««Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ

ՆԱԽԱԳԻԾ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ՕՐԵՆՔԸ

«ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

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

«Հոդված 20. Գործատուների մասնակցությունը զբաղվածության պետական քաղաքականության իրականացմանը

1. Լիազորված մարմինըզբաղվածությանպետական քաղաքականության մշակման և իրականացման շրջանակներում համագործակցում է գործատուների հետ՝ գործընկերային, փոխշահավետ հարաբերությունների հաստատման, հետևողական ընդլայնման, խորացման և հետադարձ կապի ապահովման միջոցով:
2. Կազմակերպությունների համար, անկախ սեփականության ձևից, սահմանվում է տարիքային կենսաթոշակի իրավունք տվող տարիքը չլրացած հաշմանդամություն ունեցող անձանց (այսուհետ՝ հաշմանդամություն ունեցող անձ) աշխատանքի տեղավորման նորմատիվ (այսուհետ՝ քվոտա):
3. Տվյալ հարկային տարվան հաջորդող հարկային տարում (հունվարի 1-ից դեկտեմբերի 31-ը ներառյալ) պետական կառավարչական հիմնարկների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, Կենտրոնական բանկի, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների համար քվոտայի պահանջն առաջանում է կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակի 3 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 կառավարչական հիմնարկների և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների, քվոտայի պահանջն առաջանում է կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակի 1 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. Կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակի որոշման ժամանակ չեն դիտարկվում կազմակերպությունների այն աշխատողների թվաքանակները, որոնք ներառված են «Պետական և ծառայողական գաղտնիքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով պետական և ծառայողական գաղտնիքի շարքին դասվող տեղեկությունների մեջ, կամ որոնց կողմից իրականացվող աշխատանքների կատարումը հաշմանդամություն ունեցող անձանց կողմից սահմանափակված է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ:
7. 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:
8. Կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակի նկատմամբ սույն հոդվածի 3-րդ և 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 վերև ընկած բնական թվին:
9. Քվոտայի պահանջը կատարված է համարվում, եթե մեկ հարկային տարում (հունվարի 1-ից դեկտեմբերի 31-ը ներառյալ) սույն հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակի առնվազն 3 տոկոսը, իսկ սույն հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված կազմակերպությունների՝ առնվազն 1 տոկոսը կազմող հաշմանդամություն ունեցող անձանց կողմից տվյալ կազմակերպությունում աշխատած օրերի թվի հանրագումարը մեկ քվոտավորման ենթակա աշխատողի հաշվով կազմում է առնվազն 183 օր, ընդ որում՝ չի դիտարկվում զբաղվածության պետական ծրագրում հաշմանդամություն ունեցող գործազուրկի ընդգրկված լինելու ժամանակահատվածը:
10. Կազմակերպության աշխատողների մասինտեղեկատվության ստացման համար հիմք է հանդիսանում «Եկամտային հարկի և սոցիալական վճարի անձնավորված հաշվառմանմասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով նախատեսված անձնավորված հաշվառման տեղեկատվական բազան:
11. Վերակազմակերպման դեպքում քվոտավորման ենթակա կազմակերպության քվոտայի պահանջի կատարման

պարտավորությունը տվյալ հարկային տարում կատարվում է կազմակերպության իրավահաջորդի (իրավահաջորդների) կողմից հետևյալ կարգով`

1) կազմակերպությունների միաձուլման դեպքում յուրաքանչյուր կազմակերպության համար հաշվարկված քվոտայի պահանջի կատարման առումով իրավահաջորդ է համարվում այդ կազմակերպությունների միաձուլումից առաջացած կազմակերպությունը.

2) կազմակերպությունների միացման դեպքում յուրաքանչյուր կազմակերպության համար հաշվարկված քվոտայի պահանջի կատարման պարտավորության իրավահաջորդ է համարվում այն կազմակերպությունը, որին միացել է կազմակերպությունը.

3) կազմակերպության բաժանման դեպքում քվոտայի պահանջի կատարման առումով իրավահաջորդ են համարվում այդ բաժանումից առաջացած կազմակերպությունները` փոխանցման ակտին համապատասխան.

4) կազմակերպության կազմից մեկ կամ մի քանի կազմակերպության առանձնացման դեպքում վերակազմակերպված կազմակերպության քվոտայի պահանջի կատարման պարտավորություններն առանձնացված կազմակերպություններից յուրաքանչյուրին են անցնում փոխանցման ակտին համապատասխան:

12. 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:
13. Սույն հոդվածի 12-րդ մասով սահմանված մասհանման չափը հաշվարկվում է հետևյալ ձևով`

$Չ_{մ}$= 300 x $Ա_{ն}$ x ($Հ_{թ}$ - $Հ_{փ}$), որտեղ

$Չ_{մ}$ -ն` մասհանման չափն է,

$Ա_{ն}$-ն` «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 3-րդ հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափն է,

$Հ_{թ}$-ն` քվոտայի պահանջի կատարման համար անհրաժեշտ հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների նվազագույն թիվն է,

$Հ_{փ}$-ն` տվյալ հարկային տարում կազմակերպությունում աշխատած հաշմանդամություն ունեցող այն անձանց թիվն է, որոնց կողմից աշխատած օրերի թվի հանրագումարը տվյալ հարկային տարում կազմում է մեկ հաշմանդամություն ունեցող անձի հաշվով առնվազն 183 օր:

14. Մասհանումներ չկատարելը կազմակերպության նկատմամբ առաջացնում է օրենքով սահմանված վարչական

պատասխանատվություն:

15. Մասհանվող գումարները փոխանցվում են Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշմամբ բացված արտաբյուջետային միջոցների հաշվին:
16. Մասհանումները հանդիսանում են նպատակային միջոցներ և օգտագործվում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց առողջական, սոցիալական, աշխատանքային, մասնագիտական վերականգնման, հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորման նպատակներով՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով:
17. Զբաղվածությանպետական կարգավորման ոլորտում գործատուներն իրավունք ունեն՝

1) աշխատուժի ազատ ընտրության.

2) իրենց մոտ առկա թափուր և նոր ստեղծվող աշխատատեղերի, աշխատատեղերի հնարավոր կրճատումների վերաբերյալ տեղեկություններ տրամադրելու լիազորված մարմին՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած ձևով 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:

18. Լիազորված մարմնի կողմից գործատուներին մատուցվող ծառայությունները տրամադրվում են անվճար:
19. Գործատուի կողմից ներկայացված թափուր և նոր ստեղծվող աշխատատեղերը համալրելու նպատակով լիազորված մարմինն իրականացնում է միջնորդություն՝ աշխատանք փնտրող անձին ուղեգրով ուղարկելով գործատուի մոտ:
20. Սույն հոդվածի 19-րդ մասով նախատեսված ուղեգրի ձևը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:
21. Գործատուները զանգվածային ազատումների վերաբերյալ տեղեկատվությունը ներկայացնում են լիազորված մարմին՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը համապատասխան:»:

Հոդված 2. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում 2018 թվականի հուլիսի 1-ին: