

Աշխատանքի քո իրավունքը

Ուղեցույց-ձեռնարկ
հաշմանդամների համար

«Ունիտոն» հասարակական կազմակերպություն

Երևան 2012

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 տարիքի հաշմանդամների միայն 8-9 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 պարունակում է ոլորտը կարգավորող իրավական ակտերի և պետական ծրագրերի համառոտ ներկայացում և վերլուծություն: Այն նվիրված է մասնագիտական ուսուցման հնարավորություններին, աշխատատեղի հարմարեցման, աշխատանքային իրավահարաբերություններին, հաշմանդամին ձեռնարկատիրական գործունեության պետական գրանցման համար տրամադրվող ֆինանսական աջակցության և այլ ծրագրերին:

Երկրորդ մասում զետեղվել են միջազգային և տեղական փորձի լավագույն օրինակների վրա հիմնված գործնական խորհուրդներ աշխատանքի ընդունման, հարցազրույց անցնելու և ռեզյումե (CV) կազմելու վերաբերյալ: Հավելվածներում ներկայացված են ռեզյումեի տիպային նմուշներ, ոլորտը կարգավորող հիմնական իրավական ակտերի ցանկ, օգտակար կայքեր, «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության մարզային և տարածքային մարմինների կոնտակտային տվյալներ:

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, հաշմանդամների հիմնախնդիրներով զբաղվող հասարակական կազմակերպություններին և համապատասխան պետական մարմիններին:

Սույն ձեռնարկի լրամշակումը և վերահրատարակումն իրականացրել է «Ունիսոն» հասարակական կազմակերպությունը «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կենսամակարդակի բարելավում զբաղվածության խթանման միջոցով» (Livelihood Improvement through Fostered Employment - LIFE) ծրագրի շրջանակներում: Ձեռնարկում արտահայտված տեսակետները հեղինակներին են և կարող են չարտացոլել «Սեյվ դը չիլդրեն», ԱՄՆ ՄԶԳ-ի կամ Միացյալ Նահանգների կառավարության տեսակետները:

LIFE ծրագիրը (2012-2015) իրականացնում է «Սեյվ դը չիլդրեն» կազմակերպությունը՝ ԱՄՆ ՄԶԳ ֆինանսավորմամբ:

Ծրագրի գործընկերներն են «Ակտիվա» միջազգային հիմնադրամը, «Ունիսոն», «Եյջ-Ղի-Փի հիմնադրամ» և «Լիարժեք կյանք» ՀԿ-ները:

Ծրագիրը սերտորեն համագործակցում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության և զբաղվածության կենտրոնների, հաշմանդամություն ունեցող անձանց և ՀԿ-ների, մարզային իշխանությունների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, ծառայություններ մատուցողների, միջին մասնագիտական կրթական հաստատությունների և գործատուների հետ:

«Սեյվ դը չիլդրենը» երեխաների իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող ամենամեծ կազմակերպություններից է աշխարհում: Այն ներառում է 29 ազգային կազմակերպություններ, որոնք գործում են ավելի քան 120 երկրներում:

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, գործնական մեխանիզմներ և ծրագրեր, որոնք հանգամանորեն ներկայացվում են ստորև:

❖ *Հաշմանդամի մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում*

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 անձանց¹⁾ 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: Հաշմանդամություն ունեցող ունկնդրին՝ աշխատանք փնտրող չզբաղված անձին, ուսուցման ամբողջ ժամանակահատվածի ընթացքում վճարվում է կրթաթոշակ՝ նվազագույն ամսական աշխատավարձի 50%-ի չափով: Օրենսդրորեն նախատեսված է նաև տրանսպորտային ծախսերի փոխհատուցում հաշմանդամին՝ իր բնակության վայրի համայնքից դուրս այլ համայնք մասնագիտական ուսուցման ուղեգրելու դեպքում (դա չի վերաբերում Երևան քաղաքի վարչական շրջաններին): 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 ստանալ¹⁾:

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

¹⁾ Ուսման մեջ գտնվող անձինք չեն կարող համարվել չզբաղված

❖ **Գործատուի մոտ մասնագիտություն ունեցող, սակայն աշխատանքային փորձ չունեցող աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների աշխատանքային պրակտիկայի կազմակերպում**

Ծրագրում կարող են ընդգրկվել մասնագիտություն ունեցող, սակայն աշխատանքային փորձ չունեցող աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամները՝ մասնագիտական կրթությունը ստանալուց հետո առավելագույնը 5 տարվա ընթացքում:

Ծրագրի շահառուներին տրամադրվում է խորհրդատվություն գործատուի մոտ իրականացվող աշխատանքային պրակտիկայի կազմակերպմանն առնչվող հարցերի վերաբերյալ: Գործատուի մոտ իրականացվող աշխատանքային պրակտիկայի ավարտից հետո պրակտիկանտին տրամադրվում է մասնագիտական պրակտիկա անցնելու վերաբերյալ վկայագիր:

Ծրագրի կազմակերպումը.

- ծրագրի կազմակերպումն իրականացվում է տարածքային կենտրոնի կողմից բանակցությունների արդյունքում ընտրված գործատուի միջոցով,
- գործատուի, հաշմանդամի և տարածքային կենտրոնի միջև կնքվում է պրակտիկայի կազմակերպման մասին եռակողմ պայմանագիր,
- մշակվում է արտադրական պրակտիկայի իրականացման պլան:

Աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների պրակտիկայի կազմակերպումն իրականացվում է հաշվի առնելով ՀՀ բժշկասոցիալական փորձաքննության գործակալության տարածքային մարմինների կողմից կազմված հաշմանդամի վերականգնողական անհատական ծրագիրը (ՎԱԾ):

Ծրագրի ֆինանսավորումը

- Ծրագիրը ֆինանսավորվում է ՀՀ պետական բյուջեի, ինչպես նաև միջազգային և այլ կազմակերպությունների միջոցների հաշվին, ընդ որում՝ պրակտիկայի ամբողջ ժամանակահատվածի ընթացքում պրակտիկանտին վճարվում է աշխատավարձ՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված գումարի չափով,
- գործատուին տրամադրվում է գումար՝ պրակտիկանտի համար կատարվող սոցիալական ապահովության վճարները փոխհատուցելու համար:

Ծրագրի տևողությունը 3 ամիս է: Պրակտիկանտը կարող է մասնակցել ծրագրին մեկ անգամ:

❖ **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 աշխա-

տանքային 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 գորակոչային 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 նախաձեռնությամբ 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:

❖ *Գործատուի մոտ աշխատանք փնտրող չգբաղված հաշմանդամների համար աշխատատեղի հարմարեցում*

«Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալությունը իրականացնում է ծրագիր` ուղղված հաշմանդամների համար աշխատատեղի հարմարեցմանը: Ծրագրի նպատակն է` գործատուի մոտ աշխատատեղի հարմարեցման միջոցով աջակցել հաշմանդամին` տեղավորվելու հարմար աշխատանքի, իսկ գործատուին` համարել առկա թափուր աշխատատեղը: Ծրագրում կարող են ընդգրկվել «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության զբաղվածության մարզային և տարածքային կենտրոններում հաշվառված աշխատանք փնտրող չգբաղված հաշմանդամները (առաջնահերթությունը տրվում է 1-ին և 2-րդ խմբի հաշմանդամներին):

Ծրագրում ընդգրկված յուրաքանչյուր հաշմանդամի համար աշխատատեղի հարմարեցման նպատակով փոխհատուցվում են գործատուի կողմից կատարված աշխատանքի միջոցների՝ գույքի, սարքավորումների, աշխատանքային գործիքների ձեռքբերման, մոնտաժի և տեղադրման հետ կապված ծախսերը:

Տարածքային կենտրոնը նախ բանակցում է ծրագրում ընդգրկվելու ցանկություն ունեցող գործատուի և հաշմանդամի հետ՝ աշխատանքի ընդունման և աշխատատեղի հարմարեցման հարցերի կարգավորման նպատակով: Այնուհետև գործատուի կողմից աշխատատեղի հարմարեցման առաջարկը գնահատվում է Գնահատող խմբի կողմից: Գնահատող խումբն ուսումնասիրում է բժշկասոցիալական փորձաքննության հանձնաժողովի կողմից հաշմանդամին տրված վերականգնողական անհատական ծրագիրը (ՎԱԾ), որի հիման վրա տալիս է եզրակացություն գործատուի կողմից առաջարկվող աշխատատեղի հարմարեցման համար անհրաժեշտ աշխատանքի միջոցների վերաբերյալ:

Գնահատող խմբի կողմից տրված եզրակացության հիման վրա կնքվում է եռակողմ պայմանագիր՝ գործատուի, տարածքային կենտրոնի և հաշմանդամի միջև: Գնահատող խմբի եզրակացության հիման վրա գործատուն տարածքային կենտրոն է ներկայացնում.

- փոխհատուցում ստանալու համար դիմում.
- յուրաքանչյուր աշխատատեղի հարմարեցման համար անհրաժեշտ աշխատանքի միջոցների ցանկը.
- աշխատատեղի հարմարեցման աշխատանքի միջոցների ձեռքբերման, մոնտաժի և տեղադրման հետ կապված ծախսերի նախահաշիվը:

Գործատուն պայմանագիրը կնքելուց հետո առավելագույնը երկու ամսվա ընթացքում աշխատատեղը հարմարեցնում է հաշմանդամին և նրա հետ կնքում աշխատանքային պայմանագիր մեկ տարով:

❖ *Այլ վայր աշխատանքի գործուղում*

«Այլ վայր աշխատանքի գործուղվող գործազուրկի (նաև աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամի) նյութական ծախսերի հատուցում» ծրագրի նպատակն է՝

- Ապահովել մարզերի աշխատաշուկաներում առկա մասնագետների պահանջարկը,
- հատուցել այլ վայր աշխատանքի գործուղվող աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամի ծախսերը:

Ծրագրի առանձնահատկություններն են՝

- Ծրագրում կարող են ընդգրկվել տարածքային և մարզային կենտրոններում հաշվառված աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամի կարգավիճակ ունեցող անձինք:
- Այլ վայր աշխատանքի գործուղում համարվում է իր բնական վայրից 30 կիլոմետրից ավելի հեռավորությամբ այլ բնակավայր (համայնք) աշխատելու նպատակով տեղափոխվելը ժամանակավոր (ոչ պակաս մեկ տարի ժամկետով) կամ մշտական բնակության պայմանով:
- Այս կարգի դրույթները չեն տարածվում Երևան քաղաք, ինչպես նաև Երևան քաղաքի մեկ վարչական շրջանից մեկ այլ վարչական շրջան աշխատանքի գործուղվողների վրա:
- Թափուր աշխատատեղը հաշմանդամին կարող է առաջարկվել միայն այն դեպքում, եթե տարածքային կենտրոնում տվյալ աշխատատեղի վերաբերյալ տեղեկատվությունը ստացվելուց հետո այն առնվազն մեկ ամիս չի լրացվել:
- Հաշմանդամը կարող է գործուղվել այլ վայր աշխատանքի միայնակ կամ ընտանիքի անդամների հետ:
- Հաշմանդամի և նրա հետ մեկնող ընտանիքի անդամներին այլ վայր աշխատանքի գործուղման համար ծախսերի հատուցում տրվում է մեկ անգամ:

Այլ վայր աշխատանքի գործուղվող հաշմանդամին և նրա հետ մեկնող ընտանիքի անդամներին հատուցվում են.

- Իր և իր ընտանիքի անդամների տեղափոխման տրանսպորտային ծախսերը՝ միայն միկրոավտոբուսային երթուղի լինելու դեպքում՝ միկրոավտոբուսային երթուղիների համար սահմանված սակագնի չափով, իսկ միկրոավտոբուսային և ավտոբուսային երթուղիներ լինելու դեպքում՝ ավտոբուսային երթուղիների համար սահմանված սակագնի չափով.
- իր և իր ընտանիքի անդամների անհրաժեշտ գույքի տեղափոխման տրանսպորտային ծախսերը՝ 30-50 կմ ճանապարհի համար՝ 10000 դրամ, 50 կմ-ից ավելի յուրաքանչյուր 50 կմ-ի համար՝ 8000 դրամ, բայց ոչ ավելի, քան 50000 դրամ.
- իր և իր ընտանիքի անդամների օրապահիկը՝ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված չափով:

Այլ վայր աշխատանքի գործուղվող հաշմանդամին տրվում է.

- միանվագ ֆինանսական աջակցություն՝ նվազագույն ամսական աշխատավարձի եռապատիկի չափով,
- մեկ տարվա ընթացքում 4 անգամ մշտական բնակավայր այցելելու համար տրանսպորտային ծախս՝ միկրոավտոբուսային երթուղի լինելու դեպքում՝ միկրոավտոբուսային երթուղիների համար սահմանված սակագնի չափով, իսկ միկրոավտոբուսային և ավտոբուսային երթուղիներ լինելու դեպքում՝ ավտոբուսային երթուղիների համար սահմանված սակագնի չափով,
- ամսական գումար՝ բնակարանային վարձի և կոմունալ ծախսերի համար՝ նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով:

Այլ վայր աշխատանքի գործուղվող հաշմանդամը իրեն հաշվառած տարածքային կենտրոն է ներկայացնում հետևյալ տեղեկանքները՝

- նոր բնակության վայրում մշտական կամ ժամանակավոր բնակության մասին,
- իր անվամբ բացված բանկային հաշվի համարի և բանկի ռեկվիզիտների մասին:

Այլ վայր աշխատանքի գործուղվելու կապակցությամբ աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամին հատուցված նյութական ծախսերը ենթակա են վերադարձման.

- գործատուի կողմից, եթե գործատուի և հաշմանդամի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը ժամկետից շուտ լուծվել է գործատուի նախաձեռնությամբ,
- հաշմանդամի կողմից, եթե գործատուի և հաշմանդամի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը ժամկետից շուտ լուծվել է հաշմանդամի նախաձեռնությամբ,
- հաշմանդամի և գործատուի կողմից հավասարապես, եթե աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է կողմերի համաձայնությամբ:

❖ Հաշմանդամի աշխատանքային արտոնություններ

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 որակավոր-

ման 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 հրաժարվում 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

խթանմանն են ուղղված բազմաթիվ պետական ծրագրեր, ինչն ապացուցում է, որ պետությունը ճանաչում է հաշմանդամի աշխատելու իրավունքը և նպաստում դրա իրականացմանը:

❖ *Աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքեր*

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 (բիզնես-պլան)՝ 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 իրականության պայմաններում գրեթե անհնարին է աշխատանքի տեղավորվել ներ երկրում: Մինչդեռ գրագիտորեն մոտենալով աշխատանքի որոնման հարցին, օգտագործելով բոլոր հնարավոր թույլատրելի միջոցները, տեղեկացված լինելով աշխատանքի ընդունման փուլերին, համաաջանքերի 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 հնարավորություններից¹⁾: Մեծամասամբ աշխատանքի տեղավորման պարտադիր պահանջների թվում է համակարգչի իմացությունը (առնվազն՝ 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 «Դելուվոյ էքսպրես» (ռուսերեն) թերթերից, երբեմն «Եթեր» շաբաթաթերթից և այլ պարբերականներից, հեռուստատեսությամբ՝ «վազոլ տոդոլ» հեռարձակվող հայտարարություններից, վեբ-կայքերից (տե՛ս Հավելված 4), նաև ծանոթների, ընկերների և բարեկամների միջոցով:

ՀՀ-ում գործում են զբաղվածության պետական տարածքային կենտրոններ, որոնք աշխատանք փնտրողներին անվճար հիմունքներով տրամադրում են խորհրդատվություն, տեղեկատվություն թափուր աշխատատեղերի և զբաղվածության ծրագրերի վերաբերյալ, նաև

իրականացնում են աշխատանքի միջնորդություն¹⁾: Կարող եք նաև օգտվել մասնավոր կադրային կենտրոնների և աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների վճարովի ծառայություններից: Աշխատանք որոնելիս նախաձեռնող եղեք՝ ինքներդ հայտարարություն տվեք 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 փորձ²⁾,
- լրացուցիչ տեղեկություններ. օտար լեզուների, համակարգչի իմացություն, վարորդական իրավունքի արձայություն 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): 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):

¹⁾ Հավելված 3-ում ներկայացված են «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության մարզային և տարածքային մարմինների հասցեները և հեռախոսահամարները:

²⁾ Աշխատանքային փորձի բացակայության դեպքում կարող եք նշել երբևիցե անցած պրակտիկան, կատարած կամավորական աշխատանքը և այլն:

¹⁾ Տե՛ս էջ 4 («Հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում»):

Հաշմանդամության մասին հիշատակումը կարող է ունենալ բացասական հետևանքներ, քանի որ ոչ բոլոր գործատուները քաջատեղյակ են հաշմանդամների աշխատանքային ներուժի վերաբերյալ: Այդ հանգամանքին մանրամասն անդրադարձ է կատարվում «Հարցազրույցի ընթացքը» բաժնում (տես էջ 19):

Սովորաբար ռեգյումենտի ծավալը չպետք է գերազանցի մեկ էջը: Ուեբյումենտ պետք է լինի դյուրընթեք՝ պարզ, կոնկրետ, քերականության կանոնների պահպանմամբ և առանց տառասխալների: Որոշ գործատուներ ունեն ռեգյումենտի՝ իրենց կողմից հաստատված ձևերը: Նման կազմակերպություններ դիմելիս խստորեն հետևեք առաջարկված ձևի պահանջներին:

Նախանշելով ձեզ համար ցանկալի աշխատատեղերը, ուղարկեք ռեգյումենտ էլեկտրոնային փոստով: Ներկայացնել այն անձամբ կամ զանգահարել կարելի է միայն ըստ գործատուի պահանջի: Եթե ձեր ռեգյումենտ 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՝ կադրերի 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: Հաշմանդամության մասին հիշատակման ամենահարմար միջոցը ուղեկցող նամակն է, որն ուղարկվում է ռեգյու-

մենի հետ միասին: Ընդ որում, հարկ է ոչ միայն նշել հաշմանդամության մասին, այլ նաև բացատրել, որ այն բացասաբար չի անդրադարձնա աշխատանքի որակի վրա:

Հարցազրույցի ժամանակ դուք կարող եք ցուցադրել ձեր հմտությունները և դրանով իսկ կոտրել գործատուի մոտ առկա որոշ կարծրատիպերը: Այս առումով 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 հաշմանդամությամբ:
Հաշմանդամը հաճախ է հիվանդանում:	Հաշմանդամությունը հիվանդություն չէ, այլ որոշակի ֆունկցիոնալ սահմանափակում: Հաշմանդամներից շատերը հիվանդանում են նույն հաճախականությամբ, ինչ մնացած մարդիկ:
Հաշմանդամի աշխատատեղի հարմարեցումը <i>միշտ</i> պահանջում է լրացուցիչ <i>հսկայական</i> ծախսեր:	Հաշմանդամի (հատկապես՝ սայլակ օգտագործող մարդու) աշխատատեղի հարմարեցումը <i>երբեմն</i> պահանջում է <i>որոշակի</i> ծախսեր:
Հաշմանդամ աշխատողին չի կարելի վերաբերվել նույն խստությամբ, ինչ մնացած աշխատողներին, կամ լրացուցիչ աշխատանք հանձնարարել:	Հաշմանդամ աշխատողները այլոց հետ հավասար հիմունքներով կատարում են իրենց վստահված առաջադրանքները: Նրանք հաճախ ավելի մեծ նվիրվածությամբ են աշխատում, քան այլ մարդիկ:

Հարցազրույցի ընթացքը դժվար է կանխատեսել, սակայն գոյություն ունեն որոշակի օրինաչափություններ: Այսպես, հաճախ տրվում են «չփոթեցնող» հարցեր: Ոչ մի դեպքում պետք չէ խուճապի մատնվել: Ի տարբերություն «սովորական» հարցերի, օրինակ՝ բնականության

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 առաջադրանքը, թերևս, ամենաանհարմարներից է: Գործատուները վերջինիս միջոցով ցանկանում են իմանալ, թե հավակնորդն ինչին է կարևորություն տալիս: Չէ՞ որ մարդիկ առաջին հերթին խոսում են իրենց հուզող հարցերի շուրջ:

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

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

Այս առաջադրանքը հնարամտություն է պահանջում: 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 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 ինչն ձեզ չէր բավարարում նախորդ աշխատավայրում և ինչ սպասելիքներ ունեք նոր աշխատանքից: Կա մի ոսկե կանոն. երբեք մի չարախոսեք նախկին ղեկավարի և գործընկերների մասին: Դա և՛ տոգել 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, փորձը և ներուժը: Նախօրոք իմացեք տվյալ կազմակերպության աշխատողներին վճարվող աշխատավարձի միջին չափը, կամ նշեք այն աշխատավարձը, որը հիմնականում վճարվում է տվյալ ոլորտի աշխատակիցներին: Ամեն դեպքում, մի խուսափեք այս հարցին պատասխանելուց:

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 այլ աղբյուրներից տեղեկացեք կազմակերպության գործունեության մասին:

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 դրդապատճառը:

Քանի որ հարցազրույցը ենթադրում է երկկողմանի ծանոթացում, դուք նույնպես կարող եք նախանշել մի քանի հարց, որոնք ցույց կտան ձեր շահագրգռվածությունը տվյալ աշխատանքի մեջ: Այդպիսի հարցերից կարող են լինել՝ «Ընդունվելու դեպքում, որո՞նք կլինեն հիմնական պարտականություններս», «Ե՞րբ և ինչպե՞ս կարող եմ տեղեկանալ ձեր որոշման մասին» և այլն:

❖ *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:
- Օգտագործեք նուրբ և ոչ կպչուն հոտով օծանելիք:
- Հարցազրույցից առաջ անպայման անջատեք բջջային հեռախոսը:
- Ոչ մի դեպքում հարցազրույցի ընթացքում մաստակ մի օգտագործեք:
- 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 կանդրադարձնա գործատուի որոշման վրա:
- Եղեք վստահ, բայց ոչ հարձակողական կամ ագրեսիվ:
- Մի փորձեք խղճահարություն առաջացնել գործատուի մոտ, 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:

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

Ռեզյումեի նմուշներ

Ռեզյումե

Նմուշ 1

Պետրոս Պետրոսյան

Երևան 0002, Ե.Քոչար 100, բն. 1
 հեռ. (010) 55-57-55, (091) 40-40-40
 էլ. փոստ. petros.petrosyan@yahoo.com

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

Կրթություն

- 1983 – 1988թթ. Երևանի պետական համալսարան տնտեսագիտական ֆակուլտետ հաշվապահ
Գերազանցության դիպլոմ
- 1973 – 1983թթ. Երևանի թիվ 25 միջնակարգ դպրոց
Ատեստատ, ոսկե մեդալ

Լեզուների իմացություն

- Հայերեն (գերազանց), ռուսերեն (գերազանց), անգլերեն (լավ),

Համակարգչի իմացություն

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

Աշխատանքային փորձ

- 2008 – 2012թթ. «ՄԿ» ապահովագրական ընկերություն
գլխավոր հաշվապահ
- 1995 – 2007թթ. «Մովսես» ՍՊԸ
հաշվապահ
- 1989 – 1995թթ. Երևանի պետական համալսարան
հաշվապահի օգնական

Թրեհինգներ

- 2006թ. մայիս «Համակարգիչ» ուսումնական կենտրոն
DP 2006 հաշվապահական ծրագիր

Ընտանեկան դրություն

Ամուսնացած, 2 դուստր

Նախասիրություններ

Գրականություն, կերպարվեստ

Պողոս Պողոսյան

Ծննդյան տարեթիվ	01.01.1970թ.
Ծննդյան վայր	ք. Երևան
Քաղաքացիություն	Հայաստանի Հանրապետություն
Ընտանեկան դրություն	Ամուրի
Կրթություն	1977-1985թթ.՝ թիվ 1 միջնակարգ դպրոց
Կամավորական աշխատանք	2002թ. փետրվար-հոկտեմբեր՝ «Արմեն» հասարակական կազմակերպություն գործավար
Համակարգչի իմացություն	Windows XP, Word (լավ), Internet, E-mail (գերազանց)
Լեզուների իմացություն	Հայերեն՝ գերազանց, ռուսերեն՝ լավ
Այլ հմտություններ	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
- «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենք
- 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

«Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության մարզային և տարածքային մարմինների հասցեներ և հեռախոսահամարներ¹⁾

Գործակալության ստորաբաժանումների անվանումները	Հեռախոս	Հասցե
Երևան		
Կենտրոն, Նորք-Մարաշ	51-90-66 54-08-32	Զրաշատի 1
Էրեբունի, Նուբարաշեն	57-47-80 57-46-80	Խորենացու 213
Արաբկիր	29-79-98 29-79-96 29-74-03	Կոմիտասի 49/2
Մալաթիա-Սեբաստիա	72-64-60 74-85-17	Սեբաստիայի 32
Աջափնյակ	35-41-99 35-31-99 35-51-99	Ֆուչիկի 2-րդ նրբ. 9 շենք, 225 մուր-մանկապարտեզ
Դավիթաշեն	36-80-18 36-80-17	Դավիթաշեն 3-րդ թաղ., թաղապետարանի շենք
Նոր Նորք	66-14-99 63-44-50	Բաղյան 2
Ավան	62-11-18 62-10-71	Իսահակյան թաղ., թաղապետարանի շենք
Քանաքեռ-Զեյթուն	24-90-74 24-10-62	Դավիթ Անհաղթի 23
Շենգավիթ	42-10-76 42-20-01	Հ.Հովսեփյանի 3, թիվ 143 մանկապարտեզ

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

Արագածոտնի մարզ		
Աշտարակ	(0232) 3-52-33 3-52-93	Ն.Աշտարակեցու 7, հրապարակ
Ապարան	(0252) 2-55-66	Բաղրամյան փողոց
Ծաղկահովիտ	(02570) 6-22-84	Հոկտեմբերյան փողոց, շրջխորհրդի շենք
Թալին	(02490) 2-37-39	Գայի փողոց 1, քաղաքապետարանի շենք
Արարատի մարզ		
Արտաշատ	(0235) 2-40-06 2-41-72	Օգոստոսի 23 փող., 62շ.
Արարատ	(0238) 4-41-68 4-41-27	Շահումյանի 34 փող.
Վեդի	(0234) 2-27-06	Արարատյան 55
Մասիս	(0236) 4-24-80 4-23-07	Կենտրոնական հրապարակ, քաղաքապետարանի շենք
Արմավիրի մարզ		
Արմավիր	(0237) 6-34-06 6-71-06	Աբովյանի 137 փողոց
Բաղրամյան	(0233) 2-21-59	Բաղրամյանի ավան
Վաղարշապատ	(0231) 5-25-19 5-25-18	Մաշտոցի 1

Գեղարքունիքի մարզ		
Գավառ	(0264) 6-26-14 6-26-54	Գրիգոր Լուսավորչի 10
Ճամբարակ	(0265) 2-33-08 2-38-79	Քաղաքապետարանի շենք
Մարտունի	(0262) 4-29-60	Մյասնիկյանի փող., քաղաքապետարանի շենք
Սևան	(0261) 2-53-13 2-53-70	Նաիրյան 164
Վարդենիս	(069) 2-29-54	Ռոմանի 98
Լոռու մարզ		
Վանաձոր	(0322) 2-20-86 2-20-59 2-20-78	Գ.Նժդեհի 14
Ալավերդի	(0253) 2-27-01 2-27-08	Երևանյան խճուղի 5
Սպիտակ	(0255) 2-27-51 2-17-51	Շահումյանի 2
Ստեփանավան	(0256) 2-34-81	Գ.Նժդեհի 12
Տաշիր	(0254) 2-24-74 2-24-75	Լենինի 62

Կոտայքի մարզ		
Հրազդան	(0223) 6-27-01 2-18-35 2-73-76	Հրազդան, Կենտրոն, թիվ 6 ման-կապարտեզ
Արուսյան	(0222) 2-03-15 2-44-59	Բարեկամության 1
Եղվարդ	(0224) 2-37-61 2-25-54	Երևանյան 1
Չարենցավան	(0226) 4-20-03 4-26-81	ք.Չարենցավան, 4-րդ թաղ., 18 շենք
Շիրակի մարզ		
Գյումրի	(0312) 5-14-05 5-94-05 3-44-05	Մանուշյան 5/5
Ամասիա	(02462) 22-28	Գյուղապետարանի շենք
Աշոցք	(0245) 2-17-85	Գյուղապետարանի շենք
Մարալիկ	(0242) 2-25-60 2-10-39	Մադաթյան 11
Արթիկ	(0244) 5-22-13 5-41-70	Գ.Նժդեհի 3

Սյունիքի մարզ		
Կապան	(0285) 2-49-33 2-28-27	Լեռնագործների 4
Գորիս	(0284) 2-61-75 2-11-66	Մ.Մաշտոցի 3
Մեղրի	(0286) 4-28-61	Զ.Անդրանիկի 2
Սիսիան	(02830) 26-63	Սիսական 41
Վայոց Ձորի մարզ		
Եղեգնաձոր	(0281) 2-26-52 2-21-52	Շահումյան 5
Վայք	(0282) 2-26-61	Շահումյան 14
Զերմուկ	(0287) 2-13-75 2-13-74	Մյասնիկյան 8
Տավուշի մարզ		
Իջևան	(0263) 3-15-67 3-11-39	Վասիլյան 2
Նոյեմբերյան	(0266) 2-28-85 2-27-87	Երևանյան փ. 4շ. քաղաքապետարան
Բերդ	(0267) 2-34-17	Լևոն Բեկի 5
Դիլիջան	(0268) 2-30-37 2-30-38	Մյասնիկյան 66

Հավելված 4

Օգտակար կայքեր

http://www.jobs.disability.am	Միայն հաշմանդամություն ունեցող աշխատանք փնտրողների համար գործող կայք
http://www.employment.am	«Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության պաշտոնական կայք
http://www.hr.am	Անվճար հայտարարություններ
http://recruiter.am	Հիմնականում կադրային կենտրոնների հայտարարություններ
http://www.jobfinder.am	Տարբեր կայքերի հայտարարություններ
http://kadrer.ru	Թափուր աշխատատեղեր
http://www.ashxatanq.net	Հիմնականում կադրային կենտրոնների հայտարարություններ
http://www.armhr.am	Հիմնականում կադրային կենտրոնների հայտարարություններ
http://www.careercenter.am	Աշխատանքի (այդ թվում կամավոր) պրակտիկայի և այլ հայտարարություններ
http://www.armjob.am	Անվճար հայտարարություններ
http://www.vacancy.am	Թափուր աշխատատեղեր
http://www.list.am	Անվճար հայտարարություններ
http://job.mail.am	Հիմնականում կադրային կենտրոնների հայտարարություններ
http://www.port.am/jobex	Հիմնականում կադրային կենտրոնների հայտարարություններ
http://www.info-market.am	Անվճար հայտարարություններ
http://freeshop.am	Անվճար հայտարարություններ
http://www.forsale.am	Անվճար հայտարարություններ

http://job.banks.am	Հիմնականում բանկային ոլորտի աշխատատեղերի հայտարարություններ
http://ashxatanq.biz	Անվճար հայտարարություններ
http://www.rea.am	Հիմնականում «Զբաղվածության պետական ծառայության» հայտարարություններ
http://itjob.am	Միայն տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի աշխատատեղեր
http://www.accountant.am	Միայն հաշվապահության ոլորտի աշխատատեղեր
http://www.uxekic.am	Անվճար հայտարարություններ
http://ashxatanqner.am	Հիմնականում կադրային կենտրոնների հայտարարություններ
http://banugorc.com	Անվճար հայտարարություններ

Հավելված 5

Աշխատանքի որոնման սկզբնական փուլում կատարվող սխալներ

Հաճախակի կատարվող սխալ	Հնարավոր ճիշտ տարբերակ
«Ուզում եմ աշխատել միայն որպես գրադարանավար, ոսկի կշռող և այլն»	Դիտարկել հմտություններին համապատասխան հնարավոր տարբերակները
«Աշխատավարձը ընդամենը 50000 է»	Սկզբնական շրջանում պատրաստ լինել ցածր, անգամ ընդհանրապես չվարձատրվող աշխատանքի
Ուրիշի էլ. փոստի օգտագործում	Օգտագործել սեփական էլ.փոստը
Ծնողի կամ այլ հարազատի միջոցով դիմելը աշխատանքի համար	Անձամբ զբաղվել աշխատանքի որոնմամբ

Ռեգյումեի կազմման և ուղարկման ժամանակ հաճախ կատարվող սխալներ

Հաճախակի կատարվող սխալ	Հնարավոր ճիշտ տարբերակ
Ուրիշ կազմակերպության կողմից պահանջվող ֆորմատի օգտագործում	Օգտագործել ռեգյումեի չեզոք ձև, եթե որոշակի ֆորմատ չի պահանջվում
Չափից դուրս ընդհանուր ռեգյումե	Տվյալ աշխատանքին համապատասխան ռեգյումե
Ռեգյումեի ուղարկում առանց նախնական փորձարկման	Քանի որ էլեկտրոնային փոստով ուղարկելիս ռեգյումեի տեսքը երբեմն փոխվում է (օրինակ՝ տառերը վերածվում են անհասկանալի սիմվոլների), ստուգման համար նախ հարկավոր է ռեգյումեն ուղարկել որևէ ծանոթի
Ոչ-գործնական էլեկտրոնային հասցե, օրինակ՝ petik.football@mail.ru	Օգտագործել անուն, ազգանունը պարունակող հասցե, օրինակ՝ petros.petrosyan@gmail.com
Հաստատությունների անվանումների հապավումների օգտագործում	Գոնե մեկ անգամ օգտագործել հաստատության ամբողջական անվանումը
Ամսաթվերի բացակայություն	Բոլոր կենսագրական տվյալները՝ կրթությունը, աշխատանքային փորձը, թրեմինգները և այլն, ներկայացնել համապատասխան ամսաթվերով

Ռեգյումեի ուղարկում միանգամից մի քանի գործատուների	Յուրաքանչյուրին գործատուին առանձին էլեկտրոնային նամակ ուղարկել
Նշված կարողությունների և ռեգյումեի անհամապատասխանություն. օրինակ՝ նշվում է հայերեն՝ գերազանց, սակայն ռեգյումեում առկա են բազմաթիվ քերականական սխալներ	Ռեգյումեն պետք է արտացոլի իրական կարողությունները
Առաջին դեմքից խոսելը «Ես ավարտել եմ Երևանի պետական համալսարանի լրագրության ֆակուլտետը»	Գրել անդեմ նախադասություններով, օրինակ՝ Երևանի պետական համալսարանի լրագրություն
Քրոնոլոգիական բացթողումներ	Հնարավորինս լրացնել բոլոր տարիների գործունեությունը՝ սկսած միջնակարգ դպրոցից
Ավելորդ տեղեկություններ՝ կրոնական ուղղվածություն, բոյ, քաշ և այլն	Նման տեղեկություններ ներկայացնել միայն ըստ գործատուի պահանջի
Տեխնիկական տերմինների անտեղի օգտագործում	Օգտագործել հնարավորինս պարզ լեզու
Շարադրության ձևով ռեգյումեի կազմում	Օգտագործել աղյուսակային կամ «բուլեթային» ոճը
«Copy-paste»-ի չարաշահում	Մտքերն արտահայտել սեփական բառերով
Ռեգյումեում նշված են այնպիսի միջոցառումներ, որոնց հրավիրվել, բայց չեք մասնակցել:	Ներառել միայն այն միջոցառումները, որոնց մասնակցել եք
Այցելություն կամ զանգ գործատուին՝ առանց վերջինիս պահանջի	Ռեգյումեն ներկայացնել պահանջված ձևով

Հարցազրույցի ժամանակ հաճախ կատարվող սխալներ

Հաճախակի կատարվող սխալ	Հնարավոր ճիշտ տարբերակ
Հարցազրույցի հրավերի ժամանակ գործատուին նշանակված օրվա կամ ժամի փոփոխության առաջարկ (ծեր կողմից)	Նման առաջարկը պետք է ունենա շատ հիմնավոր պատճառ, որի մասին պետք է հայտնել գործատուին
Ծնողի կամ այլ անձի կողմից ուղեկցում դեպի հարցազրույցի սենյակ	Ներկայանալ մենակ
Գործատուի հետ ոչ պատշաճ խոսելաձև	Խոսել հարգալից, ոչ ծանծրալի, «Դուք»-ով, աչքերին նայելով
«Մի թեթև» գործի խնդրանք	Կոնկրետացնել ցանկությունը
Խղճահարության առաջացման ձգտում	Զգտել սեփական ուժերը կողմերը ներկայացնել, հարգանք առաջացնել և գնահատանքի արժանանալ
Գործատուին անհավանական պահանջների ներկայացում՝ դրսի ջերմաստիճանը պետք է լինի ոչ ավել, քան 28, աշխատավայրում պատուհան չպետք է բացվի և այլն	Լինել իրատես
Դեռ աշխատանքի չընդունված՝ արտոնությունների մասին հիշատակում	Խուսափել գործատուին ավելնորդ պահանջներ ներկայացնելուց
Ազրեսիվ, մեղադրողական դիրքի դրսևորում	Լինել հարգալից գործատուի հետ
Բողոքել նախկին գործատուից կամ աշխատավայրից	Նշել նախորդ աշխատանքի միայն դրական կողմերը

Նախաբան..... 3

Օրենսդրական դաշտի համառոտ ներկայացում 4

- ❖ Հաշմանդամի մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում 4
- ❖ Գործատուի մոտ մասնագիտություն ունեցող, սակայն աշխատանքային փորձ չունեցող աշխատանք փնտրող չգբաղված հաշմանդամների աշխատանքային պրակտիկայի կազմակերպում 6
- ❖ Աշխատանքի ընդունվելու համար անհրաժեշտ փաստաթղթերը 7
- ❖ Աշխատանքային պայմանագրի բովանդակություն 8
- ❖ Գործատուի մոտ աշխատանք փնտրող չգբաղված հաշմանդամների համար աշխատատեղի հարմարեցում 9
- ❖ Այլ վայր աշխատանքի գործուղում 11
- ❖ Հաշմանդամի աշխատանքային արտոնություններ 13
- ❖ Աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքեր 15
- ❖ Ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար հաշմանդամին տրամադրվող ֆինանսական աջակցություն 16

Օգտակար տեղեկություններ աշխատանքի որոնման և ընդունման վերաբերյալ 18

- ❖ Հարցազրույցի ընթացքը 20
- ❖ Ընդհանուր խորհուրդներ 24

Հավելված 1. Ռեզյումեի նմուշներ..... 26

Հավելված 2. Հաշմանդամների զբաղվածությանն առնչվող իրավական ակտերի ցանկ 28

Հավելված 3. «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության մարզային և տարածքային մարմինների հասցեներ և հեռախոսահամարներ..... 29

Հավելված 4. Օգտակար կայքեր 34

Հավելված 5. Աշխատանքի որոնման սկզբնական փուլում կատարվող սխալներ 35

Հավելված 6. Ռեզյումեի կազմման և ուղարկման ժամանակ հաճախ կատարվող սխալներ..... 36

Հավելված 7. Հարցազրույցի ժամանակ հաճախ կատարվող սխալներ 38

Կոնտակտային տեղեկություններ

«Ունիսոն» հասարակական կազմակերպություն
Հասցե՝ Երևան 0002, Դեմիրճյան 36
Հեռ./ֆաքս՝ (010) 52-21-70
Էլ. փոստ՝ unison@unison.am
Վեբ-կայք՝ www.unison.am