

Պ-1121-04.07.2025-ԱՍ-011/0

ՏԵՂԵԿԱՆՔ ՓՈՓՈԽՎՈՂ ՀՈՎԱԾՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԸ

«ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Հոդված 1. «Զբաղվածության մասին» 2013 թվականի դեկտեմբերի 11-ի ՀՕ-152-Ն օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 20-րդ հոդվածը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«Հոդված 20. Գործատուների մասնակցությունը զբաղվածության պետական քաղաքականության իրականացմանը

~~1. Էիզազորված մարմինը զբաղվածության պետական քաղաքականության մշակման եւ իրականացման շրջանակներում համագործակցում է գործատուների հետ՝ գործընկերային, փոխշահավետ եւ մշտական հարաբերությունների հաստատման, հետևողական ընդլայնման, խորացման եւ հետադարձ կապի ապահովման միջոցով: Զբաղվածության պետական քաղաքականության մշակման և իրականացման շրջանակներում լիազորված մարմինը և Ծառայությունը համագործակցում են գործատուների հետ՝ գործընկերային, փոխշահավետ և մշտական հարաբերությունների հաստատման, հետևողական ընդլայնման, խորացման և հետադարձ կապի ապահովման միջոցով:~~

2. Կազմակերպությունների համար, անկախ սեփականության ձևից, սույն օրենքով սահմանվում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման նորմատիվ (այսուհետ՝ քվոտա):

3. Տվյալ հարկային տարվան հաջորդող հարկային տարում (հունվարի 1-ից դեկտեմբերի 31-ը ներառյալ) պետական մարմինների եւ համայնքային հիմնարկների, Կենտրոնական բանկի, պետական ոչ առետրային եւ համայնքային ոչ առետրային կազմակերպությունների, ինչպես նաեւ այն կազմակերպությունների համար, որոնց կանոնադրական կապիտալում պետության մասնակցությունը կազմում է 50 եւ ավելի տոկոս քվոտայի պահանջն առաջանում է կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակի 4 տոկոսի չափով, եթե տվյալ հարկային տարում կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակը 100 եւ ավելի է:

4. Տվյալ հարկային տարվան հաջորդող հարկային տարում (հունվարի 1-ից դեկտեմբերի 31-ը ներառյալ) ոչ պետական կազմակերպությունների համար, բացառությամբ համայնքային հիմնարկների եւ համայնքային ոչ առետրային կազմակերպությունների, քվոտայի պահանջն առաջանում է կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակի 2 տոկոսի չափով, եթե տվյալ հարկային տարում կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակը 100 եւ ավելի է:

5. Կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակը որոշվում է տվյալ հարկային տարում յուրաքանչյուր ամսվա վերջին օրվա դրությամբ կազմակերպության աշխատողների քանակների հանրագումարը հարաբերելով 12-ի, իսկ տվյալ տարում նոր ստեղծված կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակը՝ ստեղծման օրվանից մինչև դեկտեմբերի 31-ն ընկած ժամանակահատվածում, յուրաքանչյուր ամսվա վերջին օրվա դրությամբ՝ կազմակերպության աշխատողների քանակների հանրագումարը հարաբերելով կազմակերպության ստեղծման օրվանից մինչև դեկտեմբերի 31-ն ընկած ժամանակահատվածի ամիսների թվի վրա:

6. Եթե կազմակերպությունն ստեղծվել է տվյալ տարվա դեկտեմբեր ամսին, ապա աշխատողների միջին տարեկան քանակ է համարվում տվյալ հարկային տարվա դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ կազմակերպությունում առկա աշխատողների քանակը:

7. Կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակի որոշման ժամանակ չեն դիտարկվում կազմակերպությունների այն աշխատողների քանակները, որոնք ներառված են «Պետական գաղտնիքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության [2023 թվականի մարտի 1-ի ՀՕ-49-Ն](#) օրենքով պետական գաղտնիքի շարքին դասվող տեղեկությունների, դատախազական համակարգի, ՀՀ ներքին գործերի նախարարության ոստիկանության, փրկարար ծառայության, ներքին անվտանգության եւ հակակոռուպցիոն վարչության ծառայողների, ինչպես նաեւ՝ «Հայաստանի Հանրապետության ներքին գործերի նախարարության կրթահամալիր» [ԳՐԿԻ-ի Պետական ոչ առևտրային կազմակերպության](#) ոստիկանության ու փրկարարական ծառայողների մեջ, կամ որոնց հետ կնքված են Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 101-րդ հոդվածով սահմանված ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագրեր, բացառությամբ այն դեպքերի, եթե տվյալ հարկային տարվա ընթացքում նույն աշխատողի հետ կնքվել է մեկից ավելի ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր:

8. Կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակի նկատմամբ սույն հոդվածի 3-րդ կամ 4-րդ մասերով սահմանված տոկոսների կիրառման արդյունքում տասնորդական կոտորակային թիվ ստացվելու դեպքում այն կլորացվում է մինչև միավորները, ընդ որում՝ տասնորդական կոտորակի ստորակետից հետո 5-ից ցածր թվանշանի դեպքում հավասարեցվում է իրենից ցածր բնական թվին, իսկ տասնորդական կոտորակի ստորակետից հետո 5 եւ բարձր թվանշանի դեպքում՝ իրենից վերել ընկած բնական թվին:

9. Քվտայի պահանջը կատարված է համարվում, եթե մեկ հարկային տարում (հունվարի 1-ից դեկտեմբերի 31-ը ներառյալ) սկսվող կամ ավարտվող 12-ամսյա ցանկացած ժամանակահատվածում առնվազն 275 օրացուցային օր քվտավորման ենթակա յուրաքանչյուր աշխատատեղ զբաղեցված է եղել հաշմանդամություն ունեցող անձի կողմից:

10. Հաշմանդամություն ունեցող անձի կողմից քվտավորման ենթակա աշխատատեղը լրացված լինելու մասին տեղեկատվությունը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով հարկային մարմին է ներկայացվում՝ «Եկամտային հարկի եւ սոցիալական վճարի անձնավորված հաշվառման մասին» Հայաստանի Հանրապետության [2014 թվականի դեկտեմբերի 1-ի ՀՕ-211-Ն](#) օրենքով նախատեսված գրանցման հայտի հիման վրա:

11. Լիազորված մարմինը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով տեղեկատվություն է հրապարակում սույն հոդվածի 3-րդ եւ 4-րդ մասերում նշված

կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակի, կազմակերպությունների համար հաշվարկված քվոտայի պահանջի կատարումն ապահովող՝ հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների քանակի, հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների կողմից մինչեւ տվյալ հարկային տարվա ավարտը լրացման ենթակա մարդ-օրերի թվի, ինչպես նաեւ տվյալ ամսում կազմակերպությունում աշխատող հաշմանդամություն ունեցող անձանց թվի վերաբերյալ:

12. Եթե քվոտայի պահանջի կատարման տարվա ընթացքում քվոտավորման ենթակա կազմակերպության աշխատողների քանակը նվազել է տվյալ կազմակերպության աշխատողների նախորդ տարվա միջին տարեկան քանակի նկատմամբ 25 եւ ավելի տոկոսի չափով, ապա կազմակերպության քվոտայի պահանջը տվյալ հարկային տարվա համար նվազեցվում է նվազմանը համամասնորեն, ընդ որում նվազեցման արդյունքում քվոտայի չափը չի կարող պակաս լինել տարեկան միջինը 100 աշխատող ունեցող կազմակերպության համար սահմանված քվոտայի չափից:

13. Կազմակերպության քվոտայի պահանջի նվազեցման արդյունքում տասնորդական կոտորակային թիվ ստացվելու դեպքում այն կլորացվում է սույն հոդվածի 8-րդ մասով սահմանված ձեւով:

~~14. Վերակազմակերպման դեպքում քվոտավորման ենթակա կազմակերպության քվոտայի պահանջի կատարման պարտավորությունը տվյալ հարկային տարում կատարվում է կազմակերպության իրավահաջորդի (իրավահաջորդների) կողմից՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքի 64-րդ հոդվածով սահմանված կարգով:~~

154. Սույն հոդվածի 9-րդ մասով սահմանված քվոտայի պահանջի չկատարման դեպքում կազմակերպությունը կատարում է մասհանում՝ մինչեւ քվոտայի պահանջն առաջանալու տարվան հաջորդող տարվա հունվարի 30-ը՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով:

~~165. Սույն հոդվածի 14-րդ մասով սահմանված մասհանման չափը հաշվարկվում է հետեւյալ ձեւով՝~~

$$Q_{\text{հ}} = 866 \times U_{\text{ն}} \times (P_{\text{պ}} - P_{\text{փ}}),$$

275

որտեղ

~~$Q_{\text{հ}}$ -ն՝ մասհանման չափն է,~~

~~$U_{\text{ն}}$ -ն՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 3-րդ հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափն է,~~

~~$P_{\text{պ}}$ -ն՝ սույն հոդվածի 9-րդ մասով սահմանված քվոտայի չափն է,~~

~~$P_{\text{փ}}$ -ն՝ տվյալ հարկային տարում կազմակերպության հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների աշխատած օրերի (ներառյալ ամենամյա եւ (կամ) չվճարվող արձակուրդի, հոլիդայան եւ ծննդաբերության արձակուրդի, ժամանակավոր անաշխատունակության,~~

~~վերապատրաստման, գործուղման ժամանակահատվածները) հանրագումարն է Սույն հոդվածի 14-րդ մասով սահմանված մասհանումը կատարվում է քվոտավորման ենթակա յուրաքանչյուր աշխատատեղի յուրաքանչյուր չլրացված օրվա համար՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության 2003 թվականի դեկտեմբերի 17-ի ՀՕ-66-Ն օրենքի 3-րդ հոդվածով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի քառապատիկի չափով:~~

167. Մասհանվող գումարները փոխանցվում են ՀՀ Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեում լիազորված մարմնի անվամբ բացված եկամուտների հաշվին:

~~18. Մասհանվող գումարները փոխանցվում են Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշմամբ բացված արտաբյուջետային միջոցների հաշվին:~~

179. Մասհանումները հանդիսանում են նպատակային միջոցներ եւ օգտագործվում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային, մասնագիտական վերականգնման, հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման նպատակներով՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով:

1820. Զբաղվածության պետական կարգավորման ոլորտում գործատուներն իրավունք ունեն՝

1) աշխատուժի ազատ ընտրության.

2) իրենց մոտ առկա թափուր եւ նոր ստեղծվող աշխատատեղերի, աշխատատեղերի հնարավոր կրճատումների վերաբերյալ տրամադրելու տեղեկություններ լիազորված մարմնին՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած ձեով եւ եղանակով.

3) լիազորված մարմնից զբաղվածության պետական ծրագրերի, ինչպես նաեւ աշխատաշուկայի իրավիճակի վերաբերյալ տեղեկատվության եւ մասնագիտական խորհրդատվության ստացման.

4) սույն օրենքի 24-րդ հոդվածով նախատեսված տեղեկատվական շտեմարանում առկա տեղեկատվության ստացման.

5) աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորելիս պետական աջակցության՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով:

1924. Լիազորված մարմնի կողմից գործատուներին մատուցվող ծառայությունները տրամադրվում են անվճար:

202. Գործատուի կողմից ներկայացված թափուր եւ նոր ստեղծվող աշխատատեղերը համալրելու նպատակով լիազորված մարմինն իրականացնում է միջնորդություն՝ աշխատանք փնտրող անձին ուղեգրով ուղարկելով գործատուի մոտ:

213. Սույն հոդվածի 2014-րդ մասով նախատեսված ուղեգրի ձեւը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

242. Գործատուները զանգվածային ազատումների վերաբերյալ տեղեկատվությունը ներկայացնում են լիազորված մարմին՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը համապատասխան:»:

Հոդված 2.

1. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում ~~պաշտոնական հրապարակման օրվան հաջորդող 10-րդ օրը 2026 թվականի հունվարի 1-ից:~~
2. Սույն օրենքից բխող ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտերն ընդունվում են սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելուց հետո՝ վեց ամսվա ընթացքում: