



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎ

ՊԱՏԳԱՄԱՎՈՐ

ՀՀ, Երևան 0095, Մ. Բաղրամյան պող. 19, հեռ.՝ 011513351, zaruhi.batoyan@parliament.am

04.07.2025

ՀՀ ԱԺ նախագահ

պարոն Ալեն Սիմոնյանին

Հարգելի՛ պարոն Սիմոնյան,

Հիմք ընդունելով Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 109-րդ հոդվածի և «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» սահմանադրական օրենքի 65-րդ և 67-րդ հոդվածների պահանջները՝ օրենսդրական նախաձեռնության կարգով ներկայացնում եմ «Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենքի նախագիծը:

Ազգային ժողովի Աշխատակարգի 25-րդ կետի համաձայն՝ գրությանը կցվում են.

ա) նախագիծը,

բ) նախագծի ընդունման հիմնավորումը,

գ) գործող օրենքի փոփոխվող հոդվածի մասին տեղեկանքը:

Խնդրում եմ, սահմանված կարգով օրենքի նախագիծը դնել շրջանառության մեջ:

Հարգանքով՝

Զարուհի Բաթոյան

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.

«20. Գործատուների մասնակցությունը զբաղվածության պետական քաղաքականության իրականացմանը

1. Լիազորված 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:

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 առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային 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 առևտրային 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 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» ՊՈԱԿ-ի 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 վերև ընկած բնական թվին:

9. Քվոտայի 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 քվոտավորման ենթակա յուրաքանչյուր աշխատատեղ զբաղեցված է եղել հաշմանդամություն ունեցող անձի կողմից:

10. Հաշմանդամություն ունեցող անձի կողմից քվոտավորման 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 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:

15. 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:

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

$$Q_{\text{ս}} = \frac{866 \times U_{\text{ն}}}{\text{Ք}_{\text{պ}} - \text{Ք}_{\text{փ}}},$$

275

որտեղ

$Q_{\text{ս}}$ -ն՝ մասհանման չափն է,

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

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

$\text{Ք}_{\text{փ}}$ -ն՝ տվյալ հարկային տարում կազմակերպության հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների աշխատած օրերի (ներառյալ ամենամյա և (կամ) չվճարվող արձակուրդի, հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի, ժամանակավոր անաշխատունակության, վերապատրաստման, գործուղման ժամանակահատվածները) հանրագումարն է:

17. Մասհանվող գումարները փոխանցվում են ՀՀ պետական բյուջեում լիազորված մարմնի անվամբ բացված եկամուտների հաշվին:

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

19. 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:

20. Ջբաղվածության 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 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:

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

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

23. Սույն հոդվածի 14-րդ մասով նախատեսված ուղեգրի ձևը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

24. 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:

2. Սույն օրենքից բխող իրավական ակտերն ընդունվում են սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելուց հետո՝ վեց ամսվա ընթացքում:

ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

««ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՅՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅԱՆ

1. Ընթացիկ իրավիճակը և իրավական ակտի ընդունման անհրաժեշտությունը.

Նախագծի նպատակն է ներդնել քվտայի պահանջ հանրային և մասնավոր հատվածում հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար, նպաստելու վերջիններիս տնտեսական ակտիվությանը, կանխարգելելու կամ նվազեցնելու նրանց կախվածությունը սոցիալական աջակցությունից:

2010 թ.-ին ՀՀ-ն վավերացրել է «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիան, որի նպատակն է խթանել, պաշտպանել եւ ապահովել հաշմանդամություն ունեցող անձանց կողմից մարդու իրավունքների եւ հիմնարար ազատությունների լիարժեք եւ հավասար իրացումը եւ խթանել նրանց բնորոշ արժանապատվության նկատմամբ հարգանքը:

Կոնվենցիայի 27-րդ հոդվածը (Աշխատանքն ու զբաղվածությունը) ամրագրում է, որ մասնակից պետությունները ճանաչում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքի իրավունքը. սա ներառում է ապրուստի միջոցներ վաստակելու իրավունքը աշխատանքի միջոցով, որը նա ձեռք է բերում իր ազատ ընտրության ու համաձայնության պայմաններում, ինչպես նաև աշխատուժի շուկայում և հաշմանդամություն ունեցող անձի համար բաց, ընդգրկուն ու մատչելի աշխատանքային միջավայրում: Կոնվենցիան սահմանում է, որ մասնակից պետությունները պաշտպանում են աշխատանքի իրավունքը և

նպաստում դրա կիրառմանը, և անհրաժեշտ քայլեր են ձեռնարկում նաև օրենսդրության միջոցով, որպեսզի, մասնավորապես՝ հաշմանդամություն ունեցող անձինք աշխատանքի անցնեն պետական հատվածում, հաշմանդամություն ունեցող անձանց աջակցեն աշխատանքի անցնել մասնավոր հատվածում համապատասխան քաղաքականության ու միջոցառումների միջոցով, որոնք կարող են ներառել գործողությունների հաստատում ծրագրեր, խթանիչ և այլ միջոցառումներ, ապահովեն, որ աշխատավայրում հաշմանդամություն ունեցող անձանց տրամադրվեն անհրաժեշտ հնարավորություններ և այլն:

2025 թվականի հունվարի 1-ի դրությամբ ՀՀ-ում հաշվառված է հաշմանդամություն ունեցող 196,622 անձ: Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և Պետական եկամուտների կոմիտեի տվյալներով ֆորմալ զբաղված է հաշմանդամություն ունեցող անձանց 19.86%-ը (18,086 անձ):

ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի «Աշխատանքի շուկան Հայաստանում, 2024» հրապարակման «Հաշմանդամություն ունեցող բնակչություն» բաժնում տեղ գտած տվյալների համաձայն 2023-ին Աշխատանքային ռեսուրս հանդիսացող 15-74 տարեկան հաշմանդամություն ունեցող 190,300 անձանց 20.6%-ը (ավելի քան 39,000 անձ) զբաղված են: Զբաղվածների մեջ ըստ տնտեսական գործունեության ոլորտների խոշոր խմբերի պատկերը հետևյալն է. գյուղատնտեսություն՝ 12,400 անձ կամ 31,6%, արդյունաբերություն՝ 4,800 անձ կամ 12,2 %, շինարարություն՝ 3,500 անձ կամ 8,9%, շուկայական ծառայություններ՝ 3000 անձ կամ 7,7%, ոչ շուկայական ծառայություններ 15,500 անձ կամ 39,5%:

Ըստ զբաղմունքի տեսակների խոշոր խմբերի պատկերը ցույց է տալիս, որ զբաղվածների ամենամեծ տոկոսը բաժին է ընկնում միջին հմտություններ պահանջող զբաղմունքներին՝ 56,9 %-ը, բարձր հմտություններ պահանջող զբաղմունքներինը 22,2% է կազմում, ցածր հմտություններ պահանջող զբաղմունքներինը՝ 20,9%:

Զբաղվածների 23,5 %-ն աշխատում է պետական, 75,3%-ը ոչ պետական հատվածում:

Վիճակագրական կոմիտեի նույն հրապարակման համաձայն 2023-ին աշխատուժից դուրս (աշխատանք չունեցող և աշխատանք չփնտրող բնակչություն) հաշմանդամություն ունեցող անձանց 16,6 %-ն (24,400 մարդ) ունի բարձրագույն կամ հետբուհական կրթություն, 69 %-ը՝ (101,500 մարդ) միջնակարգ, նախամասնագիտական, միջին մասնագիտական, իսկ 14,4 %-ը՝ (21,100 մարդ) հիմնական ընդհանուր և ցածր կրթություն:

Աշխատանք չփնտրելու պատճառների մեջ հրապարակման մեջ նշվում է՝ հիվանդություն, հաշմանդամություն՝ 99,100 անձ կամ 67,4%-ը, չունեն աշխատանք ունենալու հույս՝ (հուսազուրկներ) 39,100 անձ կամ 26,6%-ը:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածությունը խթանելու նպատակով Եվրոպական Միության անդամ 27 երկրներից 21-ում գործում է քվոտայի համակարգ:

Ըստ 2023 թվականին հրապարակված «Աշխատանքի իրավունք. հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության իրավիճակը Եվրոպայում» խորագիրը կրող մարդու իրավունքների եվրոպական յոթերորդ զեկույցի քվոտաներ ունեցող ԵՄ անդամ երկրների մեծ մասում այդ տոկոսը 2-ից 5՝ է:

ԵՄ 21 երկրների մեծ մասը քվոտա սահմանում են 20-25 և ավելի աշխատատեղեր ունեցող կազմակերպությունների համար, 4-ը՝ 50-ից, 1-ը՝ 75-ից ավելի պարագայում: 3-ը չեն սահմանում աշխատատեղերի քանակ: Իտալիան սահմանում է տարբեր սահմանաչափեր ելնելով ընկերության չափից. 15-35 աշխատող ունեցող ընկերությունների համար՝ 1 հաշմանդամություն ունեցող

³ EUROPEAN HUMAN RIGHTS REPORT ISSUE 7 – 2023, The Right to Work: The employment situation of persons with disabilities in Europe, p.44

https://www.edf-feph.org/content/uploads/2023/05/hr7_2023_press-accessible.pdf

աշխատող, 2-ը՝ 36-50 աշխատողների պարագայում, 7% քվոտա 50-ից ավելի աշխատող ունեցող ընկերություններում:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածությունը խթանող քվոտաների համակարգ ունեցող ԵՄ 21 երկրներից 1-ը սահմանում է 1% քվոտա, 5-ը սահմանում են 2% քվոտա, 1-ը՝ 3.2%, 4-ը՝ 4%, 4-ը՝ 5%, 2-ը՝ 6%: Միայն պետական սեկտորի համար քվոտա սահմանած երկրներից 2-ը (Բելգիան և Իռլանդիան) սահմանել են 3% քվոտա, 1-ը՝ Կիպրոսը՝ 10%: Հունաստանը պետական սեկտորի համար սահմանած լինելով 5% քվոտա, առանձին մասնավոր սեկտորի համար սահմանում է 8% քվոտա:

Համաձայն **Գերմանական** սոցիալական օրենսգրքի (Book IX of the German Social Code; SGB IX) IX գրքի, հոդված 154-ի մասնավոր և պետական ընկերությունները, որոնք ունեն առնվազն 20 մշտական հաստիք, պարտավոր են աշխատանքի ընդունել հաշմանդամության ծանր աստիճան ունեցող և պաշտոնապես հաշմանդամություն ունեցող անձ ճանաչվածների առնվազն 5%-ին:

Ֆրանսիայի Աշխատանքային օրենսգրքի L5212-1 և L5212-2 հոդվածների համաձայն, առնվազն 20 աշխատող ունեցող ցանկացած գործատուի աշխատակազմի առնվազն 6%-ը պետք է հաշմանդամություն ունեցող անձինք լինեն: Այս ցուցանիշը վերանայվում է յուրաքանչյուր 5 տարին մեկ՝ հաշվի առնելով ակտիվ բնակչության մեջ զբաղվածության պարտավորության շահառուների տեսակարար կշիռը և նրանց վիճակն աշխատաշուկայում: Եթե գործատուն չի բավարարում օրենքի պահանջը, այն պետք է մուծում կատարի «Agefiph» կոչվող պետական մարմնին, որն աշխատում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց թերզբաղվածության համար լուծումներ գտնելու ուղղությամբ:

Համաձայն «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության մասին»² օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին կետի **Ավստրիայի** բոլոր գործատուները, որոնք ունեն 25

² BUNDESGESETZBLATT FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH
https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2024_I_98/BGBLA_2024_I_98.html

և ավելի աշխատողներ, պարտավոր են ընդունել առնվազն 1 հաշմանդամություն ունեցող անձի: Շահառուները վերոնշյալ օրենքի շրջանակում Ավստրիայի այն քաղաքացիներն են, ովքեր ունեն առնվազն 50% հաշմանդամության աստիճան³:

Ջեխիայում 20-ից ավելի աշխատող ունեցող բոլոր գործատուները պարտավոր են իրենց հաստիքների առնվազն 4,5%-ը զբաղեցնել հաշմանդամություն ունեցող անձանցով և ևս 0,5%-ը՝ ծանր հաշմանդամություն ունեցող անձանցով:

Իսպանիայի Թագավորությունում «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների և նրանց սոցիալական ներառման մասին» համընդհանուր օրենքի 42-րդ հոդվածի համաձայն առնվազն 50 աշխատող ունեցող գործատուները պարտավոր են իրենց աշխատատեղերի առնվազն 2%-ը վերապահել հաշմանդամություն ունեցող⁴ անձանց համար: Այս հաշվարկը կատարվում է ընկերության ընդհանուր աշխատուժի հիման վրա՝ անկախ ընկերության աշխատանքային կենտրոնների քանակից կամ աշխատանքի ընդունման գործընթացից:

Ընկերությունը, որը ցանկանում է ազատվել պարտավորությունից, պետք է ուղղակիորեն դիմի SEPE-ին (Զբաղվածության պետական ծառայություն)՝ իր հարցումով հաստատելով հետևյալ հանգամանքները.

- *Ընկերությունը SEPE-ով մարդկանց այս խմբին աշխատանքի առաջարկ է ներկայացրել՝ նկարագրելով աշխատանքի տեսակը, որն անհրաժեշտ է, և գործակալությունը չի գտել համապատասխան թեկնածուներ կամ շահագրգիռ անձանց:*

- *Կան արտադրական, կազմակերպչական, տեխնիկական կամ տնտեսական պարճառներ, որոնք խոչընդոտում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց*

³ Օրենքի հոդված 2-ի պարագրաֆ 2-ում սահմանվում է այն անձանց ցանկը, ովքեր կարող են հավասարեցվել սույն օրենքի շահառուներին:

⁴ Օրենքի իմաստով հաշմանդամություն ունեցող է համարվում այն անձը, ում հաշմանդամության աստիճանը հավասար է կամ ավելի քան 33%-ը:

աշխատանքին (օրինակ՝ ընկերությունում կան աշխատանքային վրանգավոր պայմաններ, որոնց պատճառով աշխատանքը չի կարող կատարել այս խմբի ներկայացուցիչը): Նման դեպքում ընկերությունը պետք է հաշվեպնդություն ներկայացնի պատճառների մասին, և շատ հավանական է, որ ստուգում անցկացվի դրանք ճշտելու համար:

- Դիմումը լրացնելուց հետո SEPE-ն պարտավոր է պատասխանել դիմումին երկու ամսվա ընթացքում: Այդ ժամկետում չպատասխանելը համարվում է դիմումի հաստատում՝ վարչական լուծյան հիմքով: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի ընդունելու դեպքում ընկերության ազատման ժամկետը ուժի մեջ է երեք տարի, որից հետո ընկերությունը պետք է նորից սկսի նրանց աշխատանքով ապահովելու ընթացակարգը:⁵:

2015 թվականի հունվարի 1-ից ուժի մեջ է մտել «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի 20-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, ըստ որի հարյուր և ավելի աշխատողներ ունեցող պետական կազմակերպությունների համար քվոտայի պահանջ է առաջանում կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի առնվազն 3 տոկոսի չափով: 2016 թվականի հունվարի 1-ից ուժի մեջ է մտել Օրենքի 4-րդ մասը, որը սահմանում է՝ «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»:

Ըստ նախատեսվածի՝ պետական կազմակերպությունների քվոտավորման ենթակա աշխատատեղերի թիվը պետք է նվազագույնը կազմեր 1699, մինչդեռ

⁵ Hiring disabled workers is mandatory in Spain

<https://www.mariscal-abogados.com/hiring-disabled-workers-is-mandatory-in-spain/>

առաջին եռամսյակի տվյալներով թիվը հասել է 3226-ի: Այսինքն՝ ըստ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կայքում հրապարակված տվյալների 2016 թ. ապրիլի դրությամբ հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների թիվը պետական կառույցներում գրեթե կրկնակի է եղել, քան կարող էր ապահովել օրենսդրությամբ սահմանված քվոտան: Քվոտայի պահանջը ըստ առաջին եռամսյակի 192 պետական կազմակերպություններից չեն կատարել միայն 19-ը (Դրանցից են՝ ՀՀ քննչական կոմիտեի դեպարտամենտը, ՀՀ ֆինանսների նախարարությունը, ՀՀ կենտրոնական բանկը, ՀՀ սահմանադրական դատարանը, ՀՀ արդարադատության նախարարությունը, ՀՀ նախագահի աշխատակազմը և այլն):

Քվոտավորման ենթակա կազմակերպությունների կողմից քվոտայի պահանջի կատարման ընթացքում ի հայտ են եկել որոշ օբյեկտիվ խոչընդոտներ՝ առանձին ոլորտներում այդ պահանջի լիարժեք կատարման առումով: Վերը նշված խնդիրներով պայմանավորված՝ ՀՀ կառավարության 2017 թվականի մայիսի 4-ի N 453-Ն որոշմամբ կասեցվել է քվոտայի պահանջի կիրարկումն ապահովող իրավական ակտի գործունեությունը մինչև 2018թ. հուլիսի 1-ը: 2018 թվականի օգոստոսի 16-ին ՀՀ կառավարության N 909 – Ն որոշմամբ, ուժը կորցրած է ճանաչվել Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2014 թվականի նոյեմբերի 19-ի «Քվոտայի պահանջի չկատարման դեպքում կազմակերպության կողմից մասհանման կատարման և դրա օգտագործման կարգը հաստատելու մասին» N 1308-Ն որոշումը:

2021 թվականի մայիսի 5-ին ընդունվել է «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքը, որը սահմանում է Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների ապահովման, խթանման և պաշտպանության պետական քաղաքականության հիմնական ուղղությունները, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական պաշտպանության ապահովումը՝ զբաղվածությանը,

կրթությանը և կենսագործունեության այլ ոլորտներում նրանց լիարժեք մասնակցությունն ապահովելու նպատակով (8-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետ):

Օրենքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է. «Աշխատավայրում կամ ուսումնական հաստատությունում հաշմանդամություն ունեցող անձի կամ նրա օրինական ներկայացուցչի դիմումի հիման վրա կատարվում է խելամիտ հարմարեցում գործատուի կամ ուսումնական հաստատության ղեկավարի (այսուհետ՝ պարտականություն կրող) հետ երկխոսության միջոցով»:

Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը 2022 թվականի օգոստոսի 11-ի N 1265-Ն որոշմամբ՝ սահմանվել և 2023 թվականի հունվարի 1-ից ուժի մեջ է մտել խելամիտ հարմարեցումներ ապահովելու կարգը:

2022 թվականի հուլիսի 31-ին ուժի մեջ է մտել Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքային օբյեկտներում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենքը, որով օրենսգրքի 118-րդ հոդվածի 1-ին մասում սահմանվել է, որ հաշմանդամություն ունեցող անձ ճանաչվելուց հետո աշխատողն իր աշխատանքային պարտականությունների պատշաճ կատարման կամ նույն գործատուի մոտ այլ աշխատանքի անցնելու նպատակով կարող է դիմել գործատուին՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով խելամիտ հարմարեցումներ ստանալու նպատակով:

ՀՀ կառավարության 2022 թվականի օգոստոսի 11-ի N 1264-Ն⁶ որոշման համաձայն՝ 2024 թվականի հունվարի 1-ից իրականացվում է անձնական օգնականի տրամադրման ծառայություն՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց անկախ ապրելու և համայնքում ներառվելու իրավունքի իրացման նպատակով: Ծրագիրը միտված է հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական ներառմանը, նրանց կրթության, աշխատելու իրավունքների իրացմանը: Ծրագրից կարող են օգտվել 15 տարին լրացած հաշմանդամություն ունեցող այն անձինք, ովքեր աշխատում են կամ

⁶ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=167256>

սովորում, կամ գրավոր հավաստիացնում են, որ առաջիկա 3 ամիսների ընթացքում սկսելու են աշխատել կամ սովորել:

Նկատի ունենալով վերը նշվածը, անհրաժեշտություն է առաջացել վերանայելու «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքը, մասնավորապես հաշմանդամություն ունեցող անձի աշխատանքի տեղավորման համար Կազմակերպությունների համար, անկախ սեփականության ձևից, սահմանված աշխատատեղերի պարտադիր ապահովման նորմատիվը վերանայելու (քվոտա) նպատակով:

2. Առաջարկվող կարգավորման բնույթը

Նախագծով նախատեսվում է փոփոխություններ կատարել «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքում, մասնավորապես՝

- պետական մարմինների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, Կենտրոնական բանկի, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների համար հաշմանդամություն ունեցող անձանց քվոտայի պահանջ սահմանել կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակի 4 տոկոսի չափով՝ 3 տոկոսի փոխարեն, իսկ ոչ պետական կազմակերպությունների համար՝ 2 տոկոս՝ 1 տոկոսի փոխարեն, եթե տվյալ հարկային տարում կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակը 100 և ավելի է,
- կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակի որոշման ժամանակ առաջարկվում է չդիտարկել կազմակերպությունների այն աշխատողների թվաքանակները, որոնք ներառված են «Պետական գաղտնիքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության 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» ՊՈԱԿ-ի ոստիկանության ու փրկարարական ծառայողների մեջ,

- վերանայել քվոտավորման ենթակա աշխատանքային օրերի քանակը՝ առնվազն 183 օրվա փոխարեն սահմանելով առնվազն 275 օրացուցային օր,
- վերանայել սահմանված քվոտայի պահանջը չկատարած կազմակերպությունների համար մասհանումների չափը՝ սահմանելով քանաձև յուրաքանչյուր աշխատատեղի համար՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 3-րդ հոդվածով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի երեքհարյուրապատիկի փոխարեն,
- առաջարկվում է սահմանել քվոտավորման ենթակա կազմակերպությունների վերակազմակերպման և վերակազմավորման դեպքերում քվոտայի պահանջի կատարման պարտավորությունն իրավահաջորդին (իրավահաջորդներին) փոխանցելու դրույթներ,
- քվոտավորման ենթակա կազմակերպության աշխատողների թվի նախորդ տարվա միջին տարեկան քանակի նկատմամբ 25 և ավելի տոկոսի չափով կրճատման դեպքում առաջարկվում է տվյալ հարկային տարվա համար նույն չափով նվազեցնել կազմակերպության քվոտայի պահանջը, ընդ որում՝ նվազեցման արդյունքում քվոտայի չափը չի կարող պակաս լինել տարեկան միջինը 100 աշխատող ունեցող կազմակերպության համար սահմանված քվոտայի չափից,
- վերանայել մասհանումներ հանդիսացող նպատակային միջոցների օգտագործման ուղղությունները՝ սահմանելով միայն աշխատանքային, մասնագիտական վերականգնումը:

3. Ակնկալվող արդյունքը

Քվիտայի համակարգի առավել նպատակային և արդյունավետ ներդրման ու գործարկման համար անհրաժեշտ է օրենքով սահմանված հիմքերի և մեխանիզմների լիարժեք ապահովումը:

ՏԵՂԵԿԱՆՔ

«ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ՕՐԵՆՔԻ ՓՈՓՈԽՎՈՂ ՀՈԴՎԱԾԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Հոդված 20. Գործատուների մասնակցությունը զբաղվածության պետական քաղաքականության իրականացմանը

1. 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, սահմանվում է աշխատատեղերի պարտադիր ապահովման նորմատիվ (այսուհետ՝ **քվոտա**)՝ ~~հաշմանդամություն ունեցող և տարիքային կենսաթոշակի իրավունք տվող տարիքը չըրացած անձի աշխատանքի տեղավորման համար:~~

3. Տվյալ հարկային տարվան հաջորդող հարկային տարում (հունվարի 1-ից դեկտեմբերի 31-ը ներառյալ) պետական մարմինների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, Կենտրոնական բանկի, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների, ինչպես նաև այն կազմակերպությունների համար, որոնց կանոնադրական կապիտալում պետության մասնակցությունը կազմում է 50 և ավելի տոկոս համար քվոտայի պահանջն առաջանում է կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակի 3-4 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 կառավարչական հիմնարկների և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների, քվոտայի պահանջն առաջանում է կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակի 12 տոկոսի չափով, եթե տվյալ հարկային տարում կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակը 100 և ավելի է:

~~4.1. 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:

4.2. 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:

4.3. 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-ն բարձր թվանշանի դեպքում՝ իրենից վերև ընկած բնական թվին:

5. Բվոտայի պահանջը կատարված է համարվում, եթե մեկ հարկային տարում (հունվարի 1-ից դեկտեմբերի 31-ը ներառյալ) սկսվող կամ ավարտվող 12 ամսյա ցանկացած ժամանակահատվածում առնվազն 183 օր բվոտավորման ենթակա յուրաքանչյուր աշխատատեղ զբաղեցված է եղել հաշմանդամություն ունեցող և տարիքային կենսաթոշակի իրավունք տվող՝ տարիքը չլրացած անձի կողմից՝ առանց զբաղվածության պետական ծրագրերով հաշմանդամություն ունեցող գործազուրկի համար նախատեսված աջակցության: Ծ 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. Հաշմանդամություն ունեցող և տարիքային կենսաթոշակի իրավունք տվող տարիքը չլրացած անձի կողմից քվոտավորման 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 օրենքով նախատեսված գրանցման հայտի հիման վրա: 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. Սույն հոդվածի 5-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: Կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակի որոշման ժամանակ չեն դիտարկվում կազմակերպությունների այն աշխատողների քանակները, որոնք ներառված են «Պետական գաղտնիքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով պետական գաղտնիքի շարքին դասվող տեղեկությունների, ռատախազական համակարգի, ՀՀ ներքին գործերի նախարարության ոստիկանության, փրկարար ծառայության, ներքին անվտանգության և հակակոռուպցիոն վարչության ծառայողների, ինչպես նաև՝ «Հայաստանի Հանրապետության ներքին գործերի նախարարության կրթահամալիր» ՊՈԱԿ-ի ոստիկանության ու փրկարարական ծառայողների մեջ, կամ որոնց հետ կնքված են Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 101-րդ հոդվածով սահմանված ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագրեր, քացառությամբ այն դեպքերի, եթե տվյալ հարկային տարվա ընթացքում նույն աշխատողի հետ կնքվել է մեկից ավելի ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր:

8. Սույն հոդվածի 7-րդ մասով սահմանված մասհանումը կատարվում է քվոտավորման ենթակա յուրաքանչյուր աշխատատեղի համար՝

~~«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 3-րդ հոդվածով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի երեքհարյուրապատիկի չափով: Կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան բանակի 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 վերև ընկած բնական թվին:~~

9. ~~Մասհանումներ չկատարելը կազմակերպության նկատմամբ առաջացնում է օրենքով սահմանված վարչական պատասխանատվություն: Քվոտայի 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 քվոտավորման ենթակա յուրաքանչյուր աշխատատեղ զբաղեցված է եղել հաշմանդամություն ունեցող անձի կողմից:~~

10. ~~Մասհանվող գումարները փոխանցվում են Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշմամբ բացված արտաբյուջետային միջոցների հաշվին: Հաշմանդամություն ունեցող անձի կողմից քվոտավորման 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 օրենքով նախատեսված գրանցման հայտի հիման վրա:~~

11. ~~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:~~ 2) 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. ~~Ջբաղվածության 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 մարմին՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած ձևով և եղանակով:~~

~~3) լիազորված մարմնից Ջբաղվածության 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: 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. Էիազորված մարմնի կողմից գործատուներին մատուցվող ծառայությունները տրամադրվում են անվճար: Կազմակերպության քվոտայի պահանջի նվազեցման արդյունքում տասնորդական կոտորակային թիվ ստացվելու դեպքում այն կլորացվում է սույն հոդվածի 8-րդ մասով սահմանված ձևով:

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

15. Սույն հոդվածի 14-րդ մասով նախատեսված ուղեգրի ձևը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը: 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:

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

(20-րդ հոդ. փոփ. 22.06.15 ՀՕ-81-Ն, 21.01.20 ՀՕ-52-Ն, 11.07.23 ՀՕ-247-Ն, 07.02.24 ՀՕ-75-Ն, 24.10.24 ՀՕ-417-Ն օրենքներ)

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

$$Z_{\text{հ}} = 866 \times \text{Ան} \times (\text{Քպ} - \text{Քփ}),$$

$$275$$

որտեղ

$Z_{\text{հ}}$ -ն՝ մասհանման չափն է,

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

Քպ -ն՝ սույն հոդվածի 9-րդ մասով սահմանված քվոտայի չափն է,

Քփ -ն՝ տվյալ հարկային տարում կազմակերպության հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների աշխատած օրերի (ներառյալ ամենամյա և (կամ) չվճարվող արձակուրդի, հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի, ժամանակավոր անաշխատունակության, վերապատրաստման, գործուղման ժամանակահատվածները) հանրագումարն է:

17. Մասհանվող գումարները փոխանցվում են ՀՀ պետական բյուջեում լիազորված մարմնի անվամբ բացված եկամուտների հաշվին:

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

19. 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:

20. 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 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:

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

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

23. Սույն հոդվածի 14-րդ մասով նախատեսված ուղեգրի ձևը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

24. Գործատուները զանգվածային ազատամների վերաբերյալ տեղեկատվությունը ներկայացնում են լիազորված մարմին՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը համապատասխան: