



ԿՈՆՑԵՌՆ ԴԻԱԼՈԳ
— *Փաստաբանական* —
գրասենյակ

ԻՐԱԶԵԿՈՒՄ

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում լրացում և փոփոխություններ կատարելու մասին» օրենքի վերաբերյալ

 +374 60 27 88 88  m2a@dialog.am  www.dialog.am

 Չարենցի 1, 207 սենյակ 0025 Երևան, Հայաստան



Պաշտոնական հրապարակումից 2 ամիս անց՝ 31.07.2023թ.-ին, բացառությամբ մի քանի հոդվածների, ուժի մեջ է մտել «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» թիվ ՀՕ-160-Ն օրենքը (այսուհետ նաև՝ Օրենք): Ստորև կներկայացվեն մեր դիտարկումները՝ Օրենքի՝ գործատուների համար առավել կարևոր փոփոխությունների վերաբերյալ:

Փոփոխությունները՝ 31.07.2023թ. դրությամբ.

1. Ո՞ր դեպքերում են աշխատանքային հարաբերությունները համարվում ծագած Հայաստանի Հանրապետությունում

Աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ կիրառման ենթակա օրենսդրության որոշման տեսանկյունից էական է Օրենքով սահմանված կարգավորումն այն մասին, որ աշխատանքային հարաբերությունները համարվում են ծագած ՀՀ-ում, եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքվել, կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտն ընդունվել է Հայաստանի Հանրապետությունում:

Ի տարբերություն գործող կարգավորման՝ Օրենքը հստակեցրել է, որ աշխատանքային պայմանագրերը կարող են կնքվել նաև փոստային եղանակով կամ էլեկտրոնային հաղորդակցությունն ապահովող կապի միջոցով փաստաթղթեր փոխանակելով, ինչը հնարավորություն է տալիս կողմերին աշխատանքային հարաբերություններ հաստատել՝ անկախ նրանց գտնվելու վայրից: Ընդ որում, կողմերի միջև ծագած աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ կկիրառվի ՀՀ օրենսդրությունը, կամ այլ կերպ ասած՝ աշխատանքային հարաբերությունները ծագած կհամարվեն Հայաստանի Հանրապետությունում, եթե՝

1) ռեզիդենտ իրավաբանական անձ հանդիսացող գործատուի գտնվելու վայրը (նրա մշտական գործող մարմնի գտնվելու վայրը) Հայաստանի Հանրապետությունն է.

2) գործատուն Հայաստանի Հանրապետությունն է կամ համայնքը կամ պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինը.

3) հիմնարկի պետական հաշվառման վայրը Հայաստանի Հանրապետությունն է.

4) օտարերկրյա պետությունում գրանցված կազմակերպությունների կամ միջազգային կազմակերպությունների՝ գործատու հանդիսացող առանձնացված ստորաբաժանումների և հիմնարկների գտնվելու վայրի հասցեն (փոստային հասցեն) Հայաստանի Հանրապետությունում է.

5) ֆիզիկական անձ հանդիսացող գործատուի բնակության վայրը Հայաստանի Հանրապետությունն է:

Հարկ է ուշադրություն դարձնել, որ աշխատանքային հարաբերությունները Հայաստանի Հանրապետությունում ծագած համարվելու մասին սույն կարգավորումները տարածվում են Օրենքի ուժի մեջ մտնելուց հետո կնքված աշխատանքային պայմանագրերի (աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտերի) հիման վրա ծագած աշխատանքային հարաբերությունների վրա:



2. Մինչև տասնութ տարեկան անձանց մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերություններին առնչվող կարգավորումների հստակեցում

Օրենքով նախատեսվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը (այսուհետ նաև՝ Օրենսգիրք) լրացնել 17.1 հոդվածով, որով կհստակեցվեն մինչև տասնութ տարեկան անձանց մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերություններին առնչվող կարգավորումները: Օրենքով, մասնավորապես՝

- 1) սահմանվում է մինչև տասնութ տարեկան անձանց իրավունքը՝ աշխատելու իրենց տարիքային հնարավորություններին, զարգացման առանձնահատկություններին և ունակություններին համապատասխան,
- 2) սահմանվում են այն ոլորտները, որտեղ արգելվում է մինչև տասնութ տարեկան անձանց աշխատանքի ներգրավումը:

Այս մասով փոփոխության են ենթարկվում նաև աշխատաժամանակի կրճատ տևողությունը կարգավորող նորմերը, մասնավորապես՝ կրճատվում է մինչև տասնութ տարեկան աշխատող անձանց աշխատանքային ժամերի տևողությունը և հստակ սահմանվում է, որ նրանք կարող են աշխատել **միայն պարտադիր կրթության համար սահմանված ժամերից դուրս:**

3. Ի՞նչ տեղեկություններ պետք է պարունակի աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտը կամ աշխատանքային պայմանագիրը

Որոշակի փոփոխություններ են կատարվել նաև աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում կամ աշխատանքային պայմանագրում ներառվող տեղեկությունների մասով: Մասնավորապես՝ այսուհետ նշված փաստաթղթերում **աշխատողի, ինչպես նաև ֆիզիկական անձ գործատուի հայրանունը նշելը պարտադիր է:**

Պարտադիր է նաև աշխատանքի վայրը նշելը: Աշխատանքի վայրի վերաբերյալ նշումը հատկապես կարևոր է, քանի որ.

- աշխատանքի վայրը համարվում է աշխատանքի էական պայման, որի փոփոխությունը կարող է հանգեցնել նույնիսկ աշխատանքային պայմանագրի լուծման,
- Օրենսգրքի մի շարք հոդվածներ պարունակում են աշխատանքի վայրում աշխատողի և գործատուի կողմից որոշակի վարքագիծ դրսևորելու կանոններ, օրինակ՝ աշխատավայրում աշխատանքային կարգապահությունն ապահովելու, աշխատավայրը աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան կահավորելու վերաբերյալ, որպիսի կանոններն ապահովելու տեսանկյունից աշխատանքի վայրի վերաբերյալ նշումը կապահովի որոշակիություն.
- եթե մշտական տեղակայման վայր ունեցող աշխատողների դեպքում աշխատանքի վայրը նշելը գրեթե որևէ գործնական նշանակություն չունի, ապա այլ է խնդիրն աշխատանքային գործառույթների բերումով աշխատողի կողմից տարբեր վայրերում աշխատանքային գործունեություն իրականացվելու պարագայում: Այս դեպքում աշխատանքի վայրի նշումը հեշտացնում է վարչական և կադրային գործընթացները,



ներառյալ՝ նպաստում է ճշգրիտ գրառումներ կատարելուն, համապատասխան կանոնակարգեր կիրառելուն:

Հարկ է նշել նաև, որ այսուհետ աշխատանքային պայմանագրում կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում **աշխատավարձի չափը նշելիս հստակ պետք է նշել նաև աշխատավարձից վճարվող հարկերը, սոցիալական կամ օրենքով սահմանված պարտադիր այլ վճարները, իսկ աշխատավարձի որոշման ձևը նշելիս պետք է նշել, թե այն ինչպես է որոշվում՝ ժամային, օրական, գործավարձային, թե ամսական դրույքաչափով:**

Եթե արդեն իսկ կնքված աշխատանքային պայմանագրերը կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտերը վերը նշված տեղեկությունները չեն պարունակում, ապա խորհուրդ է տրվում գործատուներին դրանցում կատարել համապատասխան փոփոխություններ (օրինակ՝ աշխատանքային պայմանագրում փոփոխություն կատարելու մասին համաձայնագիր կնքելու կամ արդեն իսկ ընդունված անհատական իրավական ակտում փոփոխություններ կատարելու մասին նոր անհատական իրավական ակտ ընդունելու միջոցով)՝ նշված փաստաթղթերի՝ Օրենքի պահանջներին համապատասխանությունն ապահովելու համար:

4. Կենսաթոշակային տարիքի անձանց հետ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու արգելքը

Ի տարբերություն գործող կարգավորման, Օրենքի ուժի մեջ մտնելու պահից գործատուներն այլևս իրավունք չեն ունենա որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրեր կնքել տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող և վաթսուներեք տարին լրացած կամ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող և վաթսուհինգ տարին լրացած անձանց հետ կամ այդ հիմքով ազատել նրանց աշխատանքից:

Այս առումով պրակտիկայում կարող են հարցեր ծագել, թե օրինակ ինչպես վարվել, եթե նախքան Օրենքի ուժի մեջ մտնելը, այսինքն՝ մինչև 31.07.2023թ.-ը, գործատուները որոշակի ժամկետով (օրինակ՝ մինչև 2023 թվականի դեկտեմբերի 31-ը ժամկետով) աշխատանքային պայմանագրեր են կնքել վերևում նշված աշխատողների հետ. արդյո՞ք գործատուներն իրավունք ունեն ժամկետը լրանալու հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, թե պետք է պայմանագիրը վերակնքել անորոշ ժամկետով: Թեև այս հարցի շուրջ առկա են տարբեր կարծիքներ, գտնում ենք, որ բոլոր այն դեպքերում, երբ գործատուները որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր են կնքել նախքան Օրենքի ուժի մեջ մտնելը վերջիններս իրավունք ունեն այդ ժամկետը լրանալու հիմքով լուծել աշխատանքային պայմանագիրը, քանի որ ՀՀ Սահմանադրության 73-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ **անձի իրավական վիճակը բարելավող օրենքները և այլ իրավական ակտերը հետադարձ ուժ ունեն, եթե դա նախատեսված է այդ ակտերով**, իսկ Օրենքը կենսաթոշակային տարիքի հասած անձանց վերաբերյալ հետադարձ ուժի կիրառման հնարավորություն չի սահմանել:

Նշված խնդրի լուծումը, սակայն, պարզ կդառնա դատական պրակտիկայում՝ դատարանների կողմից քննարկվող նորմերի կիրառման (մեկնաբանման) արդյունքում:



Աշխատանքային պայմանագրի կնքման կարգի հստակեցում

Հստակեցվում է աշխատանքային պայմանագիր կնքելու կարգը, մասնավորապես սահմանվում է, որ կողմերն իրավունք ունեն աշխատանքային պայմանագիրը կնքել նաև փոստային եղանակով կամ էլեկտրոնային հաղորդակցությունն ապահովող կապի միջոցով այն միմյանց միջև փոխանակելով, որոնք հնարավորություն են տալիս հաստատելու դրա իսկությունը և ճշգրիտ որոշելու, որ այն ելնում է աշխատանքային պայմանագրի կողմից: Սույն տարբերակն ընտրելու դեպքում Պայմանագրի ստորագրված օրինակները պետք է փոխանակվեն հետևյալ եղանակներից մեկով՝

- 1) աշխատանքային պայմանագրի ստորագրված օրինակը պատվիրված նամակով՝ ստանալու մասին ծանուցմամբ, մյուս կողմի տրամադրած (նշած) գտնվելու կամ բնակության վայր ուղարկելու միջոցով.
- 2) աշխատանքային պայմանագրի ստորագրված օրինակի արտապատկերումը (ֆաքսիմիլ վերարտադրությունը) ֆաքսիմիլ (հեռապատճենային) կապով ուղարկելու միջոցով.
- 3) աշխատանքային պայմանագրի ստորագրված և էլեկտրոնային պատկերատպված (սքանավորված) օրինակը կամ աշխատանքային պայմանագրի էլեկտրոնային թվային ստորագրությամբ օրինակը պաշտոնական էլեկտրոնային փոստով ուղարկելու միջոցով

Սույն կարգով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու դեպքում, աշխատանքային պայմանագիրը կհամարվի կնքված այն պահից, երբ պայմանագիրը ստորագրած երկու կողմն էլ ստանան աշխատանքային պայմանագրի՝ երկու կողմի ստորագրած օրինակը:

6. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումն աշխատողի նախաձեռնությամբ

Գործող կարգավորումների համաձայն՝ աշխատողն իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը՝ այդ մասին առնվազն երեսուն օր առաջ, իսկ օրենքով նախատեսված դեպքերում նաև՝ հինգ օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով գործատուին:

Այսուհետ Օրենքը թույլ է տալիս աշխատողներին չպահպանել ծանուցման նշված ժամկետները, եթե գործատուն չի առարկում դրա դեմ:

Գործատուի կողմից առարկություններ ներկայացվելու դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է ծանուցման ժամկետն ավարտվելուց հետո, իսկ այն դեպքում, երբ աշխատողն այնուամենայնիվ ցանկանում է աշխատանքից ազատվել նախքան ծանուցման ժամկետի լրանալը, իսկ գործատուն էլ առարկում է դրա դեմ, ապա **աշխատողը պարտավոր է գործատուին վճարել տուժանք՝** ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար՝ միջին օրական աշխատավարձի չափով, բայց ոչ ավելի, քան միջին ամսական աշխատավարձը: Այսինքն՝ եթե գործող կարգավորումներով միայն գործատուի վրա էր դրված տուժանք վճարելու պարտականություն ծանուցման ժամկետները խախտելու դեպքում, ապա այժմ աշխատողի վրա ևս դրվում է համարժեք պարտականություն:



Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը

Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս հարկ է ուշադրություն դարձնել այն հանգամանքին, որ եթե գործող կարգավորումներով երկարատև անաշխատունակության հիմքով գործատուն իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե աշխատողն աշխատանքի չի ներկայացել 120 օր անընդմեջ կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում՝ ավելի քան 140 օր, ապա Օրենքով գործատուի այդ իրավունքի իրացման համար սահմանվել են ավելի խիստ չափանիշներ, մասնավորապես գործատուի մոտ այդ իրավունքը ծագում է, եթե աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ է գտնվել **ավելի քան վեց ամիս անընդմեջ** կամ **վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում՝ ավելի քան 180 օր՝** չհաշված հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի օրերը:

Այս հարցի համատեքստում հարկ է ուշադրություն դարձնել նաև այն հանգամանքին, որ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս Օրենքով սահմանվել է աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքից օգտվող անձանց շրջանակը: Մասնավորապես՝ այդ իրավունքից օգտվում են՝ հաշմանդամության կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողը, ինչպես նաև ֆունկցիոնալության խորը աստիճանի սահմանափակմամբ հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացող նախկին զինծառայողի կամ զոհված (մահացած) կամ անհայտ բացակայող կամ մահացած ճանաչված զինծառայողի ընտանիքի անդամը (ամուսինը, երեխան, հայրը, մայրը, հարազատ քույրը, հարազատ եղբայրը, տատը, պապը), եթե նա՝

1) զբաղված է ֆունկցիոնալության խորը աստիճանի սահմանափակմամբ հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացող նախկին զինծառայողի խնամքով կամ զոհված (մահացած) կամ անհայտ բացակայող կամ մահացած ճանաչված զինծառայողի երեխաների, թոռների, եղբայրների կամ քույրերի խնամքով մինչև վերջիններիս տասնութ տարին լրանալը:

2) ունի հաշմանդամություն.

3) ընտանիքի՝ սույն օրենսգրքով սահմանված տարիքի հասած միակ գործունակ աշխատողն է:

Կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են սահմանվել այլ հավասար պայմաններում աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքից օգտվող աշխատողների այլ կատեգորիաներ:

8. Աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքերի ընդլայնում

Ներկայումս գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքը բավականին սահմանափակ կարգավորումներ է նախատեսում, մասնավորապես՝ աշխատանքային պայմանագիրը ենթակա է լուծման, եթե՝

- 1) դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելիս կատարել է այնպիսի արարքներ, որի հետևանքով գործատուն կրել է նյութական վնաս
- 2) ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող աշխատողը թույլ է տվել տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք



- 3) հրապարակել է պետական, առևտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիքներ կամ դրանց մասին հայտնել է մրցակից կազմակերպությանը:

Սպասվող փոփոխություններով սույն կարգավորումներն ընդլայնվելու են՝ ներառելով ցանկացած ոլորտում հետևյալ խախտումները՝

- 1) չի պահպանել (խախտել է) աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին իրավական ակտերի, աշխատանքների կազմակերպման և իրականացման կանոնների, հրահանգների պահանջները, որն առաջացրել է կամ կարող էր առաջացնել ծանր հետևանքներ՝ վտանգելով անձանց կյանքն ու առողջությունը կամ իրական սպառնալիք ստեղծելով անձանց կյանքի և առողջության համար կամ նրանց կյանքին ու առողջությանը պատճառելով վնաս.
- 2) անօրինական (առանց համաձայնեցման կամ տեղեկացման) օգտագործել է գործատուի կամ այլ աշխատողների համակարգչային տեխնիկան կամ տեղեկատվական համակարգերը (տեղեկատվական համակարգեր մուտք գործելու միջոցներ (մուտքանուն, գաղտնաբառ և այլն), որի միջոցով ձեռք է բերել աշխատանքային կամ անձնական տվյալներ, իրականացրել է տվյալների անօրինական օգտագործում, ձայնագրում, ոչնչացում, վերափոխում, ուղեփակում, կրկնօրինակում, տարածում կամ թվային տեխնոլոգիաների միջամտությամբ իրականացրել է գործողություններ, այդ թվում՝ վիրուսային կամ ծրագրային կարգաբերումներ, որոնք կարող էին խաթարել կամ խաթարել են գործատուի բնականոն աշխատանքը:

Այսպիսով, սույն փոփոխությամբ օրենսդիրը հանել է ոլորտային սահմանափակումները և լրացրել է աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու պատճառով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը:

9. Երեխա խնամող աշխատողների ոչ լրիվ աշխատաժամանակի սահմանման պայմանի փոփոխություն

Նախատեսվող փոփոխություններով ոչ լրիվ աշխատաժամանակ կսահմանվի մեկի փոխարեն մինչև երկու տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով: Բացի այդ, նախատեսվում է, որ մինչև երկու տարեկան երեխա ունեցող կնոջը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ: Կնոջ ցանկությամբ այդ ընդմիջումները կարող են միավորվել և միացվել հանգստի և սնվելու համար ընդմիջմանը կամ տրամադրվել աշխատանքային օրվա սկզբին կամ տեղափոխվել աշխատանքային օրվա վերջ՝ աշխատանքային օրվա տևողության համապատասխան կրճատումով: Սահմանված ընդմիջումների ժամանակահատվածում աշխատողը կվարձատրվի միջին ժամային աշխատավարձի չափով:



Սպասվող փոփոխությունները՝ 31.11.2023թ. դրությամբ.

1. Հանգստի ժամանակը կարգավորող նորմերի փոփոխություններ

Մինչ սույն փոփոխությունները Օրենսգիրքը չէր նախատեսում աշխատողի կողմից արձակուրդ կուտակելու սահմանային ժամանակահատված և հնարավորություն չէր ընձեռում գործատուին հարկադրել աշխատողին օգտվելու իր ամենամյա արձակուրդից: Նախատեսվող փոփոխությամբ գործատուներին հնարավորություն է տրվում առանց աշխատողի՝ արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմումի որոշել աշխատողին արձակուրդ տրամադրելու ժամանակահատվածը, եթե աշխատողը **երկուսուկես աշխատանքային տարի անընդմեջ խուսափում է կամ հրաժարվում է իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի օգտագործումից**: Նախատեսվում է նաև տեղափոխված ամենամյա արձակուրդը գործատուի կողմից չտրամադրվելու դեպքում սանկցիայի կիրառում՝ կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին տուժանք վճարելու պարտականություն՝ աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձի 0,15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան միջին ամսական աշխատավարձը:

2. Փորձակների (պրակտիկանտ) ինստիտուտի ներդնումը և մասնագիտական ուսուցումը

Ներկայումս Օրենսգիրքը չի նախատեսում գործատուի կողմից աշխատանքային պրակտիկայի կազմակերպում, առկա է միայն 202.1 հոդվածը, որով գործատուն իրավունք ունի իր միջոցների հաշվին պայմանագրային հիմունքներով, մինչև վեց ամիս տևողությամբ, կազմակերպությունում կամ այլ վայրում կազմակերպելու աշակերտներ կամ աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցում՝ ուսուցման ընթացքում աշակերտին վճարելով կրթաթոշակ՝ առնվազն օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով:

Սպասվող փոփոխություններով նախատեսվում է ներդնել փորձակների ինստիտուտը, որով սահմանվում են գործատուի կողմից աշխատանքային պրակտիկայի կազմակերպման ընթացակարգերը, մասնավորապես՝

- 1) Աշխատանքային պրակտիկայի տևողությունը չի կարող գերազանցել երկու ամիսը, պայմանագիրը կնքվում է մեկ անգամ և առանց երկարաձգման իրավունքի;
- 2) «Աշխատանքային պրակտիկա անցնող անձի» («Փորձակ») հասկացությունը,
- 3) Աշխատանքային պրակտիկայի անցկացման ժամանակահատվածի համար Օրենքը վարձատրության պահանջ չի ներկայացնում, սակայն կողմերի համաձայնությամբ փորձակին **կարող է** փոխանցվել որոշակի չափով վարձավճար՝ որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնի անվանմամբ աշխատանքային փորձառություն ձեռք բերելու նպատակով,
- 4) Սահմանափակվում է գործատուի մոտ **փորձակների թիվը**, այն **չի կարող գերազանցել տվյալ պահին աշխատողների թվի տասը տոկոսը**,



- 5) Եթե, որպես փորձնակ հանդես է գալիս մինչև 18 տարին լրացած անձը, ապա նրա նկատմամբ պետք է պահպանվեն նրա արտոնյալ պայմանների իրավունքը,
- 6) Գործատուի կողմից փորձնակ ներգրավելու հետ կապված հարաբերությունները կկարգավորվեն աշխատանքային փորձառություն ձեռք բերելու մասին քաղաքացիական-իրավական բնույթի գրավոր պայմանագրով,
- 7) Պայմանագրի ավարտից հետո, գործատուն փորձնակին պետք է հանձնի աշխատանքային փորձառություն ձեռք բերելու մասին հավաստագիր, որում նշվում են որպես փորձնակ ներգրավվելու ժամանակահատվածը, մասնագիտական և որակավորման կամ պաշտոնի անվանմանը համապատասխան ձեռք բերված գիտելիքների, կարողությունների կամ հմտությունների վերաբերյալ տեղեկատվությունը,
- 8) Աշխատանքային փորձառություն ձեռք բերելու մասին պայմանգիրը ենթակա է հաշվառման Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

Այսպիսով, սույն ինստիտուտի ներդրմամբ գործատուն իրավունք կունենա առանց վարձատրության՝ պահպանելով վերոնշյալ նորմերը, իր աշխատանքային գործընթացներում ներգրավել փորձնակների: Այսպիսով կլուծվեն նաև փորձակներ ներգրավելիս հարկային մարմինների հետ պրակտիկայում առկա խնդիրները:

Վերոնշյալ փոփոխություններին կարող եք ծանոթանալ հետևյալ հղումով՝

[ՀՀ օրենքը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին](#)

Արդիական է 18.08.2023թ.-ի դրությամբ: