

ՏԵՂԵԿԱԼՔ

Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխվող և լրացվող հոդվածների վերաբերյալ

Հոդված 13. Աշխատանքային հարաբերությունները

Աշխատանքային հարաբերությունները աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված հարաբերություններն են, ըստ որի՝ աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառույթներ (որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ, **մասնագիտական կրթական ծրագրով սահմանված կարողությանը, զբաղմունքին համապատասխան** կամ պաշտոնում աշխատանք)՝ ենթարկվելով ներքին կարգապահական կանոններին, իսկ գործատուն ապահովում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքի պայմաններ:

Հոդված 17. Աշխատողը

1. Աշխատողը սույն օրենսգրքով սահմանված տարիքի հասած գործունակ քաղաքացին է, որն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա գործատուի օգտին կատարում է որոշակի աշխատանք՝ ըստ որոշակի մասնագիտության, որակավորման, **կարողության, զբաղմունքի** կամ պաշտոնի:

1.1. Աշխատող են համարվում նաև մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության ձևով գործնական աշխատանքային ուսուցում անցնող և սահմանված որոշակի աշխատանք կատարող ուսանողները:

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

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

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

3. Տասնչորսից մինչև տասնութ տարեկան անձինք չեն կարող ընդգրկվել աշխատանքի հանգստյան, ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու, **ինչպես նաև մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության ձևով սահմանված որոշակի աշխատանք կատարելու** դեպքերի:

4. Մինչև 16 տարեկան անձանց հետ կնքվում է ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր, **բացառությամբ սույն օրենքի 100.1 հոդվածով նախատեսված մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում կնքվող պայմանագրի:**

Հոդված 20. Աշխատանքային ստաժը

1. Աշխատանքային ստաժը այն ժամանակահատվածն է, որի ընթացքում քաղաքացին եղել է սույն օրենսգրքով կարգավորվող աշխատանքային հարաբերությունների մեջ, ինչպես նաև այլ ժամանակահատվածներ, որոնք, նորմատիվ իրավական ակտերին կամ կոլեկտիվ պայմանագրերին համապատասխան, կարող են հաշվարկվել աշխատանքային ստաժում, որով աշխատանքային օրենսդրությունը, այլ նորմատիվ իրավական ակտերը և կոլեկտիվ պայմանագրերը պայմանավորում են որոշակի աշխատանքային իրավունքներ կամ աշխատանքային լրացուցիչ երաշխիքներ ու արտոնություններ: Աշխատանքային ստաժը կարող է լինել՝

1) ընդհանուր աշխատանքային ստաժ, որում հաշվարկվում է քաղաքացու՝ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու ամբողջ ժամանակահատվածը, ինչպես նաև այլ ժամանակահատվածներ, որոնք թույլատրվում է հաշվարկել աշխատանքային ստաժում:

2) հատուկ կամ մասնագիտական աշխատանքային ստաժ, որում հաշվարկվում են այն ժամանակահատվածները, որոնց ընթացքում կատարվել է քաղաքացու կրթության կամ անհրաժեշտ որակավորման մասին վկայականում նշված մասնագիտությամբ աշխատանք

կամ զբաղեցվել է որոշակի պաշտոն կամ կատարվել է աշխատանք աշխատանքի առանձնահատուկ պայմաններում **կամ կատարվել է աշխատանք աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության ձևով մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում**, ինչպես նաև այլ ժամանակահատվածներ, որոնք թույլատրվում է հաշվարկել տվյալ տիպի աշխատանքային ստաժում.

3) որոշակի կազմակերպությունում կամ միևնույն գործատուի մոտ աշխատանքային ստաժ, որում հաշվարկվում է տվյալ աշխատատեղում աշխատաժամանակը, ինչպես նաև այն ժամանակահատվածները, որոնք թույլատրվում է հաշվարկել տվյալ տիպի աշխատանքային ստաժում.

4) անընդմեջ աշխատանքային ստաժ, որում հաշվարկվում է միևնույն կազմակերպությունում (գործատուի մոտ) կամ մի քանի կազմակերպություններում (գործատուների մոտ) աշխատանքի ժամանակահատվածը, եթե մի աշխատատեղից մյուսի փոխադրումը կատարվել է գործատուների փոխադարձ համաձայնությամբ կամ աշխատանքային ստաժը չընդհատող այլ հիմքերով, կամ եթե մի աշխատանքից մյուսին անցնելու ընդմիջումները չեն գերազանցել մեկ ամիսը.

5) ապահովագրական ստաժ, որում հաշվարկվում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ չարգելված աշխատանքային և այլ գործունեության ժամանակահատվածների հանրագումարը, որի ընթացքում քաղաքացին ենթակա է եղել ապահովագրության, նրա համար և (կամ) նրա կողմից օրենքով սահմանված կարգով կատարվել են պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարումներ:

2. Աշխատանքային ստաժի հաշվարկման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Հոդված 83. Աշխատանքային պայմանագրի հասկացությունը

Աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք, **մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում՝ սահմանված որոշակի աշխատանք**՝ պահպանելով աշխատավայրում սահմանված աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին տրամադրել պայմանագրով որոշված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար պայմանավորված աշխատավարձը և ապահովել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ:

Հոդված 86. Աշխատանքային պայմանագրի կնքման նախադրյալները

1. Գործատուն իրավունք ունի ինքնուրույն, ուղղակիորեն (առանց մրցությային կամ այլ ընթացակարգերի) համալրելու թափուր կամ նոր ստեղծված աշխատատեղերը՝ կնքելով

սույն օրենսգրքով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրեր: Աշխատող փնտրող գործատուն կարող է թափուր կամ նոր ստեղծված աշխատատեղերը համալրել նաև իր կազմակերպած մրցույթով կամ օգտվել համապատասխան մասնագիտացված կազմակերպությունների ծառայություններից **կամ ուսումնական հաստատությունների ուսանողների (շրջանավարտների) ռեսուրսներից:** Թափուր աշխատատեղերի համալրման նպատակով մրցույթի կազմակերպման և անցկացման, ինչպես նաև մրցույթում հաղթած անձանց հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու կարգը սահմանում է գործատուն:

2. Հանրային ծառայության թափուր պաշտոնները համալրելու կարգը և պայմանները սահմանվում են օրենքով և այլ իրավական ակտերով:

Հոդված 89. Աշխատանքի ընդունման ժամանակ պահանջվող փաստաթղթերը

1. Աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար գործատուն պարտավոր է պահանջել հետևյալ փաստաթղթերը.

1) անձը հաստատող փաստաթուղթ.

2) սոցիալական ապահովության քարտ կամ սոցիալական ապահովության քարտ չունենալու մասին տեղեկանք կամ հանրային ծառայության համարանիշ կամ հանրային ծառայության համարանիշ չունենալու մասին տեղեկանք.

3) կրթության կամ անհրաժեշտ որակավորման մասին վկայական, եթե աշխատանքային օրենսդրությանը համապատասխան՝ աշխատանքը կապված է որոշակի կրթության կամ մասնագիտական պատրաստվածության հետ, **բացառությամբ սույն օրենքի 100.1 հոդվածով նախատեսված մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում կնքվող պայմանագրի.**

4) տեղեկանք առողջական վիճակի մասին (սանիտարական գրքույկ), եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է այնպիսի աշխատանքների համար, որոնք պահանջում են սկզբնական և պարբերական բժշկական զննություն, ինչպես նաև մինչև տասնութ տարեկան քաղաքացիների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու ժամանակ: Այդպիսի աշխատանքների ցանկը և տեղեկանքի (սանիտարական գրքույկի) ձևը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը.

5) ծնողներից մեկի, որդեգրողի կամ հոգաբարձուի կամ խնամակալի գրավոր համաձայնությունը, եթե աշխատանքի է ընդունվում մինչև տասնվեց տարեկան անչափահաս քաղաքացին.

6) օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված այլ փաստաթղթեր: (պարբերությունն ուժը կորցրել է 24.06.10 ՀՕ-117-Ն)

1.1. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 3-րդ կետերով նախատեսված փաստաթղթերը լուսապատճենահանվում և վերադարձվում են, իսկ 4-րդ և 5-րդ կետերով նախատեսված փաստաթղթերը պահպանվում են գործատուի մոտ:

1.2. Անհրաժեշտության դեպքում գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ աշխատողը կարող է ներկայացնել անհատական (անձնավորված) հաշվառման համակարգի տեղեկատվական բազայում առկա տվյալները ներառող տեղեկանք իր նախկին աշխատանքային գործունեության վերաբերյալ:

2. Աշխատանքի ընդունելիս արգելվում է պահանջել այնպիսի փաստաթղթեր, որոնք նախատեսված չեն օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով:

3. Աշխատողը կարող է իր նախաձեռնությամբ գործատուին ներկայացնել բնութագիր, երաշխավորագիր և նախկին աշխատավայրերում իրեն բնութագրող այլ փաստաթղթեր, ինչպես նաև մասնագիտական պատրաստվածության, **այդ թվում՝ մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության ձևով ուսուցման ընթացքում աշխատանքային փորձառության.** որակավորման և դրանց կիրառման վերաբերյալ տվյալներ կամ փաստաթղթեր:

Հոդված 91. Փորձաշրջանը աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս

1. Աշխատանքային պայմանագրի կնքման ժամանակ կողմերի համաձայնությամբ կարող է սահմանվել փորձաշրջան: Այն կարող է սահմանվել գործատուի ցանկությամբ՝ նախատեսված աշխատանքին (պաշտոնին) աշխատողի համապատասխանությունը ստուգելու նպատակով, կամ աշխատանքի ընդունվողի ցանկությամբ՝ առաջարկվող աշխատանքին (պաշտոնին) իր համապատասխանությունը որոշելու համար: Փորձաշրջանի մասին պայմանները պետք է սահմանվեն աշխատանքային պայմանագրով:

2. Փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողն ունի բոլոր իրավունքները և կրում է բոլոր պարտականությունները, որոնք սահմանված են սույն օրենսգրքով, այլ օրենքներով և նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով:


3. Փորձաշրջան չի կարող նախատեսվել, եթե աշխատանքի են ընդունվում՝

1) տասնութ տարին չլրացած անձինք **կամ մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության ձևով սահմանված որոշակի աշխատանք կատարող ուսանողները.**

2) ընտրովի պաշտոն զբաղեցնողները, ինչպես նաև պաշտոնի նշանակման համար որակավորման քննություններ հանձնած կամ գործատուի մոտ կամ գործատուի նախաձեռնությամբ այլ վայրում ուսուցում անցած անձինք.

3) գործատուների փոխադարձ համաձայնությամբ այլ աշխատանքի փոխադրվող անձինք.

4) օրենսդրությամբ նախատեսված այլ դեպքերում:

 Հոդված

95. Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը

1. Որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր է կնքվում, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամկետով՝ հաշվի

առնելով կատարվելիք աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները, եթե սույն օրենսգրքով կամ օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ:

2. Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել որոշակի ժամանակահատվածով կամ օրացուցային ժամկետի սահմանումով կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքների ավարտման սահմանումով:

2.1. Եթե նույն գործատուի մոտ նույն աշխատողի հետ նույն աշխատանքի համար որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը երկարաձգվում է, կամ նույն գործատուի մոտ նույն աշխատանքի համար նույն աշխատողի հետ երկրորդ անգամ կնքվում է աշխատանքային պայմանագիր, որոնց ընդհատումը չի գերազանցում մեկ ամիսը, ապա աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով: Սույն մասում ամրագրված դրույթը չի տարածվում սույն հոդվածի 1-ին և 3-րդ մասերով նախատեսված դեպքերի վրա:

3. Որոշակի ժամկետով պայմանագրեր կնքվում են նաև՝

1) ընտրովի պաշտոններում աշխատողների հետ՝ ընտրված ժամանակահատվածով.

1.1) օրենքով սահմանված ժամկետով նշանակված աշխատողների հետ.

2) (կետոն ուժը կորցրել է 03.10.19 ՀՕ-183-Ն)

3) սեզոնային աշխատանքներ կատարողների հետ.

4) ժամանակավոր (մինչև երկու ամիս ժամկետով) աշխատանքներ կատարողների հետ.

4.1) մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության ձևով սահմանված որոշակի աշխատանք կատարող ուսանողների հետ.

5) ժամանակավորապես բացակայող աշխատողին փոխարինող աշխատողի հետ.

6) օտարերկրացիների հետ՝ աշխատանքի թույլտվության կամ կացության իրավունքի վավերականության ժամկետով.

7) տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող և վաթսուներեք տարին լրացած կամ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող և վաթսուներեք տարին լրացած անձանց հետ՝ գործատուի կողմից առաջարկվող պաշտոնում կամ աշխատանքում անձի մասնագիտական ունակությունների գնահատման հիման վրա:

Հոդված 96. Աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի սահմանումը

Աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը կարող է սահմանվել մինչև որոշակի օրացուցային տարին, ամիսը, ամսաթիվը կամ մինչև որոշակի իրադարձություն տեղի ունենալը, դրա փոփոխվելը կամ ավարտվելը:

Հոդված 100.1. Մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում աշխատանքային պայմանագիրը

1. Մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում սահմանված որոշակի աշխատանք կատարող ուսանողի (ներառյալ ներկայացուցչի) հետ կնքվում է աշխատանքային պայմանագիր՝ հիմք ընդունելով մասնագիտական կրթական ծրագրի իրականացնող ուսումնական հաստատության և գործատուի միջև համագործակցության շրջանակը սահմանող հուշագիրը (պայմանագիրը):

2. Մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է այն ժամանակահատվածի համար, որը սահմանվել է համարել մշակված գործնական աշխատանքային ուսուցման ծրագրի իրագործման համար:

3. Մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում աշխատանքային պայմանագրով աշխատանքը վարձարվում է փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան՝ համաձայն գործատուի սահմանած ժամանակացույցի (գրաֆիկի):

4. Մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամանակահատվածում ուսանողը ներգրավվում է իր ուսումնառած մասնագիտության առանձնահատկությունից և կրթական ծրագրի պահանջներից բխող աշխատանքներում:

Հոդված 143. Աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկը

1. Չընդհատվող ռեժիմով գործող կազմակերպություններում կամ առանձնակի բնույթ ունեցող աշխատանքների կատարման դեպքում, որտեղ, արտադրության (աշխատանքի) առանձնահատկություններով պայմանավորված, հնարավոր չէ տվյալ կատեգորիայի աշխատողների համար պահպանել աշխատաժամանակի ամենօրյա կամ ամենշաբաթյա տևողություն, թույլատրվում է կիրառել աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ այնպես, որ աշխատաժամանակի տևողությունը հաշվետու ժամանակահատվածում (ամիս, եռամսյակ և այլն) չգերազանցի աշխատանքային ժամերի նորմալ քանակը: Գումարային հաշվարկվող ժամանակահատվածի տևողությունը յուրաքանչյուր դեպքում չի կարող գերազանցել 6 ամիսը:

Աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի կիրառման կարգը սահմանվում է կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններով:

1.1. Աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի կիրառումն արգելվում է մինչև 18 տարեկան աշխատողների նկատմամբ, **բացառությամբ մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում ուսանողների փաստացի կատարած աշխատաժամանակի հաշվարկման դեպքի:**

2. Աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի դեպքում աշխատողի համար պետք է երաշխավորվի սույն օրենսգրքով սահմանված՝ օրվա և շաբաթվա ընթացքում անընդմեջ

հանգստի տևողությունը: Եթե աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկը գերազանցում է աշխատողների համար սահմանված աշխատանքային ժամերի քանակը, ապա աշխատողի ցանկությամբ կրճատվում է նրա աշխատանքային օրը կամ տրամադրվում է ազատ օր (օրեր)՝ կոլեկտիվ պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով սահմանված կարգով, կամ իրականացվում է արտաժամյա աշխատանքի համար սահմանված լրացուցիչ վճարում:

Հոդված 148. Աշխատանքը գիշերային ժամանակ

1. Գիշերային ժամանակ է համարվում ժամը 22-ից մինչև 6-ը:

2. Գիշերային է համարվում գիշերային ժամանակի ընթացքում կատարված աշխատանքը:

3. Գիշերային աշխատանքի ներգրավել չի թույլատրվում մինչև տասնութ տարեկան անձանց, **բացառությամբ մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության ձևով գործնական աշխատանքային ուսուցում անցնող և սահմանված որոշակի աշխատանք կատարող ուսանողների.** ինչպես նաև այն աշխատողներին, որոնց գիշերային աշխատանքն արգելված է բժշկական եզրակացությամբ:

4. Հղի կանայք և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են գիշերային աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ՝ նախնական բժշկական զննություն անցնելուց և գործատուին բժշկական եզրակացություն ներկայացնելուց հետո:

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

6. Եթե հաստատվում է, որ գիշերային աշխատանքը վտանգել է կամ կարող է վտանգել աշխատողի առողջությունը, ապա գործատուն պարտավոր է աշխատողին փոխադրել միայն ցերեկային աշխատանքի:

Հոդված Գործատուի կողմից մասնագիտական ուսուցումը

201.1.

1. Գործատուն իր միջոցների հաշվին իրավունք ունի կազմակերպությունում կամ այլ վայրում պայմանագրային հիմունքներով կազմակերպելու **սովորողների (ուսանողների) աշակերտների** կամ աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցում մինչև **վեց հինգ** ամիս տևողությամբ՝ ուսուցման ընթացքում **աշակերտին սովորողների (ուսանողների)** վճարելով կրթաթոշակ՝ առնվազն օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով:

Հոդված 209. Երաշխիքները և հատուցումները գործուղումների դեպքում

(վերնագիրը փոփ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն)

1. Գործուղման մեկնած աշխատողներին երաշխավորվում է նրանց աշխատատեղի (պաշտոնի) և աշխատավարձի պահպանումը գործուղման ամբողջ ժամանակահատվածում,

ինչպես նաև նրանց վճարվում է օրապահիկ, և հատուցվում են գործուղման հետ կապված ծախսերը:

2. Այդ վճարումների նվազագույն չափը և կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը: Պետական կամ համայնքի բյուջեների միջոցներից հատկացվող գործուղման ծախսերի վճարման դեպքում Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը սահմանում է նաև հատուցման առավելագույն չափը:

3. Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողին արգելվում է միայնակ ուղարկել գործուղման: Հղի կանայք և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են գործուղման ուղարկվել միայն իրենց համաձայնությամբ:

4. Մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության մոդելով գործնական աշխատանքային ուսումնառություն անցնող և սահմանված որոշակի աշխատանք կատարող ուսանողին ուսումնական հաստատությունը ըստ անհրաժեշտության վճարում է օրապահիկ և հատուցում փեդագոգիկական և կեցության հետ կապված ծախսերը, եթե այլ բան նախատեսված չէ գործատուի հետ կնքված պայմանագրով:

Հոդված
249. Պարտադիր բժշկական զննությունը

1. Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողները պարտավոր են անցնել բժշկական զննություն աշխատանքի ընդունման ժամանակ, իսկ մինչև տասնութ տարեկան դառնալը՝ սահմանված պարբերականությամբ: **Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողների պարբերական բժշկական զննությունը կատարվում է գործատուի հաշվին: «Մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության ձևով գործնական աշխատանքային ուսուցում անցնող և սահմանված որոշակի աշխատանք կատարող ուսանողների բժշկական զննությունը, այդ թվում՝ պարբերական զննությունը փոխհատուցում է ՄՈՒՀ-ը, եթե այլ բան սահմանված չէ գործատուի հետ կնքված պայմանագրով: Պետական ՄՈՒՀ-ի ուսանողների փոխհատուցումը իրականացվում է պետական բյուջեի միջոցների հաշվին:**

2. Այն աշխատողները, ովքեր աշխատանքի վայրում կարող են ենթարկվել մասնագիտական ռիսկի գործոններին, պարտավոր են մինչև աշխատանքի ընդունվելը, իսկ աշխատանքի ընթացքում՝ պարբերաբար, անցնել բժշկական զննություն՝ գործատուի հաստատած ժամանակացույցին համապատասխան: Այն աշխատողները, որոնց մասնագիտական ռիսկը պայմանավորված է աշխատանքի ընթացքում վտանգավոր նյութերի օգտագործման հետ, ենթակա են պարբերական բժշկական զննության նաև նույն կազմակերպությունում աշխատատեղը կամ աշխատանքը փոխելու դեպքում:

3. Բնակչության առողջության պահպանության նպատակով պարբերական բժշկական զննություն պետք է անցնեն սննդարդյունաբերության, առևտրի և հասարակական սննդի կազմակերպությունների, ջրային կառույցների, բուժական և կանխարգելիչ

կազմակերպությունների, ինչպես նաև մանկական դաստիարակչական և այլ կազմակերպությունների աշխատողները:

4. Գիշերային ժամանակ կամ հերթափոխով աշխատողները պարտավոր են մինչև աշխատանքի ընդունվելը, իսկ աշխատանքի ընթացքում՝ պարբերաբար, անցնել բժշկական զննություն՝ գործատուի հաստատած ժամանակացույցին համապատասխան:

5. Գործատուն պարտավոր է հաստատել այն աշխատողների ցանկը, որոնք ենթակա են պարտադիր բժշկական զննության, և առողջությունը վերահսկող կազմակերպության հետ համաձայնեցնել բժշկական զննություն անցնելու ժամանակացույցը: Բժշկական զննություն անցնելու ժամանակացույցին աշխատողները ծանոթացվում են ստորագրությամբ:

6. Պարտադիր բժշկական զննումը կատարվում է աշխատանքային ժամերին՝ գործատուի միջոցների հաշվին:

7. Պարտադիր նախնական և պարբերական բժշկական զննության ենթակա մասնագիտությունների, աշխատանքների ցանկը, ինչպես նաև բժշկական զննության անցկացման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Հոդված 257. Մինչև տասնութ տարեկան անձանց աշխատանքի արգելքը

1. Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում, ինչպես նաև օրենքով սահմանված այլ դեպքերում մինչև տասնութ տարեկան անձանց ներգրավելն արգելվում է:

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասից բացառություն է փասնվեցից մինչև փասնութ տարեկան անձանց աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության մոդելով մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում սահմանված և իրականացվող աշխատանքը: Այս դեպքում, գործատուն ապահովում է անչափահասի առողջության, անվտանգության և բարոյականության պահպանման համապատասխան պայմաններ և անհատական պաշտպանության միջոցներ, ինչպես նաև նախապես տրամադրել անվտանգ աշխատանքային գործունեության վերաբերյալ տեղեկություններ, անցկացնել ուսուցում և հրահանգավորում: Աշխատանքը պետք է իրականացվի ոլորտում մասնագիտական բավարար գիտելիքներ և փորձ ունեցող անձի հսկողության ներքո: