



ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՄԱՐ  
EUROPEAN UNION FOR ARMENIA

ԱՐԺԱՆԱՊԱՏԻԿ  
ԱՇԽԱՏԱՆԸ  
ՀԻՄԱ

DECENT  
WORK  
NOW

Աշխատանքային օրենսգրքում  
կատարված առանցքային  
փոփոխությունները





2023 թ. մայիսի 3-ին Հայաստանի  
Հանրապետության Ազգային ժողովի կողմից  
ընդունված օրենքով ծավալուն փոփոխություններ  
և լրացումներ են կատարվել ՀՀ աշխատանքային  
օրենսգրքում, որոնց հաջորդել են առանձին  
փոփոխություններ են իրականացվել 2023թ.  
հոկտեմբերի 25-ին և 2024 թ. մայիսի 22-ին:

**Աշխատանքային օրենսգրքում ամրագրվել է  
աշխատանքում (աշխատավայրում) բռնության  
և սեռական ոտնձգության արգելքը:**

Սեռական բռնություն, ըստ ձևակերպման,  
աշխատավայրում կամ աշխատանքային  
պարտականությունների կատարման այլ վայրում  
(ներառյալ՝ գործուղումները) աշխատողի կամ  
երրորդ անձի դեմ ուղղված բռնի կամ բռնության  
սպառնալիք պարունակող միանգամյա կամ  
կրկնվող արարք է, որը հանգեցնում է կամ կարող  
է հանգեցնել ֆիզիկական, հոգեկան, սեռական  
կամ տնտեսական վնասի կամ անձի համար  
թշնամական կամ նվաստացուցիչ միջավայրի  
ձևավորման: Սեռական ոտնձգությունն  
աշխատավայրում կամ աշխատանքային  
պարտականությունների կատարման այլ վայրում  
(ներառյալ՝ գործուղումները) սեռական բնույթի  
անցանկալի արարք է, որն ունի ֆիզիկական կամ  
խոսքային կամ ոչ խոսքային դրսևորում  
(ներառյալ՝ սեռական բնույթի առաջարկները,  
հպումները), և որն ուղղակի կամ անուղղակի  
ազդում է անձի՝ աշխատանքի վերաբերյալ  
որոշումների կայացման վրա կամ ստեղծում է  
արժանապատվությունը նվաստացնող կամ  
սոցիալական մեկուսացման դրդող  
աշխատանքային միջավայր:

**Հստակեցվել են աշխատանքային  
հարաբերությունների ծագման և աշխատանքի  
վայրի ձևակերպումը:**

Աշխատանքային հարաբերությունները համարվում են ծագած ՀՀ-  
ում, եթե աշխատանքային պայմանագիրը (կամ  
աշխատանքի ընդունման մասին անհատական

իրավական ակտը) կնքվել (ընդունվել) է ՀՀ-ում, Աշխատանքի վայրն ցանկացած այն տեղն է, որտեղ աշխատողը կատարում է աշխատանքային պայմանագրով (աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով) սահմանված աշխատանքային գործառույթները: Օրինակ, հեռավար աշխատանք իրականացնելիս, աշխատավայր կարող է հանդիսանալ աշխատողի տունը:

### **Կրճատվել է մինչև 18 տարեկան աշխատող անձանց աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը:**

- Մինչև 7 տարեկան երեխաների համար՝ օրական մինչև 2 ժամ, շաբաթվա ընթացքում՝ 4,
- 7-12 տարեկան երեխաների համար՝ օրական մինչև 3 ժամ, շաբաթվա ընթացքում՝ 6,
- 12-15 տարեկան երեխաների համար՝ օրական մինչև 4 ժամ, շաբաթվա ընթացքում՝ 12,
- 15-16 տարեկան երեխաների համար՝ շաբաթական մինչև 24 ժամ,
- 16-18 տարեկանների համար՝ շաբաթական մինչև 36 ժամ,

Մինչև 18 տարեկան աշխատողները կարող են աշխատել միայն պարտադիր կրթության համար սահմանված ժամերից դուրս:

### **Վերանայվել են աշխատողների**

#### **Ներկայացուցիչներին վերաբերող**

#### **կարգավորումները:** Աշխատողների

Ներկայացուցիչները (արհմիությունները)

հնարավորություն են ստացել աշխատողների իրավունքների խախտման դեպքում դատական կարգով բողոքարկել գործատուի որոշումները և գործողությունները:

### **Փոփոխվել են գործադուլ հայտարարելու մասին որոշում կայացնելու վերաբերյալ**

#### **կարգավորումները:** Գործադուլ հայտարարելու

համար անհրաժեշտ է քվեարկող

աշխատողների մեծամասնությունը, որը չպիտի

պակաս լինի աշխատողների ընդհանուր թվի կեսից: Առանձին ստորաբաժանման գործադուլի դեպքում, անհրաժեշտ է այդ ստորաբաժանման աշխատողների առնվազն կեսից ավելի ձայները, իսկ եթե առանձին ստորաբաժանման գործադուլը կարող է հանգեցնել մյուս ստորաբաժանումների բնականոն աշխատանքի խաթարմանը, անհրաժեշտ է աշխատողների ընդհանուր թվի  $\frac{1}{3}$  քվե: Գործադուլ հայտարարելու իրավունքը նախկինում վերապահվում էր միայն արհմիություններին: Փոփոխության արդյունքում համապատասխան արհմիության բացակայության դեպքում գործադուլ հայտարարելու մասին որոշման ընդունումը և գործադուլ հայտարարելու հետ կապված այլ գործառույթները կարող են (է) իրականացնել աշխատողների ժողովի (համաժողովի) ընտրած ներկայացուցիչները (մարմինը):

Լրացվել են աշխատանքային պայմանագրի բովանդակության վերաբերյալ կարգավորումները: Աշխատանքային պայմանագրում աշխատավարձի չափի հետ մեկտեղ այսուհետ պետք է նշվի նաև աշխատավարձից վճարվող հարկերի, սոցիալական կամ պարտադիր այլ վճարների չափերը, ժամային, օրական, գործավարձային կամ ամսական դրույքաչափերը, գործատուի և աշխատողի կողմից միմյանց ծանուցելու եղանակները Աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել նաև փոստային կամ էլեկտրոնային հաղորդակցության կապի միջոցով՝ կողմերի միջև փոխանակմամբ:

### **Չստակեցվել են համատեղությամբ կատարվող աշխատանքի վերաբերյալ կարգավորումները:**

Չամատեղությամբ աշխատանքի դեպքում հիմնական աշխատանք է համարվում այն աշխատանքը, որը կատարվում է առավել վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագրով: Չամատեղությամբ աշխատողի ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է հիմնական

աշխատանքի համար տրամադրվող ամենամյա արձակուրդի հետ միաժամանակ (բացառություն են կազմում ուսումնական հաստատությունների մանկավարժական աշխատողները և պրոֆեսորադասախոսական կազմը:

**Փոփոխվել են աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման կարգավորումները:**

Աշխատանքային պայմանագիրը փոխադարձ համաձայնությամբ կարող է լուծվել աշխատանքից ազատվելու մասին դիմումում նշված ժամկետում՝ Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված նախապես ծանուցման 30-օրյա ժամկետի փոխարեն, իսկ պայմանավորվածությունները չպահպանելու դեպքում՝ սահմանվել է գործատուին տուժանք վճարելու կարգավորում:

**Սահմանվել է հաստիքների կրճատման դեպքում աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք:**

Այլ հավասար պայմանների դեպքում գործատուն պարտավոր է միջոցներ ձեռնարկել, որ կրճատումների դեպքում աշխատանքը պահպանեն հաշմանդամության կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողի, ինչպես նաև ֆունկցիոնալության խորը աստիճանի սահմանափակմամբ հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացող նախկին զինծառայողի կամ զոհված (մահացած) կամ անհայտ բացակայող կամ մահացած ճանաչված զինծառայողի ընտանիքի անդամ հանդիսացող աշխատողները:

**Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը:**

Աշխատողի կենսաթոշակային տարիքի լրանալու հանգամանքն այլևս բավարար հիմք չի պայմանագիրը լուծելու համար: Գործատուները այսուհետ կարող են նաև անորոշ ժամկետով պայմանագրեր կնքել կենսաթոշակային տարիքի անձանց հետ:

**Աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատանքային**

### **պայմանագրի լուծման հիմքերը լրացվել են:**

Գործատուն կկարողանա լուծել աշխատանքային պայմանագիրը, եթե աշխատողի կողմից աշխատանքի անվտանգության կանոնները խախտելու հետևանքով վտանգվել է անձանց կյանքն ու առողջությունը, ինչպես նաև եթե աշխատողն անօրինական օգտագործել է գործատուի համակարգչային տեխնիկան կամ տեղեկատվական համակարգերը, որի միջոցով ձեռք է բերել աշխատանքային կամ անձնական տվյալներ և իրականացրել է տվյալների անօրինական օգտագործում:

### **Արտաժամյա աշխատանքը թույլատրելու հիմքերը լրացվել են:**

Գործատուին հնարավորություն է տրվում աշխատողին ներգրավել արտաժամյա աշխատանքի միայն գրավոր համաձայնության հիմքով:

### **Վերանայվել են ամենամյա վճարովի արձակուրդի վերաբերյալ կարգավորումները:**

Երկուսուկես տարի անընդմեջ արձակուրդի իրավունքը չօգտագործելու դեպքում աշխատողը արձակուրդ է ուղարկվում առանց դիմումի՝ գործատուի նախաձեռնությամբ: Ամենամյա արձակուրդն Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված ժամկետներում աշխատողին չտրամադրելու դեպքում գործատուն աշխատողին պետք է վճարի տուժանք Ամենամյա արձակուրդը կողմերի համաձայնությամբ կարող է տրամադրվել նաև մինչև աշխատողի՝ տվյալ գործատուի մոտ անընդհատ աշխատանքի 6 ամիսը լրանալը:

### **Ուսումնական արձակուրդի ժամկետները վերանայվել են՝** թույլ տալով աշխատատեղը պահպանելով ձևակերպել արձակուրդ մինչև 2 տարի ժամկետով:

### **Ներդրվել է փորձնակության ինստիտուտը,** որը կնպաստի ուսումնական հաստատություններում սովորող կամ այդ հաստատությունները նոր ավարտած (ավարտելուց հետո մեկ տարվա ընթացքում) անձանց աշխատանքային

փորձառություն ձեռք բերելուն: Կարգավորումները կոչված են պաշտպանելու փորձնակներին հնարավոր շահագործումից և նախատեսում են գրավոր պայմանագրի կնքում:

**Վերանայվել է երեխային կրծքով կերակրող կնոջը յուրաքանչյուր 3 ժամը մեկ տրամադրվող լրացուցիչ ընդմիջման վերաբերյալ**

**Կարգավորումը:** Բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, յուրաքանչյուր 3 ժամը մեկ, կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ լրացուցիչ ընդմիջում է տրամադրվում մինչև երկու տարեկան երեխա ունեցող կնոջը՝ մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը: 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:

**Լրացվել է մինչև 18 տարեկան անձանց աշխատանքի արգելքի վերաբերյալ**

**Կարգավորումը:** Մինչև 18 տարեկան անձանց արգելվում է ներգրավել ալկոհոլային խմիչքների, թմրամիջոցների, հոգեմետ (հոգեներգործուն) նյութերի, ծխախոտի, ծխախոտային այլ արտադրատեսակների կամ դրանց փոխարինիչների, էրոտիկա, պոռնկագրություն, սարսափ բովանդակող տպագիր հրատարակությունների, ֆիլմերի, տեսահոլովակների, հեռուստառադիոհաղորդումների, պոռնկագրական բնույթի այլ նյութերի կամ առարկաների արտադրության, օգտագործման, գովազդի, առևտրի կամ ցանկացած այլ եղանակով տարածմանը կամ իրացմանն ուղղված աշխատանքներում, ինչպես նաև մոլեխաղեր կազմակերպելուն կամ դրանց գովազդելուն ուղղված աշխատանքներում:

2023թ. հոկտեմբերին կատարված փոփոխությամբ **սահմանվել է «հեռավար**

**աշխատանք» եզրույթը**, այն է՝ «հեռավար աշխատանքն աշխատողի կողմից աշխատանքային պարտականությունների կատարումն է առանց աշխատանքի վայր ներկայանալու»: Նախատեսվել են հեռավար աշխատանքի կատարման դեպքերը և սահմանվել է, որ հեռավար աշխատանքի իրականացման կարգն ու պայմանները, ինչպես նաև անհրաժեշտ սարքավորումների, նյութերի կամ դրանց ձեռք բերման հետ կապված ծախսերի փոխհատուցման վերաբերալ բոլոր հարցերը որոշվում են գործատուի ու աշխատողի գրավոր համաձայնությամբ:

2024թ. մայիսին կատարվել են **փոփոխություններ մասնագիտական կրթության և ուսուցման մասին օրենքի ընդունմամբ պայմանավորված**: «Մասնագիտական կրթության և ուսուցման մասին» օրենքով սահմանվել է ՄԿՈՒ համակարգի նպատակներն ու խնդիրները, ոլորտի պետական քաղաքականության սկզբունքներն ու սոցիալական երաշխիքները, անձի նախասիրություններին, հնարավորություններին ու աշխատաշուկայի կարիքներին և զարգացման միտումներին համապատասխան մասնագիտական կրթություն ստանալու իրավունքի իրացման նպատակով մասնագիտական կրթության ծրագրերի, դրանք իրականացնող կազմակերպությունների գործունեության կազմակերպական-իրավական հիմքերը, արդյունքների ճանաչումն ու փոխճանաչումը: Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանվել է, որ աշխատող են համարվում նաև մասնագիտական կրթության շրջանակում գործնական ուսուցում անցնողները: Փոփոխություններով կարգավորվում է գործնական ուսուցում անցնողների աշխատանքային պայմանագրի ձևը և այդ աշխատանքներ կատարողների հետ կապված օրենսգրքով սահմանված բացառությունները:



Եթե խախտվել են ձեր աշխատանքային  
իրավունքները կամ ունեք անվճար  
խորհրդատվության կարիք, «Արժանապատիվ  
աշխատանք հիմն» ծրագրի շրջանակում  
խորհրդատվություն ստանալու համար կարող եք  
գանգահարել 077342268 հեռախոսահամարով:

-----

Այս հրապարակումը պատրաստվել է  
Եվրոպական միության ֆինանսական  
աջակցությամբ: Բովանդակության համար  
պատասխանատվություն է կրում ՅԵԱԽՆԿԿԻ  
քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի  
գրասենյակը, եւ պարտադիր չէ, որ այն  
արտահայտի Եվրոպական միության  
տեսակետները



ԵՐՈՊԱՆԱԿԱՅԻՆ ԵՎ ԱՐՄԵՆԻԱԿԱՆ  
EUROPEAN UNION FOR ARMENIA

DECENT  
WORK  
NOW

ԱՐԺԱՆԱՊԱՏԻՎ  
ԱՇԽԱՏԱՆՔ  
ՀԻՄՆ

## Ո՞ւմ դիմել, երբ խախտվել են ձեր աշխատանքային իրավունքները

Առողջապահության և աշխատանքի  
տեսչական մարմին՝

**Թեժ գիծ՝ 81-07**

Էլեկտրոնային դիմելու հղում

[www.employeeprotect.am/am/report](http://www.employeeprotect.am/am/report)

Յելսինկյան քաղաքացիական  
ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակ

**Անվճար խորհրդատվություն՝ 077 342268**

Էլեկտրոնային դիմելու հղում

[www.facebook.com/DecentWorkNow](http://www.facebook.com/DecentWorkNow)

[www.arhmiutyun.am/contact](http://www.arhmiutyun.am/contact)

Մարդու իրավունքների պաշտպան

**Թեժ գիծ՝ 116**

Մարզային գրասենյակներ

[www.ombuds.am/am/site/ApplyTeamAddress](http://www.ombuds.am/am/site/ApplyTeamAddress)

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի  
նախարարություն

**Թեժ գիծ՝ 114**

Էլեկտրոնային դիմելու հղում

[www.e-request.am/hy](http://www.e-request.am/hy)

