ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎ
«ԼՈՒՍԱՎՈՐ ՀԱՅԱՍՏԱՆ» ԽՄԲԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ

26 ապրիլ, 2021թ.

Հայաստանի Հանրապետության
Ազգային ժողովի նախագահ
ԱՐԱՐԱՏ ՄԻՐԶՈՅԱՆԻՆ

Հարգելի՛ պարոն Միրզոյան,

Համաձայն Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի, «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական օրենքի 8-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի և 65-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ օրենսդրական նախաձեռնության կարգով ներկայացնում ենք «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություն և լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծը:

Նախագծին կից ներկայացվում են՝

- խմբակցության որոշումն օրենսդրական նախաձեռնությամբ հանդես գալու մասին,
- նախագծի ընդունման հիմնավորումը,
- տեղեկանք, որտեղ տեսանելի ձևով ներկայացվում են օրենսգրքի համապատասխան հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունն ու լրացումը:

Նախագծի հիմնական զեկուցողն է պատգամավոր Սրբուհի Գրիգորյանը:

Խնդրում ենք ներկայացված նախագիծը սահմանված կարգով դնել շրջանառության մեջ:

Առդիր՝ 04 թերթ:

Հարգանքով՝

ԼՈՒՍԱՎՈՐ ՀԱՅԱՍՏԱՆ
ԽՄԲԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ

0095 Երևան, Բաղրամյան 19 (+374 11) 513 423
www.brightarmenia.am

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎ

«ԼՈՒՍԱՎՈՐ ՀԱՅԱՍՏԱՆ» ԽՄԲԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ

ՈՐՈՇՈՒՄ
ՕՐԵՆՍԴՐԱԿԱՆ ՆԱԽԱՁԵՌՆՈՒԹՅԱՄԲ ՀԱՆԴԵՍ ԳԱԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Հիմք ընդունելով Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 109-րդ հոդվածի 1-ին մասը, «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական օրենքի 8-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետը և 65-րդ հոդվածի 1-ին մասը՝ Ազգային ժողովի «Լուսավոր Հայաստան» խմբակցությունն իր 2021 թվականի ապրիլի 26-ի նիստում՝

ՈՐՈՇԵՑ

հանդես գալ օրենսդրական նախաձեռնությամբ և Ազգային ժողովի քննարկմանն առաջադրել «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություն և լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծը:

126 Է. Մարուքյան ______

125 Գ. Գորգիսյան ______

116 Ա. Խաչատրյան ______

117 Ա. Սամսոնյան ______

118 Հ. Բաբայան ______

119 Ա. Եղիազարյան ______

120 Ա. Կոստանյան ______

121 Կ. Սիմոնյան ______

122 Ս. Գրիգորյան ______

123 Ս. Ալեքսանյան ______

124 Գ. Բաղդասարյան ______

127 Ս. Ստեփանյան ______

128 Է. Անդրեասյան ______

129 Ռ. Ստեփանյան ______

130 Տ. Սիմոնյան ______

131 Հ. Այվազյան ______

132 Ս. Մինասյան ______

ԼՈՒՍԱՎՈՐ ՀԱՅԱՍՏԱՆ
ԿՈՒՍԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ
0095 Երևան, Բաղրամյան 19 (+374 11) 513 423
www.brightarmenia.am

ՆԱԽԱԳԻԾ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
Օ Ր Ե Ն Ք Ը
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Հոդված 1.

Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի նոյեմբերի 09-ի աշխատանքային օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 1-ին մասում՝

1) 5-րդ կետի վերջակետը փոխարինել միջակետով.

2) լրացնել նոր 6-րդ կետ՝

«6) հաշմանդամություն ունեցող երեխային խնամող ծնողի (խնամակալի կամ հոգաբարձուի) պահանջով՝ բժշկական եզրակացության հիման վրա:»:

Հոդված 2.

Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում դրա պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող օրվանից:

Հ Ի Մ Ն Ա Վ Ո Ր Ո Ւ Մ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ

Հայաստանի Հանրապետությունում ներկայումս սոցիալական լուրջ խնդիր է հաշմանդամություն ունեցող երեխաների խնամքը, ինչն առավել խնդրահարույց է այն դեպքերում, երբ ծնողներն աշխատում են Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված ընդհանուր աշխատաժամանակի ռեժիմով:

Ըստ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից ներկայացված պաշտոնական տվյալների՝ 23.03.2021թ. դրությամբ հաշմանդամություն ունեցող անձանց «Փյունիկ» տեղեկատվական համակարգում հաշվառված է 8812 «Հաշմանդամ երեխայի» կարգավիճակ ունեցող անձ: «Հաշմանդամ երեխայի» կարգավիճակ ունեցող երեխաներից 7436-ի անձնական գործերում առկա ծնողների (հոգաբարձուների կամ խնամակալների) տվյալների ուսումնասիրության և այդ տվյալները Հայաստանի Հանրապետության պետական եկամուտների կոմիտեից ստացված տվյալների հետ համադրման արդյունքում պարզվել է, որ 22.03.2021թ. դրությամբ «Հաշմանդամ երեխայի» կարգավիճակ ունեցող երեխաների ծնողներից 1700-ը գրանցված աշխատողներ են:

Հաշմանդամություն ունեցող երեխաների խնամքը ենթադրում է ոչ միայն նյութական միջոցների ներդնում, այլ նաև ժամանակի հատկացում, ինչը ծնողների լրիվ աշխատաժամանակով աշխատելու դեպքում դժվար իրագործելի է, իսկ դայակի ծառայություններից օգտվելը բազմաթիվ ընտանիքների համար առաջացնում է լրացուցիչ ծանր ֆինանսական բեռ:

Հաշմանդամություն ունեցող երեխային խնամող ծնողների՝ աշխատավայրից բացակայելու հարցը ներկայիս իրավակարգավորումների պարագայում ամբողջությամբ գտնվում է գործատուի հայեցողության տիրույթում, և առկա է այս հարցի օրենսդրական կարգավորման անհրաժեշտություն:

Հիմք ընդունելով վերոգրյալը՝ առաջարկվում է համապատասխան լրացում կատարել Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում, որի համաձայն՝ հաշմանդամություն ունեցող երեխաների ծնողների (խնամակալների, հոգաբարձուների) համար նախատեսվում է ոչ լրիվ աշխատանքային օրվա կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթվա աշխատանքային ռեժիմով աշխատելու իրավունք:

Տ Ե Ղ Ե Կ Ա Ն Ք

ԳՈՐԾՈՂ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ ՓՈՓՈԽՎՈՂ/ԼՐԱՑՎՈՂ ՀՈԴՎԱԾԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ

Հոդված 141. Ոչ լրիվ աշխատաժամանակը

1. Ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ սահմանվում է՝

1) աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ.

2) աշխատողի պահանջով՝ կապված նրա առողջական վիճակի հետ, բժշկական եզրակացության հիման վրա.

3) հղի կնոջ և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով.

4) հաշմանդամի պահանջով՝ բժշկական եզրակացության հիման վրա.

5) ընտանիքի հիվանդ անդամի խնամքն իրականացնող աշխատողի պահանջով՝ բժշկական եզրակացության հիման վրա, սակայն ոչ ավելի, քան վեց ամիս ժամանակով, և յուրաքանչյուր օրվա համար ոչ ավելի, քան օրվա համար սահմանված աշխատաժամանակի կեսը։

6) հաշմանդամություն ունեցող երեխային խնամող ծնողի (խնամակալի կամ հոգաբարձուի) պահանջով՝ բժշկական եզրակացության հիման վրա:

2. Կողմերի համաձայնությամբ ոչ լրիվ աշխատաժամանակ կարող է սահմանվել շաբաթվա աշխատանքային օրերը կամ աշխատանքային օրը (հերթափոխը) կրճատելու միջոցով կամ երկուսը միաժամանակ կիրառելով, եթե բժշկական եզրակացությամբ այլ բան նախատեսված չէ: Աշխատանքային օրվա ընթացքում ոչ լրիվ աշխատաժամանակը կարող է բաժանվել մասերի: Սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-4-րդ կետերով սահմանված ոչ լրիվ աշխատաժամանակի տևողությունը և դրա հատկացման կարգը սահմանվում են կողմերի համաձայնությամբ և կարող են ներառվել աշխատանքային պայմանագրում:

3. Ամենամյա արձակուրդի տևողությունը սահմանելու, աշխատանքային ստաժը հաշվարկելու, ավելի բարձր պաշտոնի նշանակելու, որակավորումը բարձրացնելու, ինչպես նաև աշխատողի աշխատանքային այլ իրավունքներ իրականացնելու ժամանակ ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններում կատարված աշխատանքը հիմք չէ սահմանափակումներ կիրառելու համար: