

# Աշխատանքի քո իրավունքը

Ուղեցույց-ձեռնարկ  
հաշմանդամների համար

«Ունիսոն» հասարակական կազմակերպություն

Երևան 2008

## Նախաբան

Բնակչության զբաղվածության ապահովումը պետության հիմնական խնդիրներից մեկն է, որի լուծումն էապես նպաստում է անհատի և ընտանիքի տնտեսական անկախության կայացմանը: Աշխատանքային շուկայում առավել խոցելի և անմրցունակ են հաշմանդամություն ունեցող անձինք: Հայաստանում բնակվող աշխատունակ հաշմանդամների միայն 8 տոկոսն է ապահովված աշխատանքով:

Աշխատանքային հարաբերությունների իրավական կարգավորումը դրանց մասնակիցների իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության գրավականն է: Պակաս կարևոր չէ ոլորտի վերաբերյալ հասարակության իրազեկվածության աստիճանը:

Սույն ձեռնարկը ուղեցույց է աշխատանք փնտրող հաշմանդամների համար, որը, կարծում ենք, կհետաքրքրի նաև գործատուներին, հաշմանդամների զբաղվածության հիմնահարցերով զբաղվող պետական մարմիններին և հասարակական կազմակերպություններին:

Ձեռնարկի առաջին մասը հիմնված է տվյալ ոլորտը կարգավորող իրավական ակտերի վերլուծության վրա: Այն նվիրված է մասնագիտական ուսուցման հնարավորություններին, աշխատանքային իրավահարաբերություններին, պետության կողմից՝ գործատուին աշխատավարձի փոխհատուցման և հաշմանդամին ձեռնարկատիրական գործունեության պետական գրանցման համար տրամադրվող ֆինանսական աջակցության ծրագրերին:

Երկրորդ մասը պարունակում է գործնական խորհուրդներ աշխատանքի ընդունման, հարցազրույց անցնելու և ռեզյումե (CV) կազմելու վերաբերյալ՝ հիմնված միջազգային և տեղական փորձի լավագույն օրինակների վրա: Հավելվածներում ներկայացված են ռեզյումեի տիպային նմուշներ, ոլորտը կարգավորող հիմնական իրավական ակտերի ցանկը և «Զբաղվածություն պետական ծառայություն» գործակալության մարզային և տարածքային մարմինների կոնտակտային տվյալները:

Աշխատանքի իրավունքի իրականացումը կարևոր է հաշմանդամների ֆինանսական անկախության կայացման, ինչպես նաև նրանց ինքնադրսևորման համար: Սույն ուղեցույց-ձեռնարկը անդրադառնում է ոլորտը կարգավորող հիմնական իրավական ակտերին և պարունակում է պրակտիկ խորհուրդներ աշխատանքի որոնման և ընդունման գործընթացի վերաբերյալ:

Ձեռնարկը կարող է օգտակար լինել աշխատանք փնտրող հաշմանդամներին, կհետաքրքրի գործատուներին, հաշմանդամների հիմնախնդիրներով զբաղվող հասարակական կազմակերպություններին և պետական մարմիններին:

## Օրենսդրական դաշտի համառոտ ներկայացում

Անցումային տնտեսության պայմաններում, երբ պատշաճ չափով ձևավորված չէ զբաղվածության խթանման քաղաքականությունը, անհրաժեշտություն կա սահմանել և կյանքի կոչել անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորմանը նպաստող՝ գործատուների համար խրախուսական դրույթներ: Աշխատաշուկայում հաշմանդամների մրցունակության բարձրացման են ուղղված մի շարք օրենսդրորեն ամրագրված դրույթներ և մեխանիզմներ, որոնք հանգամանորեն ներկայացվում են ստորև:

### ❖ *Հաշմանդամի մասնագիտական ուսուցման կազմակերպումը*

Աշխատանքի տեղավորման համար կարևոր նշանակություն ունի մասնագիտական պատրաստվածության աստիճանը: Ցավոք, հաշմանդամներից շատերը օբյեկտիվ կամ սուբյեկտիվ պատճառներով չեն ստացել համապատասխան կրթություն, ինչն էլ հաճախակի խոչընդոտում է նրանց զբաղվածության խնդրի լուծմանը: ՀՀ կառավարության 2006 թվականի մարտի 30-ի թիվ 533-Ն որոշմամբ սահմանվում է աշխատանք փնտրող չզբաղված անմրցունակ անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպման կարգը: Համաձայն դրան, մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպվում է, երբ.

ա) աշխատաշուկայում բացակայում է ունկնդրի մասնագիտական կրթությանը համապատասխան աշխատանքը. այս դեպքում կազմակերպվում է վերամասնագիտացման դասընթաց,

բ) ունկնդրի մասնագիտական որակավորումը չի համապատասխանում աշխատաշուկայի պահանջներին. այս դեպքում կազմակերպվում է մասնագիտական որակավորման բարձրացման դասընթաց,

գ) ունկնդիրը չունի մասնագիտական կրթություն և որակավորում. այս դեպքում կազմակերպվում է նախնական մասնագիտական պատրաստման և արհեստագործական ուսուցման դասընթաց:

Մասնագիտական ուսուցման դասընթացները չեն կարող գերազանցել 3 ամիսը, նախնական մասնագիտական պատրաստման և արհեստագործական ուսուցման դեպքում՝ 6 ամիսը: Հաշմանդամ ունկնդրին՝ աշխատանք փնտրող չզբաղված անձին, ուսուցման ամբողջ ժամանակահատվածի ընթացքում վճարվում է կրթաթոշակ: Օրենսդրորեն նախատեսված է նաև տրանսպորտային ծախսերի փոխհատուցում հաշմանդամին՝ իր բնակության վայրի համայնքից դուրս այլ համայնք մասնագիտական ուսուցման ուղեգրելու դեպքում (բացառությամբ Երևան քաղաքի թաղային համայնքների): Ունկնդիրը կարող է մեկ տարվա ընթացքում մասնակցել մասնագիտական ուսուցման մեկ դասընթացի: Նույն անձը կարող է ընդգրկվել մասնագիտական ուսուցման մեկից ավելի դասընթացներում, եթե տվյալ դասընթացում առաջին անգամ ընդգրկվելու ցանկություն հայտնող չի եղել:

Եթե ունկնդիրների թիվը գերազանցում է զբաղվածության տարածքային կենտրոնի համար տվյալ տարվա զբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրերով նախատեսված անձանց թիվը, ապա դասընթացում ընդգրկվելու նախապատվությունը տրվում է «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասով

սահմանված աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերին, որոնց թվում են նաև հաշմանդամները:

Հարկ է նշել, որ աշխատունակ հաշմանդամը կարող է դիմել զբաղվածության պետական ծառայություն՝ աշխատանք փնտրողի կարգավիճակ ստանալու նպատակով, սակայն գործազուրկի կարգավիճակ և հետևաբար՝ գործազրկության նպաստ չի կարող ստանալ<sup>1)</sup>:

**❖ *Գործատուին խրախուսելու մեխանիզմները***

Հաշմանդամներին աշխատանքի ընդունման խրախուսական դրույթն իր ամրագրումն է ստացել ՀՀ կառավարության 2006 թվականի հուլիսի 13-ի թիվ 996-Ն «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման աջակցության նպատակով աշխատավարձի փոխհատուցման կարգը, չափը և պայմանները հաստատելու մասին» որոշմամբ: Պետք է նշել, որ փոխհատուցման ծրագրում անմրցունակ անձը կարող է ընդգրկվել միայն մեկ անգամ:

Աշխատավարձի փոխհատուցումը տրամադրվում է ամսվա լրիվ աշխատած օրերի համար: Ոչ լրիվ աշխատած ամսվա համար փոխհատուցման գումարի չափը հաշվարկվում է՝ փոխհատուցման ամսական գումարը բաժանելով տվյալ ամսվա աշխատանքային օրերի թվի վրա և բազմապատկելով աշխատած օրերի թվով: Փոխհատուցման ծրագրում ընդգրկված անմրցունակ անձանց ժամանակավոր անաշ-

<sup>1)</sup> Գործազրկության նպաստը նշանակվում և տրվում է գործազուրկի կարգավիճակ ստացած այն անձանց, ովքեր չեն ստանում ՀՀ օրենքով սահմանված կենսաթոշակներ (բացառությամբ կերակրողին կորցնելու դեպքում կենսաթոշակ ստացող անձանց) և ունեն առնվազն մեկ տարվա ապահովագրական ստաժ: Հետևաբար, հաշմանդամության ապահովագրական կամ սոցիալական կենսաթոշակ ստացող անձինք չեն կարող ստանալ գործազրկության նպաստ:

խատունակության, ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդի և նպատակային արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածների համար փոխհատուցում չի տրամադրվում: Աշխատանքի տեղավորված յուրաքանչյուր անմրցունակ անձի համար գործատուին տրվում է փոխհատուցում՝ գործատուի կողմից սահմանված աշխատավարձի 50 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափը<sup>1)</sup>: Աշխատավարձի փոխհատուցման ծրագրերը սահմանափակված են որոշակի ժամկետով. ծրագրում ընդգրկված անմրցունակ 1-ին և 2-րդ խմբի հաշմանդամների աշխատավարձերի փոխհատուցումը տրամադրվում է 2 տարի ժամկետով, իսկ անմրցունակ այլ անձանց՝ մեկ տարի ժամկետով: Աշխատավարձի փոխհատուցումը դադարեցվում է, երբ լրանում է փոխհատուցման ծրագրի ժամկետը, կամ գործատուի և անմրցունակ անձանց միջև կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում<sup>2)</sup>:

Բացի հաշմանդամի աշխատավարձի փոխհատուցման հնարավորությունից, գործատուներին կհետաքրքրի նաև հետևյալ խրախուսական դրույթը: «Շահութահարկի մասին» ՀՀ օրենքի 38 հոդվածով նախատեսվում է, որ «հարկատուի հարկվող շահույթը որոշելիս համախառն եկամուտը նվազեցվում է հարկատուի մոտ վարձու աշխատող յուրաքանչյուր հաշմանդամի համար հաշվարկված աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարումների 150 տոկոսի չափով»:

<sup>1)</sup> Ներկայումս ՀՀ-ում նվազագույն ամսական աշխատավարձը կազմում է 25000 դրամ:

<sup>2)</sup> Գործատուի և անմրցունակ անձանց միջև աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է գործատուի և տարածքային կենտրոնի միջև կնքված աշխատավարձի փոխհատուցման մասին պայմանագրում նշված պայմաններով և գործողության ժամկետով:

❖ **Աշխատանքի ընդունվելու համար անհրաժեշտ փաստաթղթերը**

Աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար գործատուն պարտավոր է պահանջել, իսկ աշխատողը՝ ներկայացնել հետևյալ փաստաթղթերը.

- անձը հաստատող փաստաթուղթ,
- աշխատանքային գրքույկ (բացառությամբ առաջին անգամ կամ համատեղությամբ աշխատանքի ընդունվողների) և սոցիալական ապահովության քարտ կամ սոցիալական ապահովության քարտ չունենալու մասին տեղեկանք,
- կրթության կամ անհրաժեշտ որակավորման մասին վկայական, եթե աշխատանքային օրենսդրությանը համապատասխան աշխատանքը կապված է որոշակի կրթության կամ մասնագիտական պատրաստվածության հետ,
- 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 ՀՀ կառավարությունը,
- ծնողներից մեկի, որդեգրողի կամ հոգաբարձուի գրավոր համաձայնությունը, եթե աշխատանքի է ընդունվում տասնչորսից տասնվեց տարեկան անչափահաս քաղաքացին,

- օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված այլ փաստաթղթեր:

Հարկ է նշել, որ զորակոչային տարիքի և ժամկետային զինվորական ծառայություն չանցած արական սեռի ՀՀ քաղաքացիներին աշխատանքի ընդունելիս պահանջվում է ներկայացնել օրենսդրությամբ սահմանված կարգով՝

- զինվորական հաշվառման մեջ գտնվելու,
- ժամկետային զինվորական ծառայությունից ազատված լինելու,
- կամ ժամկետային զինվորական ծառայությունից տարկետման իրավունք ունենալու վերաբերյալ համապատասխան տեղեկանք:

Աշխատողն իրավունք ունի իր նախածեռնությամբ գործատուին ներկայացնել բնութագիր, երաշխավորագիր և նախկին աշխատավայրերում իրեն բնութագրող այլ փաստաթղթեր, ինչպես նաև մասնագիտական պատրաստվածության, որակավորման և դրանց կիրառման վերաբերյալ տվյալներ կամ փաստաթղթեր:

❖ **Աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը**

Աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատողի և գործատուի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84 հոդվածը հանգամանորեն նշում է այն պարտադիր դրույթները, որոնք պետք է պարունակի կնքվող աշխատանքային պայմանագիրը՝

- աշխատանքային պայմանագիր կնքող աշխատողի անունը, ազգանունը (նրա ցանկությամբ՝ նաև հայրանունը),
- գործատուի անվանումը, եթե գործատուն իրավաբանական անձ է, կամ անունը, ազգանունը (ցանկությամբ՝ նաև հայրանունը), եթե գործատուն ֆիզիկական անձ է,
- աշխատանքի վայրը՝ նշելով կառուցվածքային ստորաբաժանումը,
- աշխատանքը սկսելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը,
- պաշտոնի, մասնագիտության անվանումը՝ նշելով որակավորմանը ներկայացվող պահանջները կամ աշխատանքային գործառույթները,
- աշխատողի իրավունքներն ու պարտականությունները,
- գործատուի իրավունքներն ու պարտականությունները,
- աշխատանքի վարձատրության պայմաններն ու չափը,
- աշխատանքի պայմանների նկարագրությունը, ծանր, վնասակար և (կամ) վտանգավոր պայմաններում աշխատանքի դեպքում՝ աշխատողների արտոնություններն ու հատուցումները,
- աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը,
- պայմանագիրը կնքելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը:

Աշխատանքային պայմանագրում կողմերը կարող են ներառել նաև այլ պայմաններ:

❖ **Հաշմանդամի աշխատանքային արտոնությունները**

ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը հնարավորություն է ընձեռում հաշմանդամություն ունեցող աշխատողներին իրենց պահանջով՝

բժշկական եզրակացության հիման վրա, աշխատել ոչ լրիվ աշխատաժամանակով (ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ): Բացի դրանից, օրենսդրորեն ամրագրված է, որ հաշմանդամները կարող են ներգրավվել արտաժամյա աշխատանքի, եթե բժշկական եզրակացությամբ դա նրանց արգելված չէ (ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդվածներ 139, 141, 144):

Հաշմանդամի ներգրավումն արտաժամյա, ոչ աշխատանքային օրերի կամ գիշերային աշխատանքներում թույլատրվում է միայն նրանց համաձայնությամբ: 1-ին և 2-րդ խմբի հաշմանդամների համար սահմանվում է աշխատաժամերի կրճատված տևողություն՝ շաբաթական 36 ժամից ոչ ավելի:

Աշխատանքի ընդունելիս՝ հաշմանդամների համար փորձաշրջան չի սահմանվում:

Աշխատողների թվի կամ հաստիքների կրճատման ժամանակ աշխատանքի հավասար արտադրողականության և նույն որակավորման դեպքում հաշմանդամներն օգտվում են աշխատանքում մնալու առավելությունից:

Աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածում աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է: Սակայն գործատուն իրավունք ունի լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ աշխատողի երկարատև անաշխատունակության հետևանքով (եթե աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով աշխատանքի չի

ներկայացել ավելի քան 120 օր անընդմեջ, կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում՝ ավելի քան 140 օր): Այս դեպքում հաշմանդամ աշխատողները կարող են դիմել բժշկասոցիալական փորձաքննական հանձնաժողով (ԲՍՓՀ), որն էլ իրավասու է թույլատրել երկարաձգել ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկի ժամկետը: Ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկը տրվում է բժշկական հաստատության կողմից և ապահովագրական նպաստի նշանակման հիմք է: Վարձու աշխատողին հիվանդության նպաստ տրվում է հիվանդության (վնասվածքի) ամբողջ ժամանակաշրջանի համար՝ աշխատունակությունը կորցնելու օրվանից մինչև դրա վերականգնումը, կամ բժշկասոցիալական փորձաքննություն իրականացնող իրավասու պետական մարմնի կողմից հաշմանդամության խմբի սահմանումը կամ հաշմանդամության խմբի վերանայումը:

Պատահում են դեպքեր, երբ բժշկական հաստատությունը իրաժարվում է հաշմանդամ աշխատողին տրամադրել ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկ, պատճառաբանելով, թե նա իրավունք չունի աշխատելու: Նման սխալ պնդումը պայմանավորված է հաշմանդամների վերաբերյալ գոյություն ունեցող կարծրատիպերով, համաձայն որոնց բոլոր հաշմանդամներն իբր անաշխատունակ են, մշտական բուժման և խնամքի կարիք ունեն: Իրականում, հաշմանդամի աշխատունակության աստիճանը սահմանվում է ԲՍՓՀ-ի կողմից կայացված որոշմամբ: Բացի դրանից, հաշմանդամների զբաղվածության խթանման են ուղղված բազմաթիվ պետական ծրագրեր, ինչն ապացուցում է, որ պետությունը ճանաչում է հաշմանդամի աշխատելու իրավունքը և նպաստում դրա իրականացմանը:

### ❖ *Աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը*

Աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները դադարում են աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքով: ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է աշխատանքային պայմանագրի լուծման հետևյալ հիմքերը՝

- կողմերի համաձայնություն,
- պայմանագրի գործողության ժամկետի լրացում,
- աշխատողի նախաձեռնություն,
- գործատուի նախաձեռնություն,
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված այլ դեպքեր:

Աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել՝

- արհեստակցական միությանն անդամակցելը կամ ոչ աշխատանքային ժամերին, իսկ գործատուի համաձայնությամբ նաև աշխատանքային ժամերին արհեստակցական միության գործունեությանը մասնակցելը,
- երբևէ աշխատողների ներկայացուցիչ հանդիսանալը,
- օրենքների, այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի խախտման համար գործատուին պահանջներ ներկայացնելը,
- սեռը, ռասան, ազգությունը, լեզուն, ծագումը, քաղաքացիությունը, սոցիալական դրությունը, դավանանքը, ամուսնական վիճակը և ընտանեկան դրությունը, համոզմունքները կամ տեսակետները, կուսակցություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելը,

- տարիքը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողը ձեռք է բերել ծերության կենսաթոշակ ստանալու իրավունք կամ ստանում է այդ կենսաթոշակը:

❖ ***Ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար հաշմանդամին տրամադրվող ֆինանսական աջակցություն***

Գործող օրենսդրությունը նախատեսում է հաշմանդամին ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար անհատույց ֆինանսական աջակցության տրամադրման հնարավորություն: Անձին ֆինանսական աջակցության ծրագրով տրամադրվող միջոցներն օգտագործվում են նրա՝ որպես անհատ ձեռնարկատիրոջ կամ իր կողմից հիմնադրվող առևտրային կազմակերպության պետական գրանցման համար: Հարկ է նշել, որ ֆինանսական աջակցության ծրագրում կարելի է ընդգրկվել միայն մեկ անգամ:

Ֆինանսական աջակցության ծրագրի իրականացման նպատակով զբաղվածության տարածքային կենտրոնը յուրաքանչյուր տարվա մինչև հունվարի 20-ը զանգվածային լրատվության միջոցներով հրապարակում է տեղեկատվություն տվյալ տարվա ընթացքում իրականացվող ֆինանսական աջակցության ծրագրի մասին: Մասնավորապես, նշվում է.

- ֆինանսական աջակցության ծրագրի նպատակը,
- ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար անհատ ձեռնարկատիրոջ կամ առևտրային կազմակերպության պետական գրանցման համար տրամադրվող գումարի չափը,

- ֆինանսական աջակցության ծրագրում ընդգրկվելու պայմանները,
- գործարար ծրագրի գնահատման չափորոշիչները:

Անձը ֆինանսական աջակցության ծրագրում ընդգրկվելու համար զբաղվածության տարածքային կենտրոն է ներկայացնում գործարար ծրագիր՝ 2 օրինակից:

Գործարար ծրագիրը պետք է ներառի՝

ա) ընդհանուր բաժին (այս բաժնում նշվում են գործարար ծրագրի նպատակը, խնդիրները և նոր ստեղծվող տնտեսավարող սուբյեկտի գործունեության կազմակերպական-իրավական ձևը),

բ) գործունեության տեսակը (այս բաժնում նշվում են արտադրվող ապրանքների անվանացանկը և (կամ) կատարվող աշխատանքների տեսակները և (կամ) մատուցվող ծառայությունների անվանումները),

գ) ապրանքների, աշխատանքների և ծառայությունների իրացման շուկան (այս բաժնում նշվում են ապրանքների իրացման, աշխատանքների կատարման, ծառայությունների մատուցման տեղը, ծավալը),

դ) տեղեկություններ մրցակիցների մասին (այս բաժնում նշվում է մրցակիցների մասին ընդհանուր տեղեկատվություն),

ե) ռիսկերի կանխատեսումը (այս բաժնում նշվում են հնարավոր ռիսկերը և դրանց կանխարգելումը),

զ) գործարար ծրագրի ֆինանսական նկարագիրը (այս բաժնում նշվում են գործարար ծրագրի իրականացման համար անհրաժեշտ ֆինանսական միջոցների չափը, ձեռնարկատիրական գործունեությամբ

զբաղվելու համար անհատ ձեռնարկատիրոջ կամ առևտրային կազմակերպության պետական գրանցման համար տրամադրվող գումարի չափը և սեփական ներդրումների չափը՝ կցելով այն հիմնավորող փաստաթղթերը):

Ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար անձին անհատ ձեռնարկատեր կամ առևտրային կազմակերպություն գրանցելու համար տրվում են ֆինանսական միջոցներ՝

ա) ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված պետական տուրքի վճարման նպատակով անհատ ձեռնարկատեր գրանցվելու համար՝ բազային տուրքի եռապատիկի չափով, իսկ առևտրային կազմակերպություն գրանցվելու համար՝ բազային տուրքի 12-ապատիկի չափով,

բ) ֆիրմային անվանումը գրանցելու նպատակով պետական տուրքի վճարման համար՝ բազային տուրքի 6-ապատիկի չափով,

գ) կնիք ձեռք բերելու համար՝ կնիք պատրաստող պետական մասնագիտացված կազմակերպության կողմից սահմանված գների սանդղակի նվազագույն գնի չափով:

## **Օգտակար տեղեկություններ աշխատանքի որոնման և ընդունման վերաբերյալ**

Հաշմանդամներից շատերը կարծում են, որ ներկայիս հայ իրականության պայմաններում գրեթե անհնարին է աշխատանքի տեղավորվել: Մինչդեռ գրագիտորեն մոտենալով աշխատանքի որոնման հարցին, օգտագործելով բոլոր հնարավոր թույլատրելի միջոցները, տեղեկացված լինելով աշխատանքի ընդունման փուլերին, համառ ջանքերի շնորհիվ կարելի է հաջողության հասնել:

Ինչպիսի՞ն պետք է լինեն ձեր առաջին քայլերը: Նախ կողմնորոշվեք, թե ինչ բնույթի աշխատանք է ձեզ հետաքրքրում: Եթե ձեր նախընտրած ոլորտում դուք դեռևս մասնագիտացված չեք, ցանկալի է օգտվել պետության կողմից կազմակերպվող դասընթացների հնարավորություններից<sup>1)</sup>: Մեծամասամբ աշխատանքի տեղավորման պարտադիր պահանջների թվում է համակարգչի իմացությունը (ամնվազն՝ տարրական): Նման գիտելիքներ կարելի է ստանալ 1-2 ամսվա ընթացքում՝ հաճախելով համակարգչային անվճար կամ վճարովի դասընթացների:

Թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ տեղեկություններ կարող եք ստանալ «Գինդ» և «Դելոյվոյ էքսպրես» (ռուսերեն) թերթերից, երբեմն «Եթեր» շաբաթաթերթից և այլ պարբերականներից, հեռուստատեսությամբ՝ «վազող տողով» հեռարձակվող հայտարարություններից, վեբ-կայքերից ([www.port.am](http://www.port.am), [www.careercenter.am](http://www.careercenter.am), [www.job.am](http://www.job.am), [www.lukar.am/new\\_careercenter](http://www.lukar.am/new_careercenter), [www.jobfinder.am](http://www.jobfinder.am)), նաև ծանոթների, ընկերների և բարեկամների միջոցով:

ՀՀ-ում գործում են պետական զբաղվածության տարածքային կենտրոններ, որոնք աշխատանք փնտրողներին անվճար հիմունքներով տրամադրում են խորհրդատվություն, տեղեկատվություն թափուր աշխատատեղերի և զբաղվածության ծրագրերի վերաբերյալ, նաև իրականացնում են աշխատանքի միջնորդություն<sup>2)</sup>: Կարող եք նաև

<sup>1)</sup> Տես էջ 4 («Հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցման կազմակերպումը»):

<sup>2)</sup> Հավելված 3-ում ներկայացված են «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության մարզային և տարածքային մարմինների հասցեները և հեռախոսահամարները:

օգտվել մասնավոր կադրային կենտրոնների և աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների վճարովի ծառայություններից:

Աշխատանք որոնելիս նախաձեռնող եղեք՝ ինքներդ տվեք հայտարարություն տարբեր միջոցներով (հեռուստատեսություն, մամուլ, ինտերնետ):

Անհրաժեշտ է ունենալ ռեզյումեի պատրաստի տարբերակ, որը թեթևակի փոփոխության կարող է ենթարկվել՝ պայմանավորված տվյալ աշխատատեղի ներկայացվող պահանջներով:

Ռեզյումեն ձեր աշխատանքային այցեքարտն է: Սովորաբար այն պարունակում է հետևյալ բաժինները՝

- անձնական տվյալներ և կոնտակտային տեղեկություններ. անուն, ազգանուն, ծննդյան ամսաթիվ, ընտանեկան վիճակ, հասցե, հեռախոսահամար, էլ.փոստ,
- կրթություն,
- աշխատանքային փորձ<sup>1)</sup>,
- լրացուցիչ տեղեկություններ. օտար լեզուների, համակարգչի իմացություն, վարորդական իրավունքի առկայություն և այլն,
- նախասիրություններ (պարտադիր չէ):

Ռեզյումե կազմելիս անհրաժեշտ է շեշտը դնել ոչ թե *անձնական*, այլ *գործնական* հատկանիշների վրա: Եթե ունեք հարուստ աշխատանքային և/կամ կրթական կենսագրություն, նշեք միայն տվյալ գործատուին հետաքրքրող փաստերը: Պահպանեք հետևյալ ժամանակագրական կարգը՝ սկսեք առավել *թաղմ* տվյալներից (տե՛ս Հավելված 1):

<sup>1)</sup> Աշխատանքային փորձի բացակայության դեպքում կարող եք նշել երբևիցե անցած պրակտիկան, կատարած կամավորական աշխատանքը և այլն:

Հավելվածում ներկայացված տիպային նմուշներում զետեղված են բոլոր անհրաժեշտ կետերը, սակայն ձեր հայեցողությամբ կարող եք ավելացնել նաև այլ տեղեկություններ, որոնք ձեզ բնութագրում են դրականորեն (օրինակ՝ չեմ ծխում, ունեմ պարզևատրումներ և այլն):

Հաշմանդամության մասին հիշատակումը կարող է ունենալ բացասական հետևանքներ, քանի որ գործատուներից շատերն ունեն կարծրատիպային մտածելակերպ: Այդ հանգամանքին մանրամասն անդրադարձ է կատարված «Հարցազրույցի ընթացքը» բաժնում (տե՛ս էջ 20):

Սովորաբար ռեզյումեի ծավալը չպետք է գերազանցի մեկ էջը: Ռեզյումեն պետք է լինի դյուրընթեռնելի, պարզ, կոնկրետ, քերականության կանոնների պահպանմամբ և առանց տառախախտների: Որոշ գործատուներ ունեն ռեզյումեի՝ իրենց կողմից հաստատված ձևերը. նման կազմակերպություններ դիմելիս խստորեն պահպանեք առաջարկված ձևի պահանջները:

Նախանշելով ձեզ համար ցանկալի աշխատատեղերը, ուղարկեք ռեզյումեն էլեկտրոնային փոստով, ներկայացրեք այն անձամբ կամ ծանոթի միջոցով: Եթե ձեր ռեզյումեն հետաքրքրի գործատուին, ձեզ կհրավիրեն հարցազրույցի: Որպես միջանկյալ փուլ կարող է կիրառվել թեստավորումը: Թեստերը լինում են բազմաբնույթ. մասնագիտական, հոգեբանական, մտավոր ունակությունների ստուգման: Մասնագիտական թեստավորումը անմիջականորեն կապված է հետագա աշխատանքի հետ (օրինակ՝ մեքենագրություն, համակարգչով աշխատելու ընդունակություն, հաշվապահական գործի նրբությունների իմացություն և այլն):

Երբեմն հարցազրույցներն անցնում են մի քանի փուլով (օրինակ՝ մարդկային ռեսուրսների բաժնի պատասխանատուի, անմիջական ղեկավարի, գործադիր տնօրենի հետ):

❖ **Հարցազրույցի ընթացքը**

Ձեր հաշմանդամությունը կարող է ակնհայտ կամ թաքնված լինել. ամեն դեպքում անհրաժեշտ է գործատուին տեղյակ պահել դրա մասին: Դա ձեզ հետագայում թույլ կտա օգտվել աշխատանքային արտոնություններից, իսկ գործատուին՝ աշխատավարձի փոխհատուցման պետական ծրագրից:

Անհրաժեշտության դեպքում, հարցազրույցի ժամանակ դուք կարող եք հերքել գործատուի կարծրատիպային մոտեցումները, ինչի համար ձեզ օգտակար կլինի ծանոթանալ հետևյալ աղյուսակին.

Կարծրատիպ	Իրականություն
Բոլոր հաշմանդամները ծանր բնավորություն ունեն:	Հաշմանդամներից յուրաքանչյուրը անհատականություն է՝ իր ուրույն բնավորությամբ: Նրանց մեջ հանդիպում են կենսուրախ, եռանդուն, լավատես անձնավորություններ, իսկ ծանր բնավորությունը միշտ չէ, որ պայմանավորված է հաշմանդամության գործոնով:
Հաշմանդամը հաճախ է հիվանդանում:	Հաշմանդամությունը հիվանդություն չէ, այլ ֆունկցիոնալ որոշակի սահմանափակում: Հաշմանդամներից շատերը հիվանդանում են նույն հաճախականությամբ, ինչ մնացած մարդիկ:
Հաշմանդամի աշխատատեղի հարմարեցումը միշտ պահանջում է լրացուցիչ հսկայական ծախսեր:	Հաշմանդամի (հատկապես՝ սայլակ օգտագործող մարդու) աշխատատեղի հարմարեցումը երբեմն պահանջում է որոշակի ծախսեր:

Հաշմանդամ աշխատողին չի կարելի վերաբերվել նույն խստությամբ, ինչ մնացած աշխատողներին, կամ հանձնարարել լրացուցիչ աշխատանք:	Հաշմանդամ աշխատողները այլոց հետ հավասար հիմունքներով կատարում են իրենց վստահված առաջադրանքները: Հաշմանդամները հաճախ ավելի մեծ նվիրվածությամբ են աշխատում, քան այլ մարդիկ:
---	---

Հարցազրույցի ընթացքը դժվար է կանխատեսել, սակայն գոյություն ունեն որոշակի օրինաչափություններ: Այսպես, հաճախ տրվում են «շփոթեցնող» հարցեր: Ոչ մի դեպքում պետք չէ խուճապի մատնվել: Ի տարբերություն «սովորական» հարցերի, օրինակ՝ բնակության վայրի, կրթության, աշխատանքային փորձի վերաբերյալ, գործատուները «մոլորեցնող» հարցեր տալիս են, որպեսզի ստուգեն հավակնորդի հմտություններն իր համար անսպասելի իրավիճակում:

Առավել հաճախակի հանդիպող նման հարցերից են.

**1. «Պատմեք ձեր մասին»:**

Այս հարցը, թերևս, ամենաանհարմարներից է: Գործատուները վերջինիս միջոցով ցանկանում են իմանալ հավակնորդի նախապատվությունների մասին. չէ՞ որ մարդիկ առաջին հերթին խոսում են իրենց հուզող հարցերի շուրջը:

Գործատուին նախևառաջ հետաքրքրում է ձեր կրթությունը և աշխատանքային փորձը, այլ ոչ հոբբին: Միևնույն ժամանակ, մի քանի խոսքով կարելի է անդրադառնալ նաև ձեր նախասիրություններին: Դուք կարող եք նաև ճշտել, թե ինչն է հատկապես հետաքրքրում գործատուին: Ամեն դեպքում, զերծ մնացեք անձնական կյանքի մանրամասնությունները պատմելուց:

**2. «Թվարկեք ձեր անձի դրական և բացասական կողմերը»:**

Այս հարցը պահանջում է հնարամտության և չափի զգացման դրսևորում: Նշեք մի քանի դրական կողմ, օրինակ՝ աշխատասիրություն, ճշտապահություն, ազնվություն, կազմակերպվածություն: Անդրադառնալով բացասական կողմերին՝ մի փորձեք սրամտել, նշելով, որ դուք ծույլ եք կամ հակված եք ծառայողական սիրավեպերի: Մնացեք չափի մեջ, կարող եք կես կատակ կես լուրջ նշել, որ երբեմն այնքան եք տարվում աշխատանքով, որ մոռանում եք ժամանակի մասին: Կամ տվեք չեզոք պատասխան, օրինակ. «Անշուշտ, ես ունեմ թերություններ, սակայն դրանք ոչ մի կերպ չեն ազդում աշխատանքի որակի վրա»:

Իսկ իրական թերությունների մասին ավելի լավ է լռել:

**3. «Ինչո՞ւ որոշեցիք փոխել աշխատանքը»:**

Գործատուին, անշուշտ, կհետաքրքրի, թե ինչը ձեզ չէր բավարարում նախորդ աշխատավայրում և ինչ սպասելիքներ ունեք նոր աշխատանքից: Կա մի ոսկե կանոն. երբեք մի չարախոսեք նախկին ղեկավարի և գործընկերների մասին: Պա և տգեղ է, և կասկածելի է թվում: Կարող եք պատասխանել, որ անհարմար էր աշխատանքային գրաֆիկը, հիմնարկի վայրը, կամ բացակայում էր մասնագիտական աճի հնարավորությունը: Ոչ մի դեպքում չեշտը մի դրեք աշխատավարձի չափի վրա:

**4. «Նշեք այն աշխատավարձը, որին հավակնում եք»:**

Ձգտեք օբյեկտիվորեն գնահատել ձեր գիտելիքները և փորձը: Նախօրոք իմացեք տվյալ կազմակերպության աշխատողներին վճարվող աշխատավարձի միջին չափը:

**5. «Ի՞նչ գիտեք մեր կազմակերպության մասին»:**

Հարցը կարող է շփոթեցնող թվալ, եթե դուք ոչ մի տեղեկություն չունեք այն կազմակերպության մասին, որտեղ ցանկանում եք աշխատել:

Նախապես ծանոթացեք տվյալ կազմակերպության վեբ-կայքին, եթե այն գոյություն ունի, կամ տեղեկացեք նրա գործունեության մասին այլ աղբյուրներից:

**6. «Ինչո՞ւ եք ցանկանում աշխատել մեր կազմակերպությունում»:**

Նախ նշեք կազմակերպության բացահայտ առավելությունների, օրինակ՝ գործարարական համբավի, կայունության (եթե կազմակերպությունը բազմամյա գործունեության փորձ ունի), գտնվելու վայրի և այլ գործոնների մասին:

Կարող եք նաև պատասխանել, որ այս աշխատանքը պարզապես հետաքրքիր է ձեզ համար:

Պետք չէ նշել աշխատավարձի չափը որպես տվյալ կազմակերպությունում աշխատելու ցանկության հիմնական դրդապատճառ:

**❖ Ընդհանուր խորհուրդներ**

- Մի ուշացեք: Մոտեցեք հարցազրույցի վայրին նշանակված ժամից մոտավորապես 10-15 րոպե առաջ, սակայն մտեք համապատասխան սենյակը ձեզ նախապես ասված ժամանակին:
- Հատուկ ուշադրություն դարձրեք հանդերձանքին: Հարցազրույցին ցանկալի է ներկայանալ ոչ ճշացող գույնի, դասական ոճի հագուստով և զարդեղենով, զուսպ դիմահարդարմամբ:

## Ռեզյումեի նմուշներ

### Նմուշ 1

#### **Պետրոս Պետրոսյան**

*Երևան 0002*

*Ե.Քոչար 100, բն. 1*

*հեռ. (010) 55-57-55, (091) 40-40-40*

*էլ. փոստ. ppetrosyan@yahoo.com*

#### **Կրթություն**

- 1983 – 1988
- 1973 – 1983

**ԵՊՀ, տնտեսագիտական ֆակուլտետ**  
*Գերազանցության դիպլոմ*

**Երևանի թիվ 25 միջնակարգ դպրոց**  
*Ատեստատ, ոսկե մեդալ*

#### **Լեզուների իմացություն**

- Ռուսերեն (գերազանց), անգլերեն (լավ), հայերեն (մայրենի)

#### **Համակարգչի իմացություն**

- Windows XP, MS Office 2003, Corel Draw 12, Internet, 1C և DP 2006 հաշվապահական ծրագրեր

#### **Աշխատանքային փորձ**

- 2006 – 2008
- 2000 – 2006
- 1995 – 2000

**«ՄԿ» ապահովագրական ընկերություն**  
*գլխավոր հաշվապահ*

**«Մովսես» ՍՊԸ**  
*հաշվապահ*

**ԵՊՀ**  
*հաշվապահի օգնական*

#### **Թրենինգներ**

- 2006 մայիս

**«Համակարգիչ» ուսումնական կենտրոն**  
DP 2006 հաշվապահական ծրագիր

#### **Ընտանեկան դրություն**

Ամուսնացած, 2 դուստր

#### **Նախասիրություններ**

Գրականություն, կերպարվեստ

- Օգտագործեք նուրբ և ոչ կաշուն հոտով օժանելիք:
- Հարցազրույցից առաջ անպայման անջատեք բջջային հեռախոսը:
- Խուսափեք հարցազրույցի ընթացքում մաստակ օգտագործելուց:
- Մի դրսևորեք անտարբերություն այն աշխատատեղի նկատմամբ, որը ցանկանում էք զբաղեցնել:
- Երբեք խուճապի մի մատնվեք: Եթե որևէ հարցում շփոթվեցիք, մի հուսահատվեք և փորձեք շտկել իրավիճակը:
- Ոչ մի դեպքում մի խաբեք գործատուին. սուտը շուտ կբացահայտվի և բացասաբար կանդրադառնա գործատուի որոշման վրա:
- Եղեք վստահ, բայց ոչ հարձակողական:
- Մի փորձեք գործատուի մոտ առաջացնել խղճահարություն, պատմելով ձեր անձնական, առողջական և/կամ ֆինանսական խնդիրների մասին: Դա կծախողի հարցազրույցը:
- Մի՛ վիրավորվեք, եթե գործատուն հարցնի, թե արդյոք հաշմանդամությունը չի խոչընդոտի ձեր աշխատանքին: Փորձեք բացատրել, որ հաշմանդամ լինելը չի խանգարի ձեզ կատարել աշխատանքային պարտականությունները:
- Երբեք ցույց մի տվեք, որ հարցազրույցի հրավիրվելը ձեզ համար անակնկալ էր:

Եթե հարցազրույցն ավարտվելուն պես ձեզ ոչ մի որոշակի՝ դրական կամ բացասական պատասխան չտրվեց, մի ամաչեք հարցնել, թե երբ կկայացվի վերջնական որոշումը: Երբեմն այդ գործընթացը կարող է մի քանի օր կամ շաբաթ տևել: Զինվեք համբերությամբ, և անպայման հաջողության կհասնեք:

**Ռեզյումե**

Հասցե՝ ՀՀ, ք. Երևան 0033  
 Հ.Քոչար 100, բն. 1  
 Հեռ.՝ (010) 26-12-09  
 (093) 26-12-09

**Պողոս Պողոսյան**

---

Ծննդյան տարեթիվ	01.01.1970թ.
Ծննդյան վայր	Երևան
Քաղաքացիություն	Հայաստանի Հանրապետություն
Ընտանեկան դրություն	Ամուսնացած չեմ
Կրթություն	1977-1985՝ N1 միջնակարգ դպրոց
Կամավորական աշխատանք	2002՝ «Արմեն» հասարակական կազմակերպություն
Համակարգչի իմացություն	Windows XP, Word, Internet, E-mail
Լեզուների իմացություն	Հայերեն, ռուսերեն
Այլ	Ոսկերչություն
Նախասիրություններ	Սպորտ, երաժշտություն

**Հաշմանդամների զբաղվածությանն առնչվող իրավական ակտերի ցանկ**

- «ՀՀ-ում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենք
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք
- 2006թ. հունիսի 16-ի N 984-Ն «Ձեռնարկատիրական գործունեության պետական գրանցման համար գործազուրկներին և հաշմանդամներին ֆինանսական աջակցություն տրամադրելու կարգը սահմանելու և ՀՀ կառավարության 1999 թվականի հունիսի 10-ի N 431 որոշումն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշում
- 2006թ. մարտի 30-ի N 533-Ն «Գործազուրկների, աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերի և երկարամյա ծառայության ու արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակ ստացող՝ աշխատանք փնտրող չզբաղված անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպման կարգը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշում
- 2006թ. հուլիսի 13-ի N 996-Ն «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման աջակցության նպատակով աշխատավարձի փոխհատուցման կարգը, չափը և պայմանները հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշում

Հավելված 3

«Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության մարզային և տարածքային մարմինների հասցեներ և հեռախոսահամարներ<sup>1)</sup>

Գործակալության ստորաբաժանումների անվանումները	Հեռախոս	Հասցե
<b>Երևան</b>		
Կենտրոն	540832	Զրաշատի 1
Էրեբունի, Նուբարաշեն	574680	Խորենացու 213
Արաբկիր	230122 230441	Մամիկոնյանց 46
Մալաթիա-Սեբաստիա	726460 748517	Սեբաստիայի 32
Աջափնյակ	746635	Աբելյան 10
Ղափիթաշեն	368018	Ղափիթաշեն 3-րդ թաղ., թաղապետարանի շենք
Նոր Նորք	634450	Բաղյան 2
Ավան	621071	Իսահակյան թաղ., թաղապետարանի շենք
Քանաքեռ-Զեյթուն	241062	Ղափիթ Անհաղթի 23
Շենգավիթ	422001	Հ.Հովսեփյանի 3, թիվ 143 մանկապարտեզ
<b>Արագածոտնի մարզ</b>		
Աշտարակ	(0232) 35233	Ն.Աշտարակեցու 7, հրապարակ
Ապարան	(0252) 25566	Բաղրամյան փողոց
Ծաղկահովիտ	(02570) 2284	Հոկտեմբերյան փողոց, շրջխորհրդի շենք
Թալին	(02490) 3739	Գայի փողոց 1, քաղաքապետարանի շենք

<b>Արարատի մարզ</b>		
Արարատ	(0238) 44168	Շահումյանի 34 փող.
Կեղի	(0234) 22706	Արարատյան 55
Արտաշատ	(0235) 24172	Օգոստոսի 23 փող., 62շ.
Մասիս	(0236) 42480	Կենտրոնական հրապարակ, քաղաքապետարանի շենք
<b>Արմավիրի մարզ</b>		
Արմավիր	(0237) 63406	Աբովյանի 137 փողոց
Բաղրամյան	(0233) 22159	Բաղրամյանի ավան
Վաղարշապատ	(0231) 52519	Մաշտոցի 1
<b>Գեղարքունիքի մարզ</b>		
Գավառ	(0264) 24991	Գրիգոր Լուսավորչի 10
Ճամբարակ	(0265) 23308	Քաղաքապետարանի շենք
Մարտունի	(0262) 42960	Մյասնիկյանի փող., քաղաքապետարանի շենք
Սևան	(0261) 35370, 55370	Նաիրյան 164
Վարդենիս	(0269) 22954	Երիտասարդության 32, կենտրոնական հրապարակ
<b>Լոռու մարզ</b>		
Վանաձոր	(0322) 22059 22078	Գ.Նժդեհի 14
Ալավերդի	(0253) 22701	Երևանյան խճուղի 5
Սպիտակ	(0255) 22751	Շահումյանի 2
Ստեփանավան	(0256) 23481	Գ.Նժդեհի 12
Տաշիր	(0254) 22474	Լենինի 62
<b>Կոտայքի մարզ</b>		
Աբովյան	(0222) 20315, 20156	Բարեկամության 1
Հրազդան	(0223) 23384	Հրազդան 33

<sup>1)</sup> Աղբյուր՝ <http://www.employment.am/html/structure.htm>

Եղվարդ	(0224) 23761	Երևանյան 1
Չարենցավան	(0226) 41026	ք.Չարենցավան, 4-րդ թաղ., 18 շենք
<b>Շիրակի մարզ</b>		
Ամասիա	(02460) 2228	Գյուղապետարանի շենք
Աշոցք	(0245) 21785	Գյուղապետարանի շենք
Մարալիկ	(0242) 22560	Մաղաթյան 11
Արթիկ	(0244) 52213	Գ.Նժդեհի 3
Գյումրի	(0312) 21405	Աբովյան 246, կենտրոնական հրապարակ
<b>Սյունիքի մարզ</b>		
Գորիս	(0284) 21166	Մ.Մաշտոցի 3
Կապան	(0285) 64933, 63471	Լեռնագործների 4
Մեղրի	(02860) 2861	Զ.Անդրանիկի 2
Սիսիան	(02830) 2663	Սիսակյան 37
<b>Վայոց Ձորի մարզ</b>		
Եղեգնաձոր	(0281) 22652	Շահումյան 15
Վայք	(0282) 22661	Շահումյան 10
Զերմուկ	(0287) 21375	Մյասնիկյան 18
<b>Տավուշի մարզ</b>		
Իջևան	(0263) 31139	Աշոտ Մելիք-Բեկյանի 5փ.
Նոյեմբերյան	(0266) 22172	Երևանյան փողոց, շ.4, քաղաքապետարան
Բերդ	(0267) 23417	Լևոն-Բեկի 6
Դիլիջան	(02680) 3038	Մյասնիկյան 66

## Բովանդակություն

<b>Նախաբան</b> .....	3
<b>Օրենսդրական դաշտի համառոտ ներկայացում</b> .....	4
❖ Հաշմանդամի մասնագիտական ուսուցման կազմակերպումը.....	4
❖ Գործատուին խրախուսելու մեխանիզմները.....	6
❖ Աշխատանքի ընդունվելու համար անհրաժեշտ փաստաթղթերը .....	8
❖ Աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը.....	9
❖ Հաշմանդամի աշխատանքային արտոնությունները.....	10
❖ Աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը.....	13
❖ Ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար հաշմանդամին տրամադրվող ֆինանսական աջակցություն.....	14
<b>Օգտակար տեղեկություններ աշխատանքի որոնման և ընդունման վերաբերյալ</b> .....	16
❖ Հարցազրույցի ընթացքը .....	20
❖ Ընդհանուր խորհուրդներ.....	23
<b>Հավելված 1. Ռեզյումեի նմուշներ</b> .....	25
<b>Հավելված 2. Հաշմանդամների զբաղվածությանն առնչվող իրավական ակտերի ցանկ</b> .....	27
<b>Հավելված 3. «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության մարզային և տարածքային մարմինների հասցեներ և հեռախոսահամարներ</b> .....	28

**Աշխատանքի քո իրավունքը**  
Ուղեցույց-ձեռնարկ հաշմանդամների համար

Խմբագիր  
**Արմեն Ալավերդյան**

Կազմողներ  
**Իզաբելլա Կարապետյան**  
**Մարիաննա Չալիկյան**

Սրբագրիչ  
**Վայա Մարգարյան**

Շապիկի ձևավորումը  
**Դավիթ Բաբայան**

**Կոնսակտային տեղեկություններ**

«Ունիսոն» հասարակական կազմակերպություն  
Հասցե՝ Երևան 0002, Դեմիրճյան 36  
Հեռ./ֆաքս՝ 52-21-70  
Էլ. փոստ՝ [unison@netsys.am](mailto:unison@netsys.am)  
Վեբ-կայք՝ [www.unison.am](http://www.unison.am)