային օրենսդրությամբ շրջանառության հարկ վճարող և ընտանեկան ձեռնարկատիրության սուբյեկտ չհամարվող տնտեսավարող սուբյեկտների նկատմամբ սահմանված են մի շարք հաշվառումներ վարելու պարտականություններ, ինչը նշանակում է, որ նշյալ տնտեսավարող սուբյեկտները ունեն համապատասխան կարո­ղու­թյուն­ներ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրու­թյամբ սահմանված պահանջները կատարելու համար: Այս առումով հարկ ենք համարում նշել, որ նախագծով ներկայացված չափանիշների դեպ­քում տնտեսավարող սուբյեկտը կարող է համարվել գերփոքր, միաժամանակ հարկային օրենսդրության կիրառության առումով հանդիսանալով ավելացված արժեքի հարկ վճարող, որը կարծում ենք տրամաբանական չէ:1. Նախագծի 2-րդ հոդվածից առաջարկում ենք հանել 2-րդ մասը, քանի որ խտրականության արգելքն արդեն իսկ ամրագրված է նախորդ մասով:
2. Նախագծի 4-րդ հոդվածում առաջարկում ենք «պետական և համայնքային ծառայողների» բառերը փոխարինել «հանրային ծառայողների» բառերով:
3. Նախագծի 6-րդ հոդվածում առաջարկում ենք «հարաբերելով» բառը փոխարինել «բաժանելով» բառով:
4. Նախագծի 13-րդ, 14-րդ և 15-րդ հոդվածներում առաջարկում ենք «պայմանագրում» բառից հետո լրացնել նոր նախադասություն՝ հետևյալ խմբագրությամբ. «Պայմանագրով նախատեսված դրույթները չեն կարող հակասել օրենքով սահմանված պահանջներին»:
5. Նախագծի 19-րդ հոդվածով նախատեսվում է սահմանել, որ որոշ կատեգորիայի աշխատողների մեկ հերթափոխի տևողությունը չի կարող պակաս լինել 24 ժամից: Գտնում ենք, որ նշված նորմը անհարկի սահմանափակում է կողմերի պայմանագրի ազատության իրավունքը: Հետևաբար՝ առաջարկում ենք խմբագրել նախագիծը:
6. Նախագծի 21-րդ և 22-րդ հոդվածով նախատեսվում է, որ արտաժամյա աշխատանքը կարող է իրականացվել գործատուի միակողմանի պահանջով: Գտնում ենք, որ նշված պահանջը խախտում է աշխատողի իրավունքները, քանի որ աշխատողը իր կամքին հակառակ պարտավորեցվում է իրականացնել արտաժամյա աշխատանք, որը կարող է գերազանցել 180 ժամը: Հետևաբար՝ առաջարկում ենք խմբագրել համապատասխան հոդվածները:
 | 1. Ընդունվել է:2.Ընդունվել է: 3. Ընդունվել է:4. Ընդունվել է:5. Ընդունվել է ի գիտություն: Նման կարգավորումներ տրված են Օրենսգրքի 5-րդ և 84.1-ին հոդվածներով:6. Ընդունվել է:7. Ընդունվել է ի գիտություն: Օրենսգրքի 145-րդ հոդվածում հստակ սահմանված են այն դեպքերը, որոնց առկայության պարագայում գործատուն իրավունք ունի իր պահանջով աշխատողին ներգրավելու արտաժամյա աշխատանքի և նշված կարգավորումը համապատասխանում է միջազգային իրավունքի նորմերին: | 1. Գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ աշխատողների թիվը համապատասխանեցվել է «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքին:Նախագծից համապատասխան հոդվածը հանվել է:3. Նախագծի լրամշակված տարբերակի 3-րդ հոդվածը խմբագրվել է: Միաժամանակ համանման փոփոխություններ են կատարվել Նախագծի համապատասխան այլ հոդվածներում:4.Նախագծի լրամշակված տարբերակի 5-րդ հոդվածը խմբագրվել է:6. Նախագծի լրամշակված տարբերակի 18-րդ հոդվածը խմբագրվել է:7. Նախագծի լրամշակված տարբերակի 21-րդ հոդվածը խմբագրվել է: |
| 17. | ՀՀ կրթության և գիտության նախարարություն24.02.2017թ. N 01/10/2385-17 գրություն  | 1. Նախագծի 28-րդ հոդվածի /Օր. 164-րդ հոդված/
2. 2-րդ մասում «ուսուցիչներին և դասախոսներին» բառերը փոխարինել «մանկավարժական աշխատողներին, բացառությամբ՝ վարչական աշխատողների, պրոֆեսորադասախոսական կազմին,» բառերով՝ նկատի ունենալով «Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12-րդ և 13-րդ կետերը, «Նախնական /արհեստագործական/ և միջին մասնագիտական կրթության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածը և 22-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, ինչպես նաև «Բարձրագույն և հետբուհական մասնագիտական կրթության մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ հոդվածը:
3. 3-րդ մասում «ուսումնական, արտադրական, նախաավարտական պրակտիկաների» բառերը փոխարինել «ուսումնական պլանով նախատեսված պրակտիկաների» բառերով:

2. Նախագծի 32-րդ հոդվածը շարադրել նոր խմբագրությամբ.«Հոդված 32. Օրենսգրքի 174-րդ հոդվածի՝1. 1-ին մասում՝ «Միջին մասնագիտական և բարձրագույն» բառերը փոխարինել «Մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող» բառերով:
2. 2-րդ մասում՝
3. «միջին մասնագիտական կամ բարձրագույն» բառերը փոխարինել «մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող» բառերով.
4. լրացնել նոր՝ 6-րդ կետ՝

«6) պրակտիկաների համար՝ ուսումնական պլանով նախատեսված աշխատանքային օրերի քանակով:»:Նկատի ունենալով «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքի 12-րդ հոդվածի 1-ին մասը՝ առաջարկոււմ եմ քննարկել նաև հեռակա ուսուցմամբ սովորողին պարապմունքների ժամանակահատվածի տևողությամբ ուսումնական արձակուրդ տրամադրելու դեպքը:3. Նախագծի 40-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ /Օր. 200-րդ հոդված/ մասերում հանել «միջին մասնագիտական կամ բարձրագույն և հետբուհական» բառերը. 4. Նախագծի 41-րդ հոդվածում /Օր. 201.1-րդ հոդված/ «մասնագիտական» բառը փոխարինել «լրացուցիչ մասնագիտական» բառերով, իսկ «վեց» թիվը փոխարինել «հինգ» թվով՝ հիմք ընդունելով «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի հասկացությունը` լրացուցիչ կրթությունը (ուսուցումը) լրացուցիչ կրթական ծրագրով իրականացվող ոչ ֆորմալ ուսումնառությունն է, որի առավելագույն տևողությունը կարող է լինել մինչև հինգ ամիս, հաշվի առնելով նաև , որ հիմնական կրթական ծրագրերը /6 ամիս և ավելի տևողությամբ/ լիցենզավորման ենթակա են:  | 1. Ընդունվել է:2. Ընդունվել է:3. Ընդունվել է:4. Ընդունվել է: | 1.Նախագծի լրամշակված տարբերակի 25-րդ հոդվածը խմբագրվել է:2. Նախագծի լրամշակված տարբերակի 29-րդ հոդվածը խմբագրվել է:3. Նախագծի լրամշակված տարբերակի 37-րդ հոդվածը խմբագրվել է:4. Նախագծի լրամշակված տարբերակի 38-րդ հոդվածը խմբագրվել է: |
| 18. | Հայաստանի գործատուների հանրապետական միություն27.02.2017թ. N 20 գրություն | 1. Ցանկալի է փոփոխության հիմնավորումը ամրապնդել համապատասխան սոցիալ-տնտեսական ազդեցության տեսանկյունից, այսինքն` որքանով է ներկայացվող առաջարկի փաթեթը խթանելու ձեռնարկատիրական գործունեությունը (ժամանակի և ռեսուրսների խնայողություն և այլն) գերփոքր կազմակերպությունների համար, ինչպես նաև դրական ազդեցությունը սոցիալական տեսանկյունից: 2. Ցանկալի է, որ գնահատված լինի վարչական բեռի թեթևացման չափը: 3. Որպես այլընտանքային տարբերակ, կարող է հանդիսանալ ֆիսկալ տարբերակը, այն է` գերփոքր ընկերություններին պետական աջակցությունը հարկային արտոնությունների կամ բեռի թեթևացման սուբսիդավորման չափով: 4. Տարբեր ռիսկերից խուսափելու նպատակով գուցե նախատեսել նաև շրջանառության չափով վերևից սահմանափակել: 5. ՀԳՀՄ-ը կփորձի մեկ շաբաթվա ընթացքում նշված վարչարարության պարզեցման շրջանակում գնահատել գործատուների գերփոքր ձեռնարկությունների բեռի թեթևացման չափը և նրանց մոտիվացվածությունը առաջարկվող փոփոխությունների վերաբերյալ: 6. ՀԳՀՄ-ն ընդհանուր առմամբ հավանության է արժանացրել առաջարկվող նախագիծը: | Ընդունվել է ի գիտություն: Իրավակիրառական պրակտիկայում ներկայացված դիմումների և հարցերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ Նախագծով կարգավորվող խնդիրների շուրջ բազմաթիվ են հատկապես փոքր կազմակերպությունների կողմից տրվող հարցերը:Միաժամանակ գտնում ենք, որ ՀԳՀՄ-ի կողմից վարչարարության պարզեցման շրջանակում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների բեռի թեթևացման չափը և նրանց մոտիվացվածությունը առաջարկվող փոփոխությունների վերաբերյալ գնահատելու առաջարկության արդյունքները արդյունավետ կլինեն Նախագծով ներկայացվող կարգավորումների համար: |  |
| 19. | ՀՀ կառավարությանն առընթեր պետական եկամուտների կոմիտե01.03.2017թ.01/3-1/6572-17 գրություն | 1.Առաջարկում ենք հանել նախագծի 22-րդ հոդվածը` հետևյալ հիմնավորումներով`1) տարվա կտրվածքով գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատաժամանակի տևողության սահմանաչափի պահպանումը հավասարաչափ պետք է վերաբերվի բոլոր գործատուներին` խուսափելու համար վարձու աշխատողների համար անհավասար պայմանների սահմանումից: Սահմանաչափը նաև հնարավորություն է տալիս վերահսկելու դրա կիրառումը, ինչն ամրագրված է Սոցիալական իրավունքի եվրոպական հանձնաժողովի նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում.2) նախագծի 21-րդ հոդվածով նախատեսվում է, որ գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ արտաժամյա աշխատանքները կարող են լինել նաև կողմերի համաձայնությամբ, որի պարագայում արտաժամյա աշխատանքի թույլատրման և աշխատաժամանակի տևողության սահմանափակումներ ընդհանրապես չեն նախատեսվում: 2.Նախագծի 29-րդ հոդվածում առաջարկում ենք հստակեցնել «ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մաս» արտահայտությունը: Այն վերաբերվում է արդյոք նաև չօգտագործված և տեղափոխվող ամբողջ աշխատանքային տարվա արձակուրդին, թե չօգտագործված և տեղափոխվող ամբողջ աշխատանքային տարվա արձակուրդի միայն չօգտագործված մասին:Նույն հոդվածի 2-րդ կետով նախատեսվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 167-րդ հոդվածը լրացնել 4-րդ մասով, որի համաձայն` «Աշխատողը չի կորցնում իր ամենամյա արձակուրդի իրավունքը, եթե ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը տեղափոխվել և միացվել է հաջորդ տարվա ամենամյա արձակուրդին, սակայն չի օգտագործվել աշխատողի կողմից:»:  Նման սահմանմամբ ստացվում է, որ չնայած նախագծի 29-րդ հոդվածի 1-ին կետով նախատեսվում է, որ ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը պետք է տրամադրվի ոչ ուշ, քան 18 ամսվա ընթացքում` սկսած այն աշխատանքային տարվա վերջից, որի համար աշխատողին չի հատկացվել ամենամյա արձակուրդը, սակայն այն չօգտագործելու դեպքում էլ աշխատողը չի կորցնում այդ արձակուրդից օգտվելու իրավունքը: Այդ դեպքում հստակեցման կարիք ունի աշխատողի ամենամյա արձակուրդի տեղափոխված և չօգտագործված մասից օգտվելու մեխանիզմը:3. Նախագծի 36-րդ և 37-րդ հոդվածներով նախատեսվում է փոփոխություններ կատարել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համապատասխանաբար 183-րդ և 184-րդ հոդվածներում` ըստ որի` գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի մոտ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքները կատարելու համար, ինչպես նաև արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի աշխատողին վճարվող հավելումների չափերը որոշվում են կողմերի համաձայնությամբ և ամրագրվում աշխատանքային պայմանագրում: Նախագծով ներկայացված վերը նշված փոփոխություններն ընդունելի չենք համարում հետևյալ հիմնավորումներով`1. մասնավոր հատվածի (առանձնապես գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող) գործատուների կողմից հաճախակի չեն պահպանվում ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները` կապված վարձու աշխատողների իրավունքների և երաշխիքների իրացման հետ, որի արդյունքում առաջարկվող փոփոխությունները պարունակում են աշխատավարձերի էական նվազման ռիսկ, որն անխուսափելիորեն կանդրադառնա նաև վերջինից հաշվարկվող հարկերի և պարտադիր վճարների մեծության վրա.
2. կարող են խախտվել գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի մոտ ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար պայմաններում, ինչպես նաև արտաժամյա և գիշերային ժամերին աշխատանքներ կատարող վարձու աշխատողների հավասար և արդարացի վարձատրության իրավունքները:

Հաշվի առնելով վերոգրյալը` առաջարկում ենք նշված դեպքերում ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված հավելումների նվազագույն չափերը պահպանել և սահմանել, որ աշխատանքային պայմանագրով կարող են նախատեսվել նվազագույն չափերից ավելի մեծ նախատեսվող հավելումների չափերը:4. Նախագծի 44-րդ հոդվածում «աշխատողին վճարված աշխատավարձի չափը» բառերը փոխարինել «աշխատողի համար հաշվարկված աշխատավարձի չափը» բառերով:5. Նախագծով նախատեսված «գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատու» հասկացության և նրանց համար աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկությունների վերաբերյալ.1) գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի սահմանմամբ ստացվում է, որ գործատուն կարող է համարվել այդպիսին նաև այն ամիսներին, որոնց ընթացքում նրա մոտ աշխատողների թիվ կազմել է 5-ից ավելի. 2) գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար սահմանվում է աշխատանքային պայմանագրի օրինակելի ձև: Այսինքն՝ որպես գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող համարվելու և որպես այդպիսին դադարելու յուրաքանչյուր անգամ գործատուն ստիպված է լինելու փոփոխություններ կատարել աշխատանքային պայմանագրերում.3) ինչպես պետք է որոշել աշխատողների միջին ամսական թիվը, եթե այն կազմում է ոչ ամբողջական թիվ.4) կարծում ենք, որ նախագծի 6-րդ հոդվածով ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը լրացվող` 18.1-ին հոդվածի 6-րդ և 7-րդ մասերը հստակեցման կարիք ունեն` կապված գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի` որպես այդպիսին դադարելու մեխանիզմի հետ: 5) որոշ առանձնահատկությունների (օրինակ, լրացուցիչ կամ երկարացված ամենամյա արձակուրդների տևողության որոշման) մասով աշխատողների համար կարող են ստեղծվել անհավասար պայմաններ: | 1. Չի ընդունվել: Գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար աշխատանքային հարաբերություններիի կարգավորման առավել ճկուն մեխանիզմներ ու առանձնահատկություններ սահմանելու նպատակ ունենալով՝ Նախագծով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ աշխատողների համար սահմանվում են աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկություններ: Հարկ է նշել, որ նման առանձնահատկություններ սահմանելով, որևէ անհավասարություն չի առաջանում, այնպես ինչպես անհավասարություն չի համարվում Օրենսգրքով աշխատաժամանակի տարբեր ռեժիմներ կիրառելու հնարավորություն նախատեսված լինելը: Օրինակ, միևնույն խումբ աշխատողների մի մասի նկատմամբ կարող է սահմանված լինել շաբաթական աշխատաժամանակի նորմալ տևողություն (օրական 8 ժամ, շաբաթական 40 ժամ), իսկ մյուս մասի համար կարող է Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված ռեժիմը կիրառվել (օրական 24, իսկ շաբաթական միջին տևողությունը 48 ժամից ոչ ավել): Միաժամանակ անհրաժեշտ է նշել, որ Խարտիայով արտաժամյա աշխատաժամանակի տարեկան տևողության սահմանափակում նախատեսված չէ: Ամրագրված են աշխատաժամանակի (ներառյալ արտաժամը) օրական և շաբաթական սահմանափակումները, ինչի պահանջն առկա է Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածում: Բացի այդ, Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 3-րդ մասով հստակ սահմանված են աշխատաժամանակի օրական և շաբաթական առավելագույն տևողությունները՝ ներառյալ արտաժամյա աշխատանքը: Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 5-րդ մասում սահմանված է նաև համատեղությամբ աշխատողի համար ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողության սահմանափակումը: Օրենսգրքի 146-րդ հոդվածի 1-ին մասով միաժամանակ սահմանված է, որ գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ Օրենսգրքի 154-րդ և 155-րդ հոդվածներում համապատասխանաբար սահմանված են ամենօրյա և ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգստի տևողությունները: Հետևաբար, գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ տարվա ընթացքում արտաժամյա աշխատանքի տևողության սահմանափակումը հանելու, ինչպես նաև կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանք կիրառելու հնարավորություն նախատեսելու պարագայում նույնիսկ գործատուն, արտաժամյա աշխատանք կիրառելիս, պետք է առաջնորդվի Օրենսգրքի վկայակոչված դրույթների սահմանափակումներով և չի կարող աշխատողին անկանխատեսելի, անսահմանափակ քանակությամբ ժամանակահատվածով արտաժամյա աշխատանքի ներգրավել ինչպես օրվա, շաբաթվա, այնպես էլ տարվա ընթացքում:2. Ընդունվել է:3. Չի ընդունվել: Գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առավել ճկուն մեխանիզմներ ու առանձնահատկություններ սահմանելու նպատակ ունենալով՝ Նախագծով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ աշխատողների համար սահմանվում են աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկություններ: Պետք չէ ՀՀ աշխատաշուկան դիտարկել որպես միայն ցածր որակավորում ունեցող աշխատուժի ունեցող շուկա, այլ հաշվի առնելով շուկայական տնտեսության զարգացումները այժմ որակյալ աշխատուժի շուկայում ստեղծվել է մի իրավիճակ, երբ գործատուն ստիպված է լինում հաշվի առնել աշխատողի պահանջ-պայմանները, այլապես կկորցնի որակյալ կադրերի:Բացի այդ առաջարկվող կարգավորումներով սոցիալական գործընկերության հատկապես տարածքային և ճյուղային մակարդակներում զարգացման, արհեստակցական միությունների և գործատուների միությունների համագործակցության զարգացման ու խորացման, ինչպես նաև արհեստակցական միությունների ուժեղացման հնարավորություն է ստեղծվում: Օրինակ՝ կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման ճանապարհով համապատասխան ճյուղի կամ տարածքի համար նվազագույն երաշիքներ սահմանելու առումով:Ինչ վերաբերում է այն առաջարկությանը, որ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված հավելումների նվազագույն չափերը պահպանվեն և աշխատանքային պայմանագրերով սահմանվեն, որ աշխատանքային պայմանագրով կարող են նախատեսվել նվազագույն չափերից ավելի մեծ նախատեսվող հավելումների չափեր, ապա հարկ է նշել, որ նման կարգավորում արդեն իսկ առկա է: Օրենսգրքով սահմանվում են հավելումների նվազագույն չափերը, իսկ դրանցից բարձր չափերի հավելումների կարող են նախատեսվել աշխատանքային և (կամ) կոլեկտիվ պայմանագրերով:4. Ընդունվել է:5. Ընդունվել է: | 2. Նախագծի լրամշակված տարբերակի 26-րդ հոդվածը խմբագրվել է: Միաժամանակ անհրաժեշտ է նշել, որ ամենամյա արձակուրդի տրամադրման և աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի համար դրամական հատուցում վճարելու կարգավորումները տրված են Օրենսգրքի 164-րդ, 167-րդ և 170-րդ հոդվածներում:4. Նախագծի լրամշակված տարբերակի 41-րդ հոդվածը խմբագրվել է:5. Նախագծի 5-րդ հոդվածը խմբագրվել է: Նախագծի 5-րդ հոդվածով Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է անցումային ժամկետ՝ մեկ ամիս: |
| 20. | ՀՀ արդարադատության նախարարություն15.03.2017թ. N 01/3945-17 գրություն | 1. «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (այսուհետ` Նախագիծ) 2-րդ հոդվածով նախատեսվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը (այսուհետ` Օրենսգիրք) լրացնել 3.1 հոդվածով, որով սահմանվում է խտրականության հասկացությունն ու դրա արգելումը: Գտնում ենք, որ նախատեսվող լրացման անհրաժեշտությունը բացակայում է, քանի որ աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության արգելքն արդեն իսկ բխում է Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսված` աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարության սկզբունքի էությունից:2. Նախագծի 6-րդ հոդվածով սահմանվում է Օրենսգրքի իմաստով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի հասկացությունը, իսկ Նախագծի մի շարք հոդվածներում նախատեսվում են վերջիններիս հետ առաջացող աշխատանքային հարաբերությունների` Օրենսգրքում ամրագրված կարգավորումներից որոշակիորեն տարբերվող կարգավորումներ: Մասնավորապես, Նախագծով նախատեսվում են աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում աշխատողին ծանուցելու և աշխատողի համաձայնությունը ստանալու հետ կապված հարաբերությունները (հոդված 12), որոշակի ժամկետով կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուի կողմից աշխատողին ծանուցելու ժամկետները (հոդված 15), ամենամյա երկարացված (հոդված 27), ամենամյա լրացուցիչ (հոդված 28) արձակուրդների տևողությունը, օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներ կատարելու (հոդված 37), արտաժամյա և գիշերային աշխատանքի համար հավելումների չափը (հոդված 38): *գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ որոշվելու և աշխատանքային պայմանագրում ամրագրվելու վերաբերյալ դրույթներ*, այն դեպքում, երբ Օրենսգրքով հստակ սահմանված են համապատասխան ծանուցման ժամկետները, արձակուրդների տևողությունն ու հավելումների չափերը: Այս կապակցությամբ գտնում ենք, որ վերոշարադրյալ պայմանների օրենսդրական ամրագրումն ինքնանպատակ չէ, այլ կոչված է իմպերատիվ նորմերի ուժով երաշխավորելու աշխատանքային իրավահարաբերության կողմերի, և հատկապես աշխատողի իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանությունը: Մինչդեռ, գործատուի և աշխատողի կարգավիճակների փաստացի անհավասարության պարագայում թվարկված պայմանների սահմանումը պայմանագրային դաշտ տեղափոխելը կարող է հանգեցնել գործատուի կողմից չարաշահումների և աշխատողների իրավունքների խախտման: Միևնույն ժամանակ հարկ է նշել, որ Նախագծի վերաբերյալ շահագրգիռ մարմինների կողմից ներկայացված դիտողությունների և առաջարկությունների ամփոփաթերթում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկությունների սահմանումը հիմնավորվում է նրանով, որ առաջարկվող առանձնահատուկ կարգավորումը որևէ խտրականություն չի առաջացնում այնպես, ինչպես օրինակ` խտրականություն չի համարվում Օրենսգրքով աշխատաժամանակի տարբեր ռեժիմներ կիրառելու հնարավորություն նախատեսված լինելը (Օրենսգրքի 139-րդ հոդված): Հարկ է նշել, որ Օրենսգրքի վկայակոչված հոդվածով նախատեսված 24-ժամյա աշխատանքային օրվա ռեժիմը` որպես բացառություն, նախատեսված է առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար`***պայմանավորված վերջիններիս կատարած աշխատանքի բնույթով*:** Ինչ վերաբերում է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուներին, ապա Նախագծին կից ներկայացված հիմնավորման մեջ որևէ կերպ հիմնավորված չէ աշխատանքային հարաբերությունների տեսանկյունից վերջիններիս տարբերությունն այլ գործատուներից, ուստի *սոսկ գործատուի մոտ աշխատողների թվով* պայմանավորված աշխատանքային հարաբերությունների այլ կարգավորում նախատեսելն արդարացված չէ և հակասում է օրենքի առջև բոլորի հավասարության սահմանադրական սկզբունքին ընդհանրապես, և Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետում ամրագրված` աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարության սկզբունքին մասնավորապես: Հաշվի առնելով վերոգրյալը` գտնում ենք, որ Նախագծի` գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուներին վերաբերող կարգավորումներն ունեն վերանայման կարիք:3. Նախագծի 12-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասում կատարել փոփոխություն, համաձայն որի` աշխատանքի էական պայմանները կարող են փոխվել **միայն** արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման դեպքում: Գտնում ենք, որ նման իրավակարգավորումը էապես սահմանափակում է աշխատանքային իրավահարաբերության *կողմերի համաձայնությամբ* աշխատանքի էական պայմանները փոխելու հնարավորությունը: 4.Նախագծի 20-րդ հոդվածով նախատեսվում է Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասում կատարել լրացում, համաձայն որի` մեկ հերթափոխի տևողությունը չի կարող **պակաս** կամ ավել լինել 24 ժամից: Գտնում ենք, որ նախատեսվող կարգավորումը խնդրահարույց է` հետևյալ հիմնավորմամբ. Օրենսգրքի լրացվող դրույթի տրամաբանությունն այն է, որ առանձին կատեգորիայի աշխատողների աշխատաժամանակի տևողությունը, ելնելով վերջիններիս կատարած աշխատանքի բնույթից, ըստ անհրաժեշտության` կարող է կազմել օրական 24 ժամ` որպես ութժամյա աշխատանքային օրվա ընդհանուր կանոնից բացառություն: Այդուհանդերձ, որպես ՀՀ Սահմանադրությամբ ամրագրված առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման և հանգստի իրավունքների երաշխիք` Օրենսգիրքն ամրագրում է այս խումբ աշխատողների աշխատաժամանակի առավելագույն և հանգստի ժամանակի նվազագույն տևողությունը: Մինչդեռ, նախատեսվող կարգավորման պարագայում ստացվում է, որ առանձին կատեգորիայի աշխատողների աշխատաժամանակը բոլոր դեպքերում չպետք է պակաս լինի 24 ժամից, անգամ այն դեպքում, երբ 24-ժամյա աշխատանքի անհրաժեշտությունը բացակայում է: Հաշվի առնելով վերոգրյալը` գտնում ենք, որ առաջարկվող կարգավորումն արդարացված չէ և չի բխում ՀՀ Սահմանադրության 82-րդ հոդվածի և Օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի տրամաբանությունից:5. Նախագծի 22-րդ հոդվածի համաձայն` գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ արտաժամյա աշխատանքները կարող են լինել *գործատուի պահանջով կամ կողմերի համաձայնությամբ:*Հարկ է նշել, որ Օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 2-րդ մասը գործատուին իրավունք է տալիս աշխատողին ներգրավել արտաժամյա աշխատանքների **միայն** օրենսգրքի 145-րդ հոդվածով նախատեսված բացառիկ դեպքերում, իսկ 145-րդ հոդվածն իր հերթին, նախատեսում է այդ դեպքերը: Օրենսգրքի վկայակոչված դրույթներն իմպերատիվ են, ուստի գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների դեպքում այլ կարգավորում նախատեսելը հակասում է Օրենսգրքի հիշյալ հոդվածների տրամաբանությանը:6. Նախագծի 23-րդ հոդվածով նախատեսվում է Օրենսգքրի 146-րդ հոդվածը լրացնել 1.1 հոդվածով, համաձայն որի` գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի պահանջով կամ կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ տարվա ընթացքում **կարող է գերազանցել** 180 ժամը: Նման կարգավորումն անհասկանալի է` հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ Օրենսգրքի 146-րդ հոդվածն արգելում է տարվա ընթացքում 180 ժամից ավելի արտաժամյա աշխատանքը: Ուստի, այդ առումով նախատեսվող լրացումը հակասում է նշված հոդվածի տրամաբանությանը:7. Նախագծին կից ներկայացված հիմնավորման մեջ վկայակոչվում է նախատեսվող կարգավորումների վերաբերյալ առկա միջազգային հաջողված փորձը, սակայն տվյալ բնագավառում ուսումնասիրված կոնկրետ երկրների փորձը հստակ չի ներկայացվում: Այդ կապակցությամբ անհրաժեշտ է նկատի ունենալ ՀՀ կառավարության 2012 թվականի ապրիլի 5-ի Իրավական ակտերի նախագծերի մշակման մեթոդական ցուցումներին հավանություն տալու և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2010 թվականի հոկտեմբերի 28-ի N 42 արձանագրային որոշումն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին N 13 արձանագրային որոշման հավելվածի պահանջները, համաձայն որոնց՝ միջազգային փորձի վերլուծությունը պետք է ներկայացվի համամասնորեն` Եվրոպական միության անդամ, Եվրոպայի խորհրդի անդամ, ԱՊՀ անդամ և անգլոսաքսոնական իրավական համակարգին պատկանող երկրների օրինակներով` համեմատության օբյեկտիվ և համոզիչ բազա ապահովելու համար: | 1. Ընդունվել է:2. Ընդունվել է մասնակի: Նախագծով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար առաջարկվել են առավել ճկուն կարգավորումներ՝ հաշվի առնելով գերփոքր ձեռնարկատիրության առանձնահատկությունները, այդ թվում՝* տնտեսական մրցակցության բարձր մակարդակը և դրանով պայմանավորված շուկայում արագ փոփովող պայմաններին համարժեք օպերատիվ արձագանքելու օբյեկտիվ անհրաժեշտությունը,
* տնտեսական ռեսուրսների էական սահմանափակվածությունը միջին և խոշոր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվողների համեմատ,
* արագ փոփոխվող պայմաններում կայունության համար սեփական մրցունակության պահպանման և հետևողական բարձրացման օբյեկտիվ անհրաժեշտությունը, որը պահանջում է ձեռնարկատիրական գործունեության կազմակերպման ճկուն հնարավորություններ և առավել ազատական խաղի կանոններ.
* աշխատանքային ռեսուրսներ ներգրավելու ծախսը միջինում մեծ տեսակարար կշիռ է կազմում իր ընդհանուր ծախսերի մեջ՝ համեմատ միջին և խոշոր ձեռնարկատիրության,
* միջազգային փորձը և Հայաստանի իրավիճակային վերլուծությունը վկայում են, որ գերփոքր ձեռնարկությունների ստեղծման և դրանց գործունեության դադարեցման ցուցանիշները միջինում շուրջ հինգ անգամ գերազանցում են միջին և խոշոր ձեռնարկությունների համապատասխան ցուցանիշները, որը ևս վկայում է գերփոքր ձեռնարկությունների համար տնտեսական գործունեության առավել անկայուն պայմանների առկայության մասին:

Վերը նշված առանձնահատկությունները ուղղակիորեն կապված են նաև գերփոքր ձեռնարկություններում աշխատողների աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորման, փոփոխման և դադարեցման գործընթացների հետ: Ընդհանրացնելով կարելի է փաստել, որ գերփոքր ձեռնարկությունների տնտեսվարման օբյեկտիվ առանձնահատկություններից բխող դրանց ձեռնարկատիրական գործունեության անկայունությունը, տնտեսական բաձր ռիսկերը անմիջականորեն ստեղծում են փոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների և նրանց աշխատողների միջև աշխատանքային հարաբերությունների կայունության ապահովման սկզբունքի խախտման օբյեկտիվ նախադրյալներ և իրական գործոններ:Գործնականում առկա առանձնահատուկ այս իրավիճակի հաղթահարման համար միջազգային պրակտիկայում, ինչպես նաև ՀՀ-ում տնտեսության պետական կարգավորման առանձին ուղղություն է համարվում փոքր ձեռնարկատիրության աջակցությունը, որը ենթադրում է դրանց գործունեության համար իրավական, ֆինանսական, ներդրումային, երաշխիքային բարենպաստ դաշտի ձևավորումը: Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության նպատակը, սուբյեկտները, հիմնական ուղղությունները և պետական ծրագրերը սահմանված և կարգավորված են «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքում: Մասնավորապես, օրենքով փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության հիմնական ուղղություններից է իրավական բարենպաստ դաշտի ձևավորումը, որը ենթադրում է նաև սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների օրենսդրական կարգավորման ոլորտում ևս առանձնահատուկ մոտեցումների և լրացուցիչ հնարավորությունների նախատեսում՝ հիմք ընդունելով ՀՀ սոցիալ-տնտեսական զարգացան առկա և օբյեկտիվ մարտահրավերները, ինչպես նաև այս ուղղությամբ առկա միջազգային դրական փորձը:Հատկանշական է նաև, որ Նախագծով առաջարկվող կարգավորումները բխում են ՀՀ-ի կողմից վավերացված միջազգային իրավունքի նորմերից և համապատասխանում են աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում ազատականացման ներկայումս ընթացող միջազգային գործընթացներին և միտումներին: ԱՄԿ թիվ 87 և 98 կոնվենցիաների կարգավորումների տրամաբանության ներքո աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի բանակցությունների առարկա են հանդիսանում սոցիալ-աշխատանքային լրացուցիչ երաշխիքների, այդ թվում՝ լրացուցիչ վարձատրության (հավելումներ, հավելավճարներ, լրավճարներ և այլն) սահմանումը և դրանց հետագա փոփոխությունները: Համաձայն ԱՄԿ-ի՝ այս ճանապարհով է հնարավոր ապահովել արհմիությունների դերի բարձրացումը, աշխատանքային հարաբերություններում սոցիալական գործընկերության դերի խորացումը և աշխատանքային հարաբերությունների համար զարգացման արդյունավետ, մրցակցային և կայուն հենքի ապահովումը: Վերջին պնդումները և հիմնավորումները առավելապես վերաբերում են գերփոքր ձեռնարկատիրության շրջանակներում ձևավորված աշխատանքային հարաբերություններին, որոնք ինչպես արդեն նշվեց, ունեն օբյեկտիվ և լրացուցիչ անկայունության նախադրյալներ, գործոններ, ինչպես նաև զարգացման իրական սահմանափակումներ՝ համեմատած միջին և խոշոր ձեռնարկատիրությանը: Ավելին, օրենքով ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքները կատարելու, ինչպես նաև գիշերային և արտաժամյա աշխատանքների համար աշխատողին վճարվող հավելումների նվազագույն չափերի սահմանումը չի բխում ԱՄԿ թիվ 87 և 98 կոնվենցիաների ընդհանուր պահանջներից՝ նկատի ունենալով, որ համաձայն թիվ 87 և 98 կոնվենցիաների հիմնական դրույթների, այդ հավելումների նվազագույն չափերը պետք է սահմանվեն կոլեկտիվ բանակցությունների արդյունքում՝ հանրապետական, ճյուղային, տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերով:Օրենքով հավելումների նվազագույն չափերի սահմանումը դեռևս մնացել է խորհրդային միության ժամանակահատվածի կարգավորումներից, որտեղ պետությունը որպես միակ գործատու, բնականաբար վերը նշված իրավունքի նորմերից դուրս կոշտ սահմանում է աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող բոլոր հարցերը:Ամփոփելով անհրաժեշտ է նշել, որ նպանատիպ կոշտ միջամտությունները (օրենքով ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքները կատարելու, ինչպես նաև գիշերային և արտաժամյա աշխատանքների համար աշխատողին վճարվող հավելումների նվազագույն չափերի սահմանումը) աշխատաշուկայում գնագոյացման և վարձատրության արդյունավետ չափերի սահմանման տեսանկյունից հատկապես գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների և նրանց աշխատողների համար հանդիսանում է իրական պատճառ անկայունության ձևավորման, ստվերային կամ ոչ ֆորմալ աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորման համար, հատկապես, եթե նկատի ունենանք, որ ՀՀ-ում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող սուբյեկտների համար սահմանված են արտոնյալ պայմաններ՝ պետական հսկողության և վերահսկողության շրջանակներում:3. Ընդունվել է ի գիտություն:4. Չի ընդունվել: Հոդվածի համապատասխան դրույթը առավել հստակեցվել է: 5. Չի ընդունվել: Օրենսգրքի 144-րդ և 145-րդ հոդվածները վերաբերում են գործատուի նախաձեռնությամբ արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելուն և ներգրավման բացառիկ դեպքերին: Ընդհանուր առմամբ միջազգային պրակտիկայում և միջազգային իրավունքի նորմերով նախատեսված են գործատուի նախաձեռնությամբ և կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու հնարավորություն: Ի դեպ կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքի ներգրավման հնարավորություն Օրենսգրքում նախատեսված է եղել մինչև 24.06.2010թ. ՀՕ-117-Ն օրենքի ընդունումը: Ավելին, կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքի համար տարեկան ժամային սահմանափակում նախատեսված չի եղել: Ընդ որում, այդ կարգավորման վերաբերյալ որևէ դիտողություն չի ստացվել Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունից կամ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովից: Հետևաբար, մեր կողմից առաջարկվող լրացումը չի հակասում Օրենսգրքի 145-րդ հոդվածին, որովհետև այն վերաբերում է գործատուի նախաձեռնությամբ արտաժամյա աշխատանքի սահմանափակմանը: 6. Ընդունվել է: 7. Ընդունվել է:  | 1.Համապատասխան հոդվածը Նախագծից հանվել է:2.Վերանայվել են Նախագծով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուներին վերաբերող կարգավորումները: Մասնավորապես. * գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի սահմանումը համապատասխանեցվել է «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքի պահանջներին,
* Նախագծից հանվել են գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ աշխատողների համար ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների տրամադրման մասով նախագծով սահմանված կարգավորումները` նկատի ունենալով, որ արձակուրդների տևողությունը կապված է և հանգստի իրավունքի հետ և ուղղակիորեն պայմանավորված չէ աշխատողների աշխատանքի բնույթով, որը բխում է գերփոքր ձեռնարկատիրության վերևում նկարագրված առանձնահատկություններից,
* Նախագծից հանվել են նաև աշխատողի կամ գործատուի նախաձեռնությամբ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու հիմքով պայմանագիրը լուծելու դեպքում կողմերին ծանուցելու համար կողմերի համաձայնությամբ ժամկետներ սահմանելու (Օրենսգրքի 111-րդ հոդված), աշխատողի նախաեռնությամբ պայմանագիրը լուծվելու դեպքում գործատուին ծանուցելու (Օրենսգրքի 112-րդ հոդված), գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում աշխատողին ծանուցելու (Օրենսգրքի 113-րդ հոդված) ժամկետների մասով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների և վերջիններիս մոտ աշխատողների համար սահմանված առանձին կարգավորումները՝ դարձյալ հաշվի առնելով, որ վերոնշյալ հարաբերությունների կարգավորումները ուղղակիորեն պայմանավորված չեն գերփոքր ձեռնարկատիրության առանձնահատկություններով:

3.Աշխատանքի էական պայմանները փոփոխելը արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխմամբ պայմանավորելը բխում է աշխատանքային հարաբերություններում աշխատանքային օրենսդրության կայունության սկզբունքի ապահովման պահանջից: Միաժամանակ, տվյալ փոփոխությունը բխում է իրավակիրառական պրակտիկայից և առավել հստակեցվում է Օրենսգրքի գործող դրույթը:4.Առաջարկության այս կետում ներկայացված մեկնաբանությունը ենթադրում է, որ գործատուին հնարավորություն է տրվում Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասի կարգավորումների համաձայն՝ առանձին կատեգորիայի աշխատողներ համարվողներին աշխատանքի ներգրավելու մինչև 24 ժամ, որի պարագայում ստացվում է, որ նույն գործատուի մոտ պահակը մի դեպքում կարող է աշխատել աշխատաժամանակի նորմալ տևողությամբ (Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերի կարգավորումների համաձայն՝ օրական 8, շաբաթական 40 ժամ), իսկ մյուս դեպքում՝ հիմք ընդունելով նույն հոդվածի 4-րդ մասի կարգավորումը օրական 24, շաբաթական 48 ժամ տևողությամբ: Տվյալ պարագայում, օրական 24, շաբաթական 48 ժամ տևողությամբ դեպքում, 5-օրյա աշխատանքային ռեժիմով աշխատող առանձին կատեգորիայի աշխատողներին գործատուն իրավունք կունենա, օրինակ, 4 օր աշխատացնել 10 ժամով՝ իսկ մեկ օր 8 ժամով՝ միևնույն ժամանակ երկու տարբեր ռեժիմներով աշխատողների համար սահմանելով նույն պաշտոնային դրույքաչափը:Այս մոտեցմամբ կարգավորումը ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն հակասում է Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածով սահմանված աշխատանքային օրենսդրության բոլոր սկզբունքներին: Ավելին, Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված ռեժիմի կիրառումը (օրական 24, շաբաթական 48 ժամ) թույլատրելի է այն կազմակերպությունների համար, որոնք աշխատում են շուրջօրյա: Այսինքն, աշխատում են տարվա յուրաքանչյուր օր, օրական 24 ժամ: Հետևաբար, նմանատիպ կազմակերպությունների համար ցանկով նախատեսված աշխատանքները հենց բխում են տվյալ աշխատողի 24 ժամյա աշխատանքի անհրաժեշտությունից, այլ ոչ թե դրա բացակայությունից:6.Օրենսգրքի լրամշակված Նախագծի 21-րդ հոդվածի 1.1-ին կետը խմբագրվել և առավել հստակեցվել է՝ մասնավորապես ամրագրվել է, որ գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ արտաժամյա աշխատանքները կարող են լինել գործատուի պահանջով կամ կողմերի համաձայնությամբ: Միաժամանակ, ներկայացված առաջարկության համաձայն, լրամշակվել է առաջարկվող փոփոխությունը՝ գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար ևս նախատեսելով, որ գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքի տևողությունը տարվա ընթացքում չի կարող գերազանցել 180 ժամը:7.Նախագծի հիմնավորումը լրացվել է խնդրո առարկայի վերաբերյալ մի շարք երկրների փորձի և միջազգային համապատասխան պայմանագրերի դրույթների ուսումնասիրությամբ: Միջազգային պրակտիկայում զարգացման ներկա փուլում նկատվում է աշխատանքային հարաբերություններում ազատականացման միտում, որի պարագայում կարևորվում է սոցիալական գործընկերների դերի բարձրացումը: Հատկանշական է նաև, որ արդեն իսկ տասնամյակներ շարունակ, տնտեսապես զարգացած երկրներում ներդրված և արդյունավետ գործում են սոցիալական երկխոսության, կոլեկտիվ բանակցություններին վերաբերող գործիքները՝ իրենց որոշակի առանձնահատկություններով:  |
| 21. | Նախագիծը տեղադրվել է [www.e-draft.am](http://www.e-draft.am) կայքում՝ հանրային քննարկման նպատակով: | Առաջարկություններ չեն ստացվել: | Ընդունվել է ի գիտություն: |  |