**ՆԱԽԱԳԻԾ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ**

**ՕՐԵՆՔԸ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ**

**ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

**Հոդված 1.** Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 3-րդ հոդված 1-ին մասի՝

1) 1-ին կետում «աշխատանքի ազատությունը» բառերը փոխարինել «աշխատանքի ազատ ընտրությունը» բառերով.

2) 2-րդ կետը «բռնությունների» բառից հետո լրացնել «, այն է՝ նրանց ֆիզիկական և (կամ) հոգեկան և (կամ) սեռական անձեռնմխելիության դեմ ուղղված արարքի կամ դրա սպառնալիքի» բառերով.

3) 3-րդ կետը «ռասայից, » բառից հետո լրացնել «մաշկի գույնից, » բառերով:

**Հոդված 2.** Օրենսգիրքը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 3.1-ին հոդվածով.

«**Հոդված 3.1. Խտրականության արգելումը**

1. Խտրականություն է համարվում սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են, նպատակահարմար ու անհրաժեշտ:

2. Աշխատանքային օրենսդրությամբ խտրականությունն արգելվում է:»:

**Հոդված 3.** Օրենսգիրքը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 3.2-րդ հոդվածով.

«**Հոդված 3.2. Պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքը**

1. Պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքն արգելվում է:

2. Պարտադիր կամ հարկադիր է համարվում առանց կողմերի միջև աշխատանքային պայմանագրի կնքման կամ կողմերի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագրով չնախատեսված և որևէ պատժի սպառնալիքի տակ անձից պահանջվող և (կամ) անձի կողմից կատարվող ցանկացած աշխատանք, բացառությամբ սույն հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված աշխատանքների:

3. Պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք չի համարվում՝

1) այն աշխատանքը, որը, օրենքին համապատասխան, կատարում է դատապարտված անձը.

2) զինվորական կամ այլընտրանքային ծառայությունը.

3) յուրաքանչյուր աշխատանք, որը պահանջվում է բնակչության կյանքին կամ բարօրությանն սպառնացող արտակարգ իրավիճակների ժամանակ.

4) օրենքով սահմանված կամավոր աշխատանքը և օգնություն ցուցաբերելու նպատակով կատարված աշխատանքը:»:

**Հոդված 4.** Օրենսգրքի 5-րդ հոդվածը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 2.1-ին մասով.

«2.1. Այն գործատուները, որոնք սույն օրենսգրքի 18.1-ին հոդվածի համաձայն հանդիսանում են գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվողներ, կարող են չընդունել ներքին իրավական ակտեր, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 248-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքի: Ներքին իրավական ակտեր չընդունելու դեպքում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուն ներքին իրավական ակտերով կարգավորման ենթակա պայմանները ներառում է աշխատանքային պայմանագրում, որի օրինակելի ձևը սահմանում է աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմնի ղեկավարը:»:

**Հոդված 5.** Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասում «ինչպես նաև քաղաքացիական, օրենքով սահմանված այլ պետական (հատուկ) ծառայությունների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների» բառերը փոխարինել «հանրային ծառայողների» բառերով:

**Հոդված 6.** Օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 3-րդ մասում «Տասնչորսից մինչև» բառերը փոխարինել «Մինչև» բառով:

**Հոդված 7.** Օրենսգիրքըլրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 18.1-ին հոդվածով.

**«Հոդված 18.1**. **Գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի մոտ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման անաձնահատկությունները**

1. Գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատու են համարվում օրենքով սահմանված պահանջները բավարարող առևտրային կազմակերպությունները և անհատ ձեռնարկատերերը:

2. Եթե սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված գործատուն դադարում է հանդիսանալ գերփոքր ձեռնարկատիրության սուբյեկտ, ապա դադարման օրվանից մեկ ամիս հետո մինչև տվյալ տարվա դեկտեմբերի 31-ը գործատուի վրա չեն տարածվում սույն օրենսգրքով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար սահմանված կարգավորումները:»:

**Հոդված 8.** Օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասում՝

1. 2-րդ կետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«2) մասնագիտական աշխատանքային ստաժ, որում հաշվարկվում են քաղաքացու՝ օրենքով սահմանված մասնագիտական կրթության, իսկ տվյալ աշխատանքի նկարագրով (պաշտոնի անձնագրով) որոշակի մասնագիտական կրթություն նախատեսված լինելու դեպքում՝ այդ կրթության մասին վկայող փաստաթղթում նշված որակավորմանը և (կամ) մասնագիտությանը համապատասխանող աշխատանքային ստաժը, անկախ պետական կամ մասնավոր ոլորտներում կատարած աշխատանքից, ինչպես նաև այլ ժամանակահատվածներ, որոնք թույլատրվում է հաշվարկել տվյալ տեսակի աշխատանքային ստաժում: Մասնագիտական աշխատանքային ստաժը ներառում է համապատասխան որակավորում ստանալուց հետո աշխատած ժամանակաշրջանը.».

1. 5-րդ կետն ուժը կորցրած ճանաչել:

**Հոդված 9.** Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի1-ին մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ:

«1. Գործադուլ հայտարարելու մասին որոշում ընդունելու իրավունք ունի արհեստակցական միությունը՝ սույն օրենսգրքով և իր կանոնադրությամբ սահմանված կարգով: Գործադուլը հայտարարվում է այն դեպքում, եթե այդ մասին որոշումը գաղտնի քվեարկությամբ հավանության է արժանացել՝

1. կազմակերպությունում գործադուլ հայտարարելիս՝ կազմակերպության՝ քվեարկությանը մասնակցած աշխատողների ձայների մեծամասնությամբ, եթե քվեարկությանը մասնակցել է աշխատողների ընդհանուր թվի առնվազն երկու երրորդը.
2. կազմակերպության առանձնացված (կառուցվածքային) ստորաբաժանումում գործադուլ հայտարարելիս՝ այդ ստորաբաժանման քվեարկությանը մասնակցած աշխատողների ձայների մեծամասնությամբ, եթե քվեարկությանը մասնակցել է այդ ստորաբաժանման աշխատողների ընդհանուր թվի առնվազն երկու երրորդը: Եթե կազմակերպության առանձնացված ստորաբաժանումում գործադուլ հայտարարելը խոչընդոտում է կազմակերպության մյուս ստորաբաժանումների բնականոն գործունեությանը, ապա գործադուլ հայտարարելու որոշումը պետք է հավանության արժանանա այդ ստորաբաժանման՝ քվեարկությանը մասնակցած աշխատողների մեծամասնության կողմից, որը չի կարող պակաս լինել կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի մեկ երրորդից:»:

**Հոդված 10.** Օրենսգրքի 77-րդ հոդվածի 2-րդ մասը «մարմինները» բառից հետո լրացնել «՝ գործատուների և աշխատողների համապատասխան ներկայացուցիչների հետ բանակցությունների արդյունքում» բառերով:

**Հոդված 11.** Օրենսգրքի 83-րդ հոդվածում «որակավորմամբ» բառը փոխարինել «պաշտոնում, որակավորմամբ կամ որակավորում չպահանջող» բառերով:

**Հոդված 12.** Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասում՝

1. 4-րդ կետը «կառուցվածքային» բառից առաջ լրացնել «աշխատանքի վայրը (դաշտային պայմաններում կատարվող կամ տեղափոխման (տեղաշարժման) բնույթ կրող, ինչպես նաև ոչ մշտական տեղակայման վայր ունեցող և այլ աշխատանքների դեպքում նշվում է գործատուի գործունեության հասցեն),» բառերով.
2. 7-րդ կետը «ձևը» բառից հետո լրացնել «(չափն ու նորմաները)» բառերով.
3. 8-րդ կետից հանել «և այլն» բառերը:

**Հոդված 13.** Օրենսգրքի 86-րդ հոդվածի 2-րդ մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«2. Հանրային ծառայողների թափուր պաշտոնները համալրելու կարգը և պայմանները սահմանվում են օրենքով ու այլ իրավական ակտերով:»:

**Հոդված 14.** Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածում՝

1. լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 2.1-ին մասով.

«2.1. Եթե նույն գործատուի մոտ նույն աշխատողի հետ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը երկարաձգվում է մեկից ավելի անգամ կամ նույն գործատուի մոտ նույն աշխատանքի համար նույն աշխատողի հետ կնքվում է մեկից ավելի պայմանագիր, որոնց ընդհատումը չի գերազանցում մեկ ամիսը, ապա աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով: Սույն մասում ամրագրված դրույթը չի տարածվում սույն հոդվածի 3-րդ և 4-րդ մասերով նախատեսված դեպքերի վրա:».

1. 3-րդ մասի 2-րդ կետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«2) օրենքով սահմանված ժամկետով նշանակված աշխատողների հետ.».

1. լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 4-րդ մասով.

«4. Կողմերի համաձայնությամբ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կարող է կնքվել նաև՝ համատեղությամբ աշխատանք կատարողների հետ:»:

**Հոդված 15.** Օրենսգրքի105-րդ հոդվածում՝

1. 1-ին մասում «դեպքում թույլատրվում է» բառերը փոխարինել «դեպքում է միայն թույլատրվում» բառերով.
2. 2-րդ մասը «ձևը» բառից հետո լրացնել «աշխատանքի նորմաները, » բառերով, իսկ «անվանումները,» բառից հետո՝ «աշխատանքային գործառույթները, » բառով.
3. 2-րդ մասի 1-ին կետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

 «1) ամսական աշխատավարձի բարձրացման դեպքում, երբ մյուս պայմանները պահպանվում են.».

1. 2-րդ մասի 2-րդ կետը «երբ» բառից հետո լրացնել «ամսական հիմնական աշխատավարձի չափը և» բառերով.
2. 5-րդ մասը «համաձայն:» բառից հետո լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր նախադասությունով. «Սույն դրույթը չի տարածվում սույն հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին և 2-րդ կետերով նախատեսված աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության դեպքերի վրա:»:

**Հոդված 16.** Օրենսգրքի109-րդ հոդվածի՝

1. 1-ին մասը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր նախադասությունով.

«Առևտրային կազմակերպության գործադիր մարմնի ղեկավարի աշխատանքային պայմանագրի լուծման առանձնահատկությունները սահմանվում են օրենքով:».

1. 2-րդ մասը «դեպքի:» բառից հետո լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր նախադասությունով.

«Աշխատողի վերջին աշխատանքային օր է համարվում գործատուի անհատական իրավական ակտում նշված պայմանագրի լուծման օրը:»:

**Հոդված 17.** Օրենսգրքի111-րդ հոդվածի 5-րդ մասը «ժամկետով:» բառից հետո լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր նախադասությունով.

«Սույն դրույթը չի տարածվում սույն օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված դեպքերի վրա:»:

**Հոդված 18.** Օրենսգրքի113-րդ հոդվածում՝

1. 1-ին մասի 1-ին կետում «(անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարման և օրենքով նախատեսված դեպքերում պետական գրանցումն ուժը կորցրած կամ անվավեր ճանաչվելու)» բառերը փոխարինել «(անհատ ձեռնարկատիրոջ պետական հաշվառումից հանվելու)» բառերով.
2. լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 1.1-ին մասով.

«1.1. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս, այլ հավասար պայմանների առկայության դեպքում, աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքից օգտվում են հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողը, 1-ին խմբի հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակ ստացողի, ինչպես նաև զոհված (մահացած) զինծառայողի ընտանիքի անդամը (ամուսին, երեխա, հայր, մայր, հարազատ քույր, հարազատ եղբայր, տատ, պապ), եթե`

1) զբաղված է 1-ին խմբի հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակ ստացողի կամ զոհվածի (մահացածի) երեխաների, թոռների, եղբայրների և քույրերի խնամքով` մինչև վերջիններիս տասնութ տարին լրանալը.

2) ունի հաշմանդամություն.

3) չունի մասնագիտական կրթություն կամ որակավորում.

4) ընտանիքի միակ աշխատողն է:»:

**Հոդված 19.** Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի՝

1. 3-րդ մասում «(անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարման)» բառերը փոխարինել «(անհատ ձեռնարկատիրոջ պետական հաշվառումից հանվելու)» բառերով.
2. 4-րդ մասի 4-րդ կետը «ռասան,» բառից հետո լրացնել «մաշկի գույնը,» բառերով, իսկ «անդամակցելը» բառից հետո՝ «, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքները, բացառությամբ սույն օրենսգրքով և Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով սահմանված դեպքերի» բառերով:

**Հոդված 20.** Օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի 1-ին մասը «ժամկետում» բառից հետո լրացնել «ինչպես նաև լիազորությունների ավարտից հետո վեց ամսվա ընթացքում,» բառերով:

**Հոդված 21.** Օրենսգրքի 130-րդ հոդվածի 3-րդ մասում «պետական սոցիալական ապահովության վճարումների չափի» բառերը փոխարինել «պարտադիր այլ վճարների չափերի» բառերով:

**Հոդված 22.** Օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետը «հաստատություններում» բառից հետո լրացնել «վերապատրաստման,» բառով, իսկ «ժամանակահատվածը» բառից հետո՝ «, բացառությամբ աշխատողի նախաձեռնությամբ վերապատրաստման կամ որակավորման բարձրացման ժամանակահատվածի, երբ գործատուի հայեցողությամբ վարձատրություն չի նախատեսվում» բառերով:

**Հոդված 23.** Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի՝

1) 4-րդ մասը «24 ժամ» բառերից հետո լրացնել «(տվյալ դեպքում մեկ հերթափոխի տևողությունը չի կարող պակաս կամ ավել լինել 24 ժամից)» բառերով.

2)5-րդ մասը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր նախադասությունով.

«Սույն մասով սահմանված պահանջի կատարման պարտականությունը տարբեր գործատուների մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատելու դեպքում կրում է աշխատողը:»:

**Հոդված 24.** Օրենսգրքի 142-րդ հոդվածի 2-րդ, 152-րդ հոդվածի 4-րդ, 243-րդ հոդվածի 2-րդ մասերը «արտադրության» բառից հետո լրացնել «կամ աշխատանքի» բառերով,իսկ 144-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ կետում «արտադրությունից» բառից հետո լրացնել «կամ աշխատանքից» բառերով:

**Հոդված 25.** Օրենսգրքի 144-րդ հոդվածը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 1.1-ին մասով.

 «1.1. Արտաժամյա աշխատանք կարող է կատարվել կողմերի համաձայնությամբ կամ սույն օրենսգրքի 145-րդ հոդվածով սահմանված դեպքերում՝ գործատուի պահանջով:»:

**Հոդված 26.** Օրենսգրքի 146-րդ հոդվածի 1-ին մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«1. Արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքը տարվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 180 ժամը:»:

**Հոդված 27.** Օրենսգրքի 147-րդ հոդվածի 1-ին մասում «կրճատ և ոչ լրիվ աշխատանքային ժամանակի պայմաններով աշխատող» բառերը փոխարինել «աշխատաժամանակի կրճատ տևողությամբ կամ ոչ լրիվ աշխատաժամանակի կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի պայմաններով աշխատող կամ սույն օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված առանձին կատեգորիայի» բառերով:

**Հոդված 28.** Օրենսգրքի 152-րդ հոդվածը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 1.1-ին մասով.

«1.1. Եթե աշխատանքային օրվա տևողությունը չի գերազանցում 4 ժամը, ապա աշխատանքային օրվա ընթացքում հանգստանալու և սնվելու համար աշխատողին սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված տևողությամբ ընդմիջում կարող է տրամադրվել կողմերի համաձայնությամբ:»:

**Հոդված 29.** Օրենսգրքի 153-րդ հոդվածի՝

1. 3-րդ մասում «կամ առողջության համար բացասական ներգործություն ունեցող վտանգավոր այլ պայմաններում» բառերը փոխարինել «պայմաններում կամ այն դեպքերում, երբ աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված՝ առողջության համար անվտանգ մակարդակի» բառերով.
2. 5-րդ մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«5. Լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումների քանակը, տևողությունը և հանգստանալու տեղը սահմանվում են կողմերի համաձայնությամբ և ամրագրվում աշխատանքային և (կամ) կոլեկտիվ պայմանագրերում:».

1. լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 6-րդ մասով.

«6. Պետական կառավարչական հիմնարկների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների աշխատողների համար լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումների քանակն ու տևողությունը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:»:

**Հոդված 30.** Օրենսգրքի 159-րդ հոդվածի 2-րդ մասում «Ոչ լրիվ աշխատաժամանակով, ինչպես նաև» բառերը փոխարինել «Աշխատաժամանակի կրճատ տևողությամբ կամ ոչ լրիվ աշխատաժամանակով կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկով աշխատող կամ» բառերով:

**Հոդված 31.** Օրենսգրքի 160-րդ հոդվածը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«**Հոդված 160. Ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդներ**

1. Ամենամյա երկարացված արձակուրդ տրամադրվում է աշխատանքի հատուկ պայմաններում աշխատող առանձին կատեգորիայի աշխատողների, որոնց աշխատանքը կապված է մտավոր և հուզական գերլարվածության կամ մասնագիտական ռիսկի հետ: Ամենամյա երկարացված արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

2. Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ տրամադրվում է այն աշխատողներին, որոնց աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված՝ առողջության համար անվտանգ մակարդակի, ինչպես նաև չնորմավորված աշխատանքային օրով աշխատողներին:

3. Ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների տևողությունները սահմանվում են կողմերի համաձայնությամբ և ամրագրվում աշխատանքային և (կամ) կոլեկտիվ պայմանագրերում:

4. Պետական կառավարչական հիմնարկների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների աշխատողների համար ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների տևողությունները սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:»:

**Հոդված 32.** Օրենսգրքի 161-րդ հոդվածն ուժը կորցրած ճանաչել:

**Հոդված 33.** Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածում՝

1) 2-րդ մասը «աշխատողների:» բառից հետո լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր նախադասությունով. «Կողմերի համաձայնությամբ՝ ամենամյա արձակուրդը կարող է տրամադրվել նաև մինչև աշխատողի՝ տվյալ կազմակերպությունում անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը:».

2) 6-րդ մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«6. Ուսումնական հաստատությունների մանկավարժական աշխատողներին, բացառությամբ վարչական աշխատողների, պրոֆեսորադասախոսական կազմին 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:».

3) 7-րդ մասը «աշխատանքների կատարման» բառերից հետո լրացնել «, ուսումնական պլանով նախատեսված պրակտիկաների» բառերով:

**Հոդված 34.** Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածում`

1) 3-րդ մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«3. Տեղափոխված ամենամյա արձակուրդը, որպես կանոն, տրամադրվում է նույն աշխատանքային տարում: Աշխատողի միջնորդությամբ կամ համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը կարող է տեղափոխվել և միացվել հաջորդ տարվա ամենամյա արձակուրդին: Ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը պետք է տրամադրվի ոչ ուշ, քան 18 ամսվա ընթացքում` սկսած այն աշխատանքային տարվա վերջից, որի համար աշխատողին չի հատկացվել կամ մասնակի է հատկացվել ամենամյա արձակուրդը:».

2) լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 4-րդ մասով.

«4. Աշխատողը չի կորցնում իր ամենամյա արձակուրդի իրավունքը, եթե ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը տեղափոխվել և միացվել է հաջորդ տարվա ամենամյա արձակուրդին, սակայն չի տրամադրվել աշխատողին:».

3) լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 5-րդ մասով.

«5. Սույն հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված ժամկետում և կարգով աշխատողին ամենամյա արձակուրդ չտրամադրելու դեպքում գործատուն պարտավոր է այդ ժամկետից հետո կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարել տուժանք` աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձի 0.15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի քան միջին ամսական աշխատավարձը:»:

**Հոդված 35.** Օրենսգրքի 168-րդ հոդվածը «113-րդ հոդվածի 1-ին մասի» բառերից հետո լրացնել «1-ին,» բառով:

**Հոդված 36.** Օրենսգրքի 174-րդ հոդվածում՝

 1) 1-ին մասում «Միջին մասնագիտական և բարձրագույն» բառերը փոխարինել «Մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող» բառերով.

 2) 2-րդ մասում`

 ա. «միջին մասնագիտական կամ բարձրագույն» բառերը փոխարինել «մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող» բառերով.

 բ. լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 6-րդ կետով՝

 «6) պրակտիկաների համար՝ ուսումնական պլանով նախատեսված աշխատանքային օրերի քանակով:»:

**Հոդված 37.** Օրենսգրքի 175-րդ հոդվածի 2-րդ մասում «օրենքով այլ բան» բառերը փոխարինել «այդ պարտականությունների կատարման համար վարձատրություն կամ այլ պայման» բառերով:

**Հոդված 38.** Օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 3-րդ մասում՝

1. «մեկ տարվա» բառերը փոխարինել «մեկ աշխատանքային տարվա» բառերով.
2. 2-րդ նախադասությունը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«Պետական պաշտոն զբաղեցնողներին և տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատողներին կարող է մեկ տարվա ընթացքում տրամադրվել չվճարվող արձակուրդ ոչ ավելի, քան երեսուն օր, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:»:

**Հոդված 39.** Օրենսգրքի 179-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ նախադասությունը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«Սոցիալական գործընկերության հանրապետական մակարդակում գործող հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի առաջարկության հիման վրա՝ տնտեսության առանձին ճյուղերի, բնակավայրերի, առանձին մասնագիտությունների (որակավորումների) համար օրենքով կարող է սահմանվել ամսական նվազագույն աշխատավարձի (ժամավճարի) այլ չափ:»:

**Հոդված 40.** Օրենսգրքի 181-րդ հոդվածը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«**Հոդված 181. Պաշտոնատար անձանց և ծառայողների աշխատանքի վարձատրությունը**

Պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց, տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատողների, պաշտոնատար այլ անձանց, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների աշխատանքի վարձատրության կարգն ու պայմանները սահմանվում են օրենքով:»:

**Հոդված 41.** Օրենսգրքի 182-րդ հոդվածն ուժը կորցրած ճանաչել:

**Հոդված 42.** Օրենսգրքի 183-րդ հոդվածը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«**Հոդված 183. Աշխատանքի վարձատրությունը աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված՝ առողջության համար անվտանգ մակարդակի իջեցնելու անհնարինության դեպքում**

1. Այն աշխատողներին, որոնց աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված՝ առողջության համար անվտանգ մակարդակի, վճարվում է հավելում, կողմերի համաձայնությամբ որոշված չափով, որը պետք է ամրագրվի աշխատանքային և (կամ) կոլեկտիվ պայմանագրերում:

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասում նախատեսված դեպքերում պետական կառավարչական հիմնարկների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների աշխատողներին վճարվող հավելման չափը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:»:

**Հոդված 43.** Օրենսգրքի 184-րդ հոդվածը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«**Հոդված 184. Արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի վարձատրությունը**

1. Արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի վճարվում են հավելումներ, որոնց չափը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ և ամրագրվում աշխատանքային և (կամ) կոլեկտիվ պայմանագրերում:

2. Պետական կառավարչական հիմնարկների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների աշխատողների համար արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի վճարվող հավելման չափը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:»:

**Հոդված 44.** Օրենսգրքի 185-րդ հոդվածը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 1.1-ին մասով.

«1.1. Հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական կամ հիշատակի օրերին կատարած աշխատանքի համար աշխատողին հանգստյան այլ ժամանակ տրամադրելու դեպքում, դրա տևողությունը պետք է ավելի երկար լինի, քան նրա կողմից կատարված աշխատանքի տևողությունը: Աշխատողին տրամադրվող հանգստի տևողությունը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ:»:

**Հոդված 45.** Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածում`

1) 1-ին և 2-րդ մասերից հանել «և այլն» բառերը.

2) 2-րդ մասի 2-րդ պարբերությունը «պարապուրդում» բառից հետո լրացնել «, ինչպես նաև այն ամիսները, որոնք չեն ընդգրկում օրացուցային ամիս կազմող ժամանակահատված» բառերով:

**Հոդված 46.** Օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի վերնագրից հանել «և աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված այլ վճարումների» բառերը:

**Հոդված 47.** Օրենսգրքի 200-րդ հոդվածում՝

1) 1-ին մասում «Հանրակրթական, միջնակարգ-մասնագիտական կամ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունում սովորող աշխատողին» բառերը փոխարինել «Հանրակրթական, մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններում սովորող աշխատողներին տրամադրված» բառերով.

2) 2-րդ մասում «սովորող» բառը փոխարինել «հանրակրթական, մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններում սովորող» բառերով:

**Հոդված 48.** Օրենսգրքի 201.1-ին հոդվածը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«**Հոդված 201.1. Գործատուի կողմից լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումը**

Գործատուն իր միջոցների հաշվին իրավունք ունի կազմակերպությունում կամ այլ վայրում պայմանագրային հիմունքներով կազմակերպելու աշակերտի կամ աշխատանքի ընդունվող անձի լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցում մինչև հինգ ամիս տևողությամբ՝ ուսուցման ընթացքում աշակերտին վճարելով կրթաթոշակ, որի չափը չպետք է պակաս լինի ուսուցման ամսական ժամերի և օրենքով տվյալ կատեգորիայի աշխատողների համար սահմանված ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափի արտադրյալից:»:

**Հոդված 49.** Օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 2-րդ մասի վերջին պարբերությունը համարակալել «2.1.» թվագրությամբ, «Սույն մասում» բառերը փոխարինել «Սույն հոդվածի 2-րդ մասում» բառերով:

**Հոդված 50.** Օրենսգրքի 214-րդ հոդվածից հանել «, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին, 2-րդ և 3-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի» բառերը:

**Հոդված 51.** Օրենսգրքի 218-րդ հոդվածի 2-րդ մասը «միջոցները,» բառից հետո լրացնել «աշխատողների օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակի հաշվառմանը,» բառերով:

 **Հոդված 52.** Օրենսգրքի 248-րդ հոդվածի3-րդ մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

 «3. Գործատուն պարտավոր է ընդունել աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության վերաբերյալ ներքին իրավական ակտեր, եթե գործունեության ոլորտի վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված են աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության պահանջներ:»:

 **Հոդված 53.** Օրենսգրքի 250-րդ հոդվածի 9-րդ մասում «արտադրությունում դժբախտ պատահարները» բառերը փոխարինել «աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերը» բառերով:

 **Հոդված 54.** Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածում՝

1. 1-ին մասից հանել վերջին նախադասությունը.
2. 2-րդ մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

 «2. Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում` պարտավորեցնելով գործատուին մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարելու հատուցում և աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց̀ փոխհատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:».

1. լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 3-րդ մասով.

 «3. Սույն հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով նախատեսված միջին աշխատավարձի չափը որոշելու համար հաշվի է առնվում մինչև աշխատանքային պայմանագրի լուծումը աշխատողի համար հաշվարկված աշխատավարձի չափը` սույն օրենսգրքի 195-րդ հոդվածով սահմանված կարգով: Սույն հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով նախատեսված դեպքերում հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը վճարվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը տվյալ ժամանակահատվածի աշխատանքային օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով: Սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված փոխհատուցումը վճարվում է աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձի մինչև տասներկուապատիկի չափով:»:

 **Հոդված 55. Եզրափակիչ և անցումային դրույթներ**

 1. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվանից երեք ամիս հետո, բացառությամբ սույն օրենքի 34-րդ հոդվածի 3-րդ կետի, որն ուժի մեջ է մտնում 2019 թվականի հունվարի 1-ից:

2. Սույն օրենքի 34-րդ հոդվածի 3-րդ կետով նախատեսված՝ աշխատողին ամենամյա արձակուրդ չտրամադրելու դեպքում գործատուի կողմից տուժանք վճարելու պարտավորություն սահմանող դրույթը տարածվում է 2019 թվականի հունվարի 1-ից հետո՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 3-րդ մասի պահանջների խախտումների դեպքերի վրա:

**ՏԵՂԵԿԱՆՔ-ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ**

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ**

 **1. Իրավական ակտի անհրաժեշտությունը**

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծը մշակվել է ի կատարումն ՀՀ կառավարության 2017 թվականի ապրիլի 27-ի նիստում ՀՀ վարչապետի կողմից ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի և ՀՀ արդարադատության նախարարներին տրված հանձնարարականի (27 ապրիլի 2017 թվականի 29.7/[403491]-17 N 17 արձանագրություն, կետ 3)՝ համաձայն որի գործատուների վարչական բեռը թեթևացնելու համար պետք է նախաձեռնվեր ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի արմատական փոփոխությունների իրականացում կամ մշակվեր նոր օրենսգրքի նախագիծ: Քննարկումների արդյունքում որոշում է կայացվել մշակել և ՀՀ կառավարության աշխատակազմ ներկայացնել «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ (այսուհետ` Նախագիծ):

Նախագծի մշակման համար հիմք է ընդունվել նաև ՀՀ կառավարության 2017թ. հունիսի 19-ի N 646-Ա որոշմամբ հաստատված ՀՀ կառավարության 2017-2022թթ. ծրագրի 4-րդ մասի 4.2 բաժնի 2-րդ կետի 1-ին ենթակետի պահանջը:

Նախագծի մշակման շրջանակներում հաշվի է առնվել նաև ՀՀ վարչապետի 02.08.2017թ. N 02/14.8/17575-17 հանձնարարականի պահանջը, որով հանձնարարվել է աշխատանքի անվտանգության և աշխատավայրերում աշխատողների առողջության պահպանման ռազմավարության նախագծում բարձրացված հիմնախնդիրները քննարկել ՀՀ կառավարության 2017 թվականի ապրիլի 27-ի նիստում տրված հանձնարարականի (27 պրիլի 2017 թվականի 29.7/[403491]-17 N 17 արձանագրություն, կետ 3) համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում իրականացվելիք փոփոխությունների համատեքստում:

**2**. **Ընթացիկ իրավիճակը և խնդիրները**

 ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն (այսուհետ` Օրենսգիրք) ընդունվել է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին և ուժի մեջ մտել 2005 թվականի հունիսի 21-ից: Օրենսգիրքը գործողության մեջ դնելուց հետո ենթարկվել է մի շարք փոփոխությունների` սոցիալ-տնտեսական հարաբերությունների զարգացման պահանջներին համաչափ:

 Վերջին մեծածավալ փոփոխությունները կատարվել են 2015 թվականի հունիսի 22-ին, երբ Օրենսգրքի դրույթները միջազգային իրավունքի նորմերի (Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի և Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ՝ ԱՄԿ) կոնվենցիաների) դրույթներին համապատասխանեցնելու, ինչպես նաև առանձին դրույթների կիրարկման ընթացքում իրավակիրառական պրակտիկայում ի հայտ եկած խնդիրների վերլուծության և համապատասխան լուծումներ տալու գործընթացի համատեքստում ընդունվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-96-Ն օրենքը:

 Այնուամենայնիվ, Օրենսգրքի նշված փոփոխություններից հետո ևս, իրավակիրառական պրակտիկան ցույց է տալիս, որ առկա է Օրենսգրքի դրույթների շարունակական բարելավման ու կատարելագործման անհրաժեշտություն՝ նաև աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առավել ճկուն մեխանիզմներ նախատեսելու տեսանկյունից:

 Միաժամանակ առկա է նաև աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման ոլորտում ՀՀ կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերի առանձին դրույթներին Օրենսգրքի պահանջների համապատասխանեցման անհրաժեշտություն:

 Մյուս կողմից, ՀՀ սոցիալ-տնտեսական զարգացման ներկա փուլում օբյեկտիվորեն կարևորվում է նաև փոքր բիզնեսով զբաղվող գործատուների համար աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման որոշակի խթանների և առանձնահատկությունների սահմանումը՝ նկատի ունենալով նաև այս ուղղությամբ միջազգային հաջողված փորձը: Մասնավորապես, ուսումնասիրվել է ստորև բերված երկրների փորձը:

 Լիտվայի նոր աշխատանքային օրենսգրքով տրվել են աշխատանքային հարաբերությունների առավել ազատականացված կարգավորումներ: Այն է՝

1. թույլատրվում է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրեր կնքել մշտական բնույթ կրող աշխատանքների դեպքում ևս, միաժամանակ սահմանելով, որ մշտական բնույթ կրող աշխատանքների համար կնքված որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի թիվը չի կարող գերազանցել այդ գործատուի հետ կնքված բոլոր աշխատանքային պայմանագրերի 20 տոկոսը.
2. աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի՝ գործատուի նախաձեռնությամբ լուծման դեպքում ծանուցման ժամկետները կրճատվել են մինչև մեկ ամիս, նախկին 2-4 ամսվա փոխարեն, և մինչև 2 շաբաթ, եթե աշխատողի ստաժը 1 տարուց քիչ է (նախկինում այս հիմքով լուծման դեպքում նշված ժամկետը 2 ամիս էր).
3. նվազեցվել են արձակման նպաստի չափերը.
4. գործատուին իրավունք է տրվում աշխատողի հետ լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը առանց որևէ պատճառի՝ նրան առնվազն 3 աշխատանքային օր առաջ ծանուցելով և 6 ամսվա միջին ամսական աշխատավարձ վճարելով.
5. մեծացել է արտաժամյա աշխատանքների տևողությունը: Այն աշխատողի համաձայնությամբ կարող է կազմել շաբաթական մինչև 12 ժամ.
6. ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերի նախօրյակին աշխատանքային օրվա տևողությունը չի կրճատվում մեկ ժամով:

 ՌԴ աշխատանքային օրենսգրքում 2016թ. կատարված փոփոխություններով, գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար, հաշվի առնելով վերջիններիս առանձնահատկությունները, տրվել են մի շարք կարգավորումներ, որոնք հիմնականում տեղ են գտել նաև Նախագծում:

 Փոքր բիզնեսի համար աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկություններ և որոշակի խթաններ սահմանելու նախաձեռնություններ կան նաև Ղազախստանում և Բելառուսում:

 ԱՄՆ-ում կիրառվում է այպես կոչված «կամքով աշխատանք» մեխանիզմը: Սա այն դեպքն է, երբ աշխատանքային հարաբերություններում ապահովվում է մաքսիմալ ճկունություն, ընդհուպ մինչև այն, որ կողմերը համաձայնության գալով չեն կնքում աշխատանքային պայմանագիր, սակայն, գործատուն աշխատողի համար ապահովում է աշխատանքային օրենսդրությամբ ամրագրված բոլոր երաշխիքները: Աշխատողն այս տիպի հարաբերություններում ազատ է: Նա ցանկացած ժամանակ կարող է խզել աշխատանքային հարաբերությունները: Նրա համար սահմանվում է աշխատաժամանակի ճկուն գրաֆիկ՝ ելնելով վերջինիս ցանկությունից:

 ԱՄՆ-ում և Կանադայում փոքր բիզնեսի աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորումների մասով հատկապես կարևորվում է արհմիությունների դերը: Արհմիություններն իրենց անմիջական մասնակցությունն են ունենում փոքր գործատուների և նրանց մոտ աշխատողների աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման գործում, մասնավորապես վերջիններիս մոտ աշխատանքային ռեսուրսների կայունության ապահովման առումով:

 Նախագծի մշակման աշխատանքները ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից նախաձեռնվել են 2017 թվականի հուլիսին:

 Նախագծի մշակման շրջանակներում, հաշվի առնելով վերոգրյալը և գնահատելով առկա իրավիճակը՝ առանձնացվել են իրավակիրառական պրակտիկայից բխող, ինչպես նաև առավել ճկուն լուծումներ պահանջող հետևյալ խնդիրները, որոնց անհրաժեշտ է տալ օրենսդրական կարգավորումներ, մասնավորապես՝

1. աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներից՝ աշխատանքի ազատության սկզբունքը ՀՀ Սահմանադրությանը համապատասխանեցնելու անհրաժեշտությունը,
2. աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության համապարփակ սահմանման անհրաժեշտությունը՝ ԱՄԿ թիվ 111 կոնվենցիայի պահանջներին համապատասխան (նման կարգավորում ամրագրելու պահանջը ներկայացված է նաև ԱՄԿ գրասենյակի կողմից Նախագծի տեխնիկական մեկնաբանությունների 2017 թվականի նոյեմբերի հուշագրում),
3. հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք հասկացության սահմանման անհրաժեշտությունը՝ ելնելով ՀՀ Սահմանադրությամբ, ինչպես նաև ԱՄԿ թիվ 29 կոնվենցիայով ամրագրված պահանջներից,
4. փոքր բիզնեսով զբաղվող գործատուների համար առավել ճկուն կարգավորման, առանձնահատուկ մոտեցումների բացակայությունը,
5. պետական (հատուկ) ծառայությունների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող դրույթների հստակեցման և ամբողջականացման անհրաժեշտությունը,
6. «մասնագիտական աշխատանքային ստաժ» հասկացությունը առավել հստակ սահմանելու, ինչպես նաև «ապահովագրական ստաժ» հասկացությունը սահմանող դրույթը ուժը կորցրած ճանաչելու անհրաժեշտությունը՝ նկատի ունենալով, որ ապահովագրական ստաժ հասկացությունը, կենսաթոշակային ապահովության ոլորտում օրենսդրական փոփոխություններով պայմանավորված, գործնականում կորցրել է իր կիրառական նշանակությունը,
7. գործադուլ հայտարարելու մասին որոշում ընդունելու համար հիմք ընդունվող աշխատողների թվի վերանայման անհրաժեշտությունը՝ նպատակ ունենալով նշված դրույթը համապատասխանեցնել ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիայի, ինչպես նաև Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 6-րդ հոդվածի 4-րդ կետի պահանջներին,
8. առանձին կազմակերպություններում գործադուլ անելու ընթացքում ապահովման ենթակա նվազագույն պահանջների սահմանմանը սոցիալական գործընկերների մասնակցության ապահովման անհրաժեշտությունը՝ նշված դրույթը ևս ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիայի պահանջներին համապատասխանեցնելու նպատակով,
9. աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքի պահպանման, ինչպես նաև գործատուների կողմից ժամկետների առումով աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման կամայականությունների բացառման նպատակով Օրենսգրքում համապատասխան դրույթների ամրագրման անհրաժեշտությունը՝ հիմք ընդունելով «Աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման մասին» ԱՄԿ 1982թ. թիվ 166 հանձնարարականի 3-րդ կետի 2-րդ ենթակետով նախատեսված պահանջները,
10. աշխատանքի էական պայմանների առավել լայն շրջանակ սահմանելու անհրաժեշտությունը` հաշվի առնելով իրավակիրառական պրակտիկան,
11. որոշ տեսակի որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերի դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը անորոշ ժամկետով կնքված համարելու կարգավորման մասով սահմանափակում ամրագրելու անհրաժեշտությունը,
12. աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողների լիազորությունների ավարտից հետո վեց ամսվա ընթացքում Օրենսգրքի 119-րդ հոդվածով սահմանված երաշխիքի պահպանման պահանջի ամրագրման անհրաժեշտությունը՝ Օրենսգրքի դրույթը Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 28-րդ հոդվածի պահանջին համապատասխանեցնելու նպատակով,
13. հաշվի առնելով իրավակիրառական պրակտիկան՝ Օրենսգրքով սահմանված օրական 24 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմի կիրառումը հստակեցնելու անհրաժեշտությունը,
14. տարբեր գործատուների մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատողի ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողության սահմանափակման պահանջի կատարումը որպես աշխատողի պարտականություն սահմանելու անհրաժեշտությունը՝ ելնելով այն հանգամանքից, որ հիմնական և համատեղությամբ աշխատանքի գործատուները օբյեկտիվորեն չեն կարող և չունեն հնարավորություն վերահսկելու աշխատաժամանակի տևողության սահմանափակումը, եթե նման ցանկություն չունի աշխատողը,
15. գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքի կազմակերպման հնարավորության բացակայությունը,
16. արտաժամյա, գիշերային, ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների համար հավելումների կոշտ կարգավորումների առկայություն՝ սահմանված նվազագույն չհիմնավորված չափեր (գիշերային աշխատանքի համար՝ 30 տոկոս, արտաժամ՝ 50 տոկոս, ծանր, վնասակար՝ 30 տոկոս, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար՝ 50 տոկոս),
17. ամենամյա երկարացված և լրացուցիչ արձակուրդների տրամադրման կոշտ կարգավորումների առկայություն (ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված են արձակուրդի այս տեսակների իրավունքն ունեցող աշխատողների ցանկերը և տևողությունները),
18. Օրենսգրքի պահանջով ՀՀ կառավարության որոշմամբ սահմանված են ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների ցանկերը, որի արդյունքում՝
* միևնույն աշխատանքի՝ իրարից էապես տարբերվող պայմաններ ապահոված գործատուների համար սահմանված են նույն պարտավորությունները՝ հավելումների վճարում, լրացուցիչ արձակուրդի տրամադրում,
* չի խրախուսվում գործատուի ներդրումները աշխատանքի պայմանների բարելավման ուղղությամբ,
1. ամենամյա արձակուրդի իրավունքի խախտման դեպքում գործատուի կողմից աշխատողին տուժանքի վճարման պահանջի բացակայություն (հարկ է նկատել, որ նման փոփոխություն կատարելու առաջարկության առնչությամբ ԱՄԿ գրասենյակի կողմից Նախագծի տեխնիկական մեկնաբանությունների 2017 թվականի նոյեմբերի հուշագրում նշվել է, որ համանման կարգավորումներ առկա են նաև այլ երկրներում, օրինակ՝ Իռլանդիայում),
2. համատեղությամբ աշխատանք կատարողների հետ, կողմերի համաձայնությամբ անորոշ ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու հնարավորության բացակայությունը (գործող կարգավորմամբ համատեղությամբ աշխատանք կատարողների հետ բոլոր դեպքերում աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է որոշակի ժամկետով),
3. «Ազգ-բանակ» հայեցակարգի շրջանակներում հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողների, 1-ին խմբի հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակ ստացողի, ինչպես նաև զոհված (մահացած) զինծառայողների ընտանիքների անդամների համար աշխատանքային որոշակի երաշխիքների ամրագրման անհրաժեշտությունը,
4. ոչ աշխատանքային` տոնական և հիշատակի օրերի նախօրյակին աշխատանքային օրվա տևողությունը առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար մեկ ժամով կրճատելու երաշխիքի վերանայման անհրաժեշտությունը,
5. հաշվի առնելով իրավակիրառական պրակտիկան՝ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում հանգստանալու և սնվելու ընդմիջման տրամադրման հարցերը հստակեցնելու անհրաժեշտությունը,
6. կրճատ տևողությամբ կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի պայմաններով աշխատողների ամենամյա նվազագույն արձակուրդների տևողության որոշման հետ կապված հստակ կարգավորումներ ամրագրելու անհրաժեշտությունը,
7. մինչև անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը աշխատողին, կողմերի համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու հետ կապված հարաբերությունների առավել հստակ կարգավորումներ ամրագրելու անհրաժեշտությունը,
8. մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններում սովորողների ուսումնական արձակուրդին վերաբերող դրույթները հստակեցնելու անհրաժեշտությունը,
9. չվճարվող արձակուրդի տրամադրման հետ կապված հարաբերությունները հստակեցնելու անհրաժեշտությունը,
10. Օրենսգրքով աշխատավարձի ինդեքսավորմանը վերաբերող դրույթը ուժը կորցրած ճանաչելու անհրաժեշտությունը՝ հաշի առնելով, որ ՀՀ կառավարությունը 2012 թվականից իր ծրագրերում, տնտեսության զարգացման ծրագրերին զուգընթաց, սահմանել է նաև նվազագույն աշխատավարձի բարձրացման նպատակադրումներ, որին համապատասխան՝ 2013թ. մեկնարկել է նվազագույն աշխատավարձի աստիճանական բարձրացման ծրագիրը, որի շրջանակներում նախատեսվում է մինչև 2017թ. ապահովել նվազագույն աշխատավարձի չափի հետևողական բարձրացում,
11. հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքի դեպքում աշխատողին ավելի երկար տևողությամբ հանգստի ժամանակահատված տրամադրելու պահանջի ամրագրման անհրաժեշտությունը՝ Օրենսգրքի դրույթը Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 2-րդ հոդվածի 2-րդ կետի պահանջին համապատասխանեցնելու նպատակով,
12. միջին աշխատավարձի հաշվարկման համար հիմք հանդիսացող հաշվառման ենթակա տասներկու ամիսներում չներառվող ամիսների օրացուցային լինելու պահանջի ամրագրման անհրաժեշտությունը,
13. գործատուի մոտ մասնագիտական ուսուցում անցնող աշակերտին ուսուցման ընթացքում վճարվող կրթաթոշակի չափի հաշվարկման նոր մեխանիզմներ սահմանելու անհրաժեշտությունը,
14. Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջներին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի դրույթների համապատասխանեցում այն մասով, որ օրենքով նախատեսված դեպքերում՝ աշխատավարձի պահումներից հետո վճարվող աշխատավարձի չափը պակաս չլինի օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից:

 **3. Տվյալ բնագավառում իրականացվող քաղաքականությունը**

 Օրենսգիրքն ուժի մեջ մտնելուց հետո թվով 23 անգամ ենթարկվել է փոփոխությունների և լրացումների: Այս շրջանակներում մեծածավալ փոփոխություններ և լրացումներ են կատարվել 2010 թվականի հունիսի 24-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով, որն ուժի մեջ է մտել 2010 թվականի օգոստոսի 7-ից և 2015 թվականի հունիսի 22-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով, որն ուժի մեջ է մտել 2015 թվականի հոկտեմբերի 22-ից:

 ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարված փոփոխություններն ու լրացումներն ուղղված են եղել` աշխատանքային հարաբերություններում գործատուների կողմից վարվող փաստաթղթաշրջանառության բեռի թեթևացմանը, գործարար միջավայրի բարելավմանը, աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքների ընդլայնմանը, աշխատանքային հարաբերությունների ծագման իրավական հիմքերի կարգավորմանը, աշխատաժամանակի ռեժիմի և հանգստի ժամանակի կարգավորմանը, միջին ամսական աշխատավարձի հաշվարկման միասնական կարգ սահմանելուն և այլն:

**4. Կարգավորման նպատակը և բնույթը**

 Նախագծով առաջարկվում են աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առավել արդյունավետ մեխանիզմներ աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի համար՝ հիմնված երկուստեք փոխհամաձայնության և փոխշահավետ լուծումների վրա, միջազգային լավագույն փորձը հաշվի առնելով՝ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման ճկուն հիմքեր են նախատեսվում՝ հատկապես փոքր բիզնեսով զբաղվող գործատուների համար, ինչպես նաև Օրենսգրքի առանձին դրույթներ առաջարկվում է համապատասխանեցնել ՀՀ կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերի պահանջներին:

 Մասնավորապես, Նախագծով նախատեսվել է.

1. աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներում՝ աշխատանքի ազատ ընտրության սկզբունքի ամրագրում,
2. սահմանել աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության արգելման շրջանակները,
3. սահմանել հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք հասկացությունը,
4. փոքր բիզնեսի համար վարչական բեռի թեթևացում, գործատուի սխալվելու ռիսկի նվազեցում և օրինական աշխատանքային հարաբերությունների խթանում,
5. «պետական (հատուկ) ծառայությունների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողներ» բառերը խմբագրել և շարադրել որպես հանրային ծառայողներ,
6. հստակ ամրագրել տասնչորսից մինչև տասնութ տարեկան անձանցից բացի նաև ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագրերով աշխատող մինչև տասնչորս տարեկան անձանց համար հանգստյան, ոչ աշխատանքային` տոնական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի, աշխատանքի ներգրավելու վերաբերյալ արգելք,
7. առավել հստակ սահմանել «մասնագիտական աշխատանքային ստաժ» հասկացությունը, իսկ «ապահովագրական ստաժ» հասկացությունը սահմանող դրույթն ուժը կորցրած ճանաչել,
8. գործադուլ հայտարարելու մասին որոշում ընդունելու համար հիմք ընդունվող աշխատողների թվի փոփոխություն՝ Օրենսգրքի դրույթը ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիայի պահանջներին համապատասխանեցնելու նպատակով,
9. առանձին կազմակերպություններում գործադուլ անելու ընթացքում ապահովման ենթակա նվազագույն պահանջների սահմանմանը սոցիալական գործընկերների մասնակցության հնարավորություն՝ Օրենսգրքի դրույթը ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիայի պահանջներին համապատասխանեցնելու նպատակով,
10. սահմանել, որ համատեղությամբ աշխատանք կատարողների հետ, կողմերի համաձայնությամբ, հնարավոր է կնքել նաև որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր,
11. սահմանել կարգավորումներ աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքի պահպանման, ինչպես նաև գործատուների կողմից ժամկետների առումով աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման կամայականությունների հնարավորինս բացառման նպատակով՝ հիմք ընդունելով «Աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման մասին» ԱՄԿ 1982թ. թիվ 166 հանձնարարականի 3-րդ կետի 2-րդ ենթակետով նախատեսված պահանջները (փոփոխությունը Նախագծում ընդգրկվել է ԱՄԿ փորձագետների առաջարկության հիման վրա, որը ներկայացված է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին տեխնիկական մեկնաբանությունների 2017 թվականի նոյեմբերի հուշագրում),
12. սահմանել աշխատանքի էական պայմանների առավել լայն շրջանակ` հաշվի առնելով իրավակիրառական պրակտիկան,
13. ամրագրել հստակ կարգավորում, որը սահմանափակում է որոշ տեսակի որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերի դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը անորոշ ժամկետով կնքված համարելու դրույթի տարածումը,
14. «Ազգ-բանակ» հայեցակարգի շրջանակներում ամրագրել աշխատանքային որոշակի երաշխիքներ հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողների, 1-ին խմբի հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակ ստացողի, ինչպես նաև զոհված (մահացած) զինծառայողների ընտանիքների անդամների համար,
15. հստակեցնել առևտրային կազմակերպության գործադիր մարմնի ղեկավարի աշխատանքային պայմանագրի լուծման առանձնահատկություններին վերաբերող կարգավորումները,
16. սահմանել աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողների լիազորությունների ավարտից հետո վեց ամսվա ընթացքում Օրենսգրքի 119-րդ հոդվածով սահմանված երաշխիքի պահպանման պահանջ,
17. հստակեցնել Օրենսգրքով սահմանված օրական 24 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմի կիրառումը՝ հաշվի առնելով իրավակիրառական պրակտիկան, ինչպես նաև ոչ աշխատանքային` տոնական և հիշատակի օրերի նախօրյակին աշխատանքային օրվա տևողությունը մեկ ժամով կրճատելու առումով կրճատ և ոչ լրիվ աշխատանքային ժամանակի պայմաններով աշխատող աշխատողներից բացառություն սահմանել նաև օրական 24 ժամ տևողությամբ առանձին կատեգորիայի կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկով աշխատողի համար,
18. սահմանել, որ տարբեր գործատուների մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատողի ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողության սահմանափակման պահանջի կատարման պարտականությունը կրում է աշխատողը,
19. Եվրոպական լավագույն փորձին համահունչ՝ արտաժամյա աշխատանքի կազմակերպման ճկուն և կողմերի համար փոխշահավետ հնարավորություն ապահովել, վերացնել ավելորդ սահմանափակումները,
20. հստակեցնել աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում հանգստանալու և սնվելու ընդմիջման տրամադրման հարցերը՝ հաշվի առնելով իրավակիրառական պրակտիկան,
21. ոչ լրիվ աշխատաժամանակով, ինչպես նաև Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված առանձին կատեգորիայի աշխատողներից բացի հստակ ամրագրել նաև կրճատ տևողությամբ կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի պայմաններով աշխատողների ամենամյա նվազագույն արձակուրդների տևողության որոշման ձևերը,
22. ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված աշխատավարձի ձևավորման, ամենամյա հանգստի իրավունքի իրացման չհիմնավորված և կոշտ միջամտությունների (սահմանված նվազագույն չափերի) վերացում, սոցիալական երկխոսության և պատասխանատվության խթանման հիմքերի ամբողջականացում, վարչական բեռի թեթևացում, հատկապես՝ չընդհատվող ռեժիմով գործող կազմակերպությունների համար, գործատուի սխալվելու ռիսկի նվազեցում, «աշխատավարձ-արտադրողականություն» արդյունավետ հարաբերակցության խթանում, ստվերային աշխատանքի և վարձատրության կրճատում: Առաջարկվող լուծումները նպատակ ունեն ապահովել նաև Խարտիայի 4.2 հոդվածի պահանջի կատարումը: Մասնավորապես, Կոմիտեի 2014թ. եզրակացությունում նշված է, որ արտաժամյա աշխատանքի համար չի երաշխավորվում լրացուցիչ ազատ ժամանակ՝ վարձատրության փոխարեն,
23. առավել ճկուն, արդյունավետ և միջազգային իրավունքի նորմերին համապատասխանող կարգավորման ապահովման նպատակով նախատեսվել է հանել ՀՀ կառավարության կողմից ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների ցանկերի սահմանման Օրենսգրքի պահանջը: Սույն առաջարկության համար հիմք է ընդունվել Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Եվրոպական վերանայված սոցիալական խարտիայի 2-րդ հոդվածի 4-րդ կետի մեկնաբանություններում ներկայացված հետևյալ մոտեցումը. նպատակ հետապնդելով ապահովել աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ իրականացումը` Կողմերը պարտավորվում են վերացնել իրենց բնույթով վտանգավոր կամ առողջության համար վնասակար աշխատանքները: Այն դեպքերում, երբ դեռևս հնարավոր չէ վերացնել կամ նվազեցնել այդ վտանգները` պետք է նախատեսվի աշխատանքային ժամերի կրճատում կամ լրացուցիչ վճարովի արձակուրդ,
24. ԱՄԿ թիվ 131 կոնվենցիայի պահանջների լիարժեք կատարման նպատակով՝
* ամրագրել, որ նվազագույն ամսական աշխատավարձը պետք է ձևավորվի՝ հաշվի առնելով սոցիալական և տնտեսական գործոնները (ցուցանիշները),
* ապահովել սոցիալ-տնտեսական իրավիճակին համահունչ նվազագույն աշխատավարձի խթանիչ և օբյեկտիվ կարգավորում,
* կրճատել երիտասարդների առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտքի խոչընդոտները,
* ստեղծել ճյուղային, տարածքային և կազմակերպությունների մակարդակներում կոլեկտիվ բանակցությունների և պայմանագրերի կնքման համար իրական խթաններ,
1. Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածը լրացնել կողմերի համաձայնությամբ մինչև անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը աշխատողին ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու վերաբերյալ դրույթով,
2. ամրագրել, որ Օրենսգրքով սահմանված կարգավորումներին և սահմանափակումներին համապատասխան ամենամյա արձակուրդի իրավունքը չիրացնելու դեպքում գործատուն աշխատողին վճարում է Օրենսգրքով սահմանված չափով տուժանք՝ կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար՝ դրանով իսկ ապահովելով գործուն հիմքեր աշխատողի ամենամյա հանգստի հիմնարար իրավունքի իրացման համար,
3. ամրագրել հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքի դեպքում աշխատողին ավելի երկար տևողությամբ հանգստի ժամանակահատված տրամադրելու պահանջ,
4. Օրենսգրքի 198-րդ հոդվածով ամրագրված աշխատավարձի ժամկետանց վճարման վերաբերյալ դրույթները խմբագրել՝ ապահովելով աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարումների վերաբերյալ դրույթների կիրարկման ամբողջականությունը,
5. հստակեցնել մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններում սովորողների ուսումնական արձակուրդին վերաբերող դրույթները,
6. հստակեցնել չվճարվող արձակուրդի տրամադրման հետ կապված հարաբերությունները,
7. ուժը կորցրած ճանաչել Օրենսգրքի 182-րդ հոդվածով սահմանված աշխատավարձի ինդեքսավորման կարգավորումը,
8. միջին աշխատավարձի հաշվարկման համար հիմք հանդիսացող հաշվառման ենթակա տասներկու ամիսների հաշվարկի հիմքում հստակ ամրագրել տվյալ ամիսների օրացուցային ամիս լինելու պայմանը,
9. սահմանել գործատուի մոտ մասնագիտական ուսուցում անցնող աշակերտին ուսուցման ընթացքում վճարվող կրթաթոշակի չափի հաշվարկման նոր մեխանիզմներ,
10. Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 4.5 հոդվածի պահանջների կատարման շրջանակներում ամրագրել, որ օրենքով նախատեսված դեպքերում՝ աշխատավարձի պահումներից հետո վճարվող աշխատավարձի չափը պակաս չլինի օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից:

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 փոփոխվող 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:

Միաժամանակ հարկ է նկատել, որ աշխատանքային հարաբերություններում վարչարարությանը վերաբերող կարգավորումների ազատականացման պահանջ դրված է նաև ՀՀ 2014-2025թթ. հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագրում՝ նպատակ ունենալով ապահովել տարածաշրջանի և Հայաստանի մրցակից համարվող երկրների հետ համադրելի մակարդակ:

Ամփոփելով անհրաժեշտ է նշել, որ նմանատիպ 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:

**5**. **Նախագծի մշակման գործընթացում ներգրավված ինստիտուտները և անձինք**

Նախագիծը մշակվել է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից:

Նախագիծը ուղարկվել է կարծիքի թվով 18 շահագրգիռ պետական մարմիններ, ՀՀ կենտրոնական բանկ, Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակ, ինչպես նաև գործատուների և աշխատողների շահերը ներկայացնող կազմակերպություններ:

2017թ. հոկտեմբերի 13-ին շահագրգիռ մարմինների ներկայացուցիչների մասնակցությամբ նախագիծը քննարկվել է ՀՀ վարչապետի մոտ կայացած խորհրդակցության ընթացքում:

Նախագիծը տեղադրվել է իրավական ակտերի նախագծերի հրապարակման միասնական կայքէջում ([www.e-draft.am)](http://www.e-draft.am)), որի արդյունքում ստացված առաջարկները ևս քննարկվել են և ներառված են Նախագծի փաթեթում:

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի` ոլորտը համակարգող տեղակալի մասնակցությամբ նախագծի հանրային քննարկումներ են իրականացվել նախարարության աշխատակազմում, նախարարության ենթակայությամբ գործող «Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտ» ՊՈԱԿ-ում՝ հասարակական կազմակերպությունների, բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների շուրջ չորս տասնյակ ներկայացուցիչների ու անհատ փորձագետների մասնակցությամբ:

Նախագծի հիմնական հոդվածների վերաբերյալ կարգավորման ազդեցության գնահատում ստանալու նպատակով՝ այն ներկայացվել է «Օրենսդրության կարգավորման ազգային կենտրոն» հիմնադրամ:

Նախագիծը կարծիքի է ներկայացվել Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն, որից հետո 2017թ. դեկտեմբերի 11-13-ը եռօրյա այցով Հայաստան են ժամանել ԱՄԿ կենտրոնական գրասենյակի և Արևելյան Եվրոպայի ու Կենտրոնական Ասիայի երկրները համակարգող գրասենյակի ներկայացուցիչները՝ նախագծի վերաբերյալ իրենց առաջարկությունները քննարկելու նպատակով:

Այցելության շրջանակներում հանրային լայն քննարկումներ են իրականացվել ԱՄԿ փորձագետների, շահագրգիռ պետական մարմինների, ինչպես նաև գործատուների ու աշխատողների շահերը ներկայացնող կազմակերպությունների ներկայացուցիչների մասնակցությամբ:

Այցելության վերջին օրը կազմակերպվել է ամփոփիչ քննարկում, որին մասնակցել են Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովում պետական կողմը ներկայացնող մարմինների, ինչպես նաև Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի ներկայացուցիչները:

Քննարկման արդյունքներն ամփոփվել են ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի մասնակցությամբ, ըստ որի՝ արձանագրվել է, որ ԱՄԿ գրասենյակների թվով 14 հիմնական առաջարկություններից 13-ն իրացվել են նախագծում, որը նաև լուրջ քայլ է ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորությունների կատարման առումով: Իսկ օրական 24, շաբաթական 48 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմը վերացնելու առաջարկությունն այս փուլում չընդունելու վերաբերյալ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը ներկայացրել է մանրամասն հիմնավորումներ:

**6. Ակնկալվող արդյունքը**

Նախագծի ընդունմամբ ակնկալվում է աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման մեխանիզմների պարզեցում, աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորման, փոփոխման և դադարման նոր ճկուն հիմքերի ապահովում՝ հատկապես գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման ոլորտում ՀՀ կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերի առանձին դրույթներին Օրենսգրքի պահանջների համապատասխանեցում: Մասնավորապես.

1. փոքր բիզնեսով զբաղվող գործատուների համար ներքին իրավական ակտերի, այդ թվում՝ ներքին կարգապահական կանոններ ընդունելու պահանջի վերացում, ինչպես նաև նրանց համար Օրենսգրքով սահմանված նվազագույն պահանջները բավարարող աշխատանքային պայմանագրի օրինակելի ձևի հաստատում՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ,
2. Օրենսգրքով սահմանված բացառիկ դեպքերում գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքի հնարավորությունից բացի, կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանք կիրառելու հնարավորության նախատեսում, որի պարագայում պետք է պահպանվեն աշխատողի աշխատանքային օրվա և շաբաթվա առավելագույն տևողությունները, ինչպես նաև օրական և շաբաթական հանգստի նվազագույն տևողությունները,
3. գործադուլին վերաբերող առանձին կարգավորումների համապատասխանեցում ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիայի, ինչպես նաև Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 6-րդ հոդվածի 4-րդ կետի պահանջներին.
4. առանձին կազմակերպություններում գործադուլ անելու ընթացքում ապահովման ենթակա նվազագույն պահանջների սահմանմանը սոցիալական գործընկերների մասնակցության հնարավորության նախատեսում՝ Օրենսգրքի դրույթը ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիայի պահանջներին համապատասխանեցնելու նպատակով,
5. արտաժամյա, գիշերային, ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների համար հավելումների նվազագույն շեմի վերացում, հավելումների չափերի սահմանման վերապահում կողմերին, որպես հավելմանը այլընտրանք՝ արտաժամյա աշխատանքի տևողությանը համարժեք լրացուցիչ վճարովի հանգստի տրամադրման հնարավորության նախատեսում, իսկ պետական հատվածում՝ հավելումների չափերի սահմանում ՀՀ կառավարության կողմից,
6. ամենամյա երկարացված կամ լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք տվող աշխատանքների պայմանների բնութագրում օրենքով, ամենամյա երկարացված կամ լրացուցիչ արձակուրդի տրամադրման կարգի ու պայմանների սահմանում կողմերի համաձայնությամբ, իսկ պետական հատվածում՝ ՀՀ կառավարության կողմից,
7. ՀՀ կառավարության որոշմամբ ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների ցանկերի սահմանման Օրենսգրքի պահանջի վերացում և հետևյալ տարբերակված պահանջի սահմանում. աշխատողներին, որոնց աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված՝ առողջության համար անվտանգ մակարդակի, տրամադրվում է ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ, աշխատանքի ընթացքում հատուկ ընդմիջումներ, հավելում կողմերի որոշած չափով,
8. նվազագույն աշխատավարձի կարգավորման վերանայում և հետևյալ պահանջների նախատեսում՝
* ըստ տնտեսության ճյուղերի, մասնագիտությունների և որակավորումների, տարածաշրջանների, ինչպես նաև առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործող երիտասարդների համար նվազագույն աշխատավարձի տարբերակված չափերի սահմանում,
* նվազագույն աշխատավարձի սահմանման գործընթացում տնտեսական և սոցիալական գործոնների բազմակողմանի հաշվառման գործուն մեխանիզմներ, այդ թվում՝ բոլոր փուլերում սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցություններ,
1. Օրենսգրքով սահմանված կարգավորումներին և սահմանափակումներին համապատասխան՝ ամենամյա արձակուրդի իրավունքը չիրացնելու դեպքում գործատուի կողմից աշխատողին Օրենսգրքով սահմանված չափով տուժանքի վճարում՝ կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար,
2. առևտրային կազմակերպության գործադիր մարմնի ղեկավարի աշխատանքային պայմանագրի լուծման առանձնահատկություններին վերաբերող կարգավորումների հստակեցում:

Առաջարկված օրենսդրական կարգավորումները քաղաքացիների և բիզնեսի համար առաջարկելու են աշխատանքային հարաբերությունների մի միջավայր, որտեղ հնարավոր է դառալու կողմերի համագործակցությամբ սոցիալական և տնտեսական խնդիրների շուրջ արդյունավետ և փոխշահավետ որոշումների կայացումը:

**ՏԵՂԵԿԱՆՔ**

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԻԾՆ ԸՆԴՈՒՆԵԼՈՒ ԴԵՊՔՈՒՄ ՊԵՏԱԿԱՆ ԿԱՄ ՏԵՂԱԿԱՆ ԻՆՔՆԱԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ԲՅՈՒՋԵՆԵՐՈՒՄ ԾԱԽՍԵՐԻ ԵՎ ԵԿԱՄՈՒՏՆԵՐԻ ԷԱԿԱՆ ԱՎԵԼԱՑՈՒՄՆԵՐԻ ԿԱՄ ՆՎԱԶԵՑՈՒՄՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ**

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի ընդունմամբ ՀՀ պետական բյուջեում էական ավելացումներ կամ նվազեցումներ չեն նախատեսվում:

**ՏԵՂԵԿԱՆՔ**

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԱՌՆՉՈՒԹՅԱՄԲ ԸՆԴՈՒՆՎԵԼԻՔ ԱՅԼ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ ԿԱՄ ԴՐԱՆՑ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅԱՆ ԲԱՑԱԿԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ**

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի ընդունմամբ անհրաժեշտ է.

* աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմնի ղեկավարի հրամանով սահմանել գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի և աշխատողի միջև կնքվող աշխատանքային պայմանագրի օրինակելի ձևը.
* մշակել ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծ, որով կսահմանվեն պետական կառավարչական հիմնարկների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների աշխատողների համար լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումների քանակն ու տևողությունը,
* մշակել ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծ, որով կսահմանվի ամենամյա երկարացված արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը,
* մշակել ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծ, որով կսահմանվեն պետական կառավարչական հիմնարկների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների աշխատողների համար ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների տևողությունները,
* մշակել ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծ, որով կսահմանվեն պետական կառավարչական հիմնարկների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների աշխատողների համար արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի վճարվող հավելման չափերը,
* մշակել ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծ, որով կսահմանվեն պետական կառավարչական հիմնարկների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների այն աշխատողներին վճարվող հավելումների չափերը, որոնց աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված՝ առողջության համար անվտանգ մակարդակի,
* ուժը կորցրած ճանաչել ՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի N 1384-Ն, N 1599-Ն որոշումները, ՀՀ կառավարության 2010 թվականի դեկտեմբերի 2-ի N 1698-Ն որոշմամբ հաստատված ծանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկերը: