

ՓՈՐՏԻՔ № 120

ԻՐԱՎԱՏԵՂԵԿԱՏՎԱԿԱՆ ԱՄՍԱԳԻՐ (ՀԱՆԳԵՍ) 2019Թ. (12)

2020

ՇՆՈՐՀԱԿՈՐ
ԱՄԱՆՈՐ
ԵՎ
ՍՈՒՐԲ ԾՆՈՒՆԴ



Աքանավորեք QR կոդը և գտեք
Ձեր անանուրյա բարեմադրանքը



ԱՐՄԵՆ ՍԱՐԳՍՅԱՆ «ԳՈՐԾՔ» ՍՊԸ-Ի ՏՆՕՐԵՆ

ԽՄԲԱԳՐԱԿԱՆ ԽՈՐՀՐԴԻ ԿԱԶՄԸ



**ԱՐԹՈՒՐ
ՍԱՐԳՍՅԱՆ**

Աշխատանքի իրավունքի պաշտպանի (հաշտարարի) գրասենյակի ղեկավար գլխավոր խմբագիր



**ՀԱՅԿ
ՍԱՐԳՍՅԱՆ**

ԵՊՀ տնտ. ֆակ. ղեկան, տնտեսագիտության դոկտոր, պրոֆեսոր



**ԱՇՈՏ
ՍԱՐԿՈՍՅԱՆ**

տնտեսագիտության դոկտոր, պրոֆեսոր



**ՎՍՐՂԱՆ
ԲՈՍԱՆՋՅԱՆ**

Տնտեսագիտության դոկտոր, պրոֆեսոր



**ԷԴՈՒԱՐԴ
ԹՈՒՄԱՍՅԱՆ**

ՀԱՄԿ-ի նախագահ



**ՍՈՒՇԵՂ
ՄԱՆՈՒԿՅԱՆ**

Հայաստանի Ամերիկյան համալսարանի դասախոս, իրավաբանական գիտությունների թեկնածու

«ԳՈՐԾՔ»-Ի ՊԱՏՎԱԿՈՐ ԱՆԴԱՄՆԵՐԸ



ԱՐՏԵՄ ԱՄԱՐՅԱՆ

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարար (2012-2018թթ.)



ՄԻԻԹԱՐ ՄԱՅԱԿԱՆՅԱՆ

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախկին նախարար (2009-2010թթ.)



ԱՐՄԵՆ ՀԱՄԲԱՐՉՈՒՄՅԱՆ

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախկին նախարար (2008-2009թթ.)



ՈԱԶՄԻԿ ԱՄՐՏԻՐՈՍՅԱՆ

ՀՀ սոցիալական ապահովության նախկին նախարար (1999-2003թթ. ընդմիջումներով)



ԱՐԱՐԱՏ ՄԿՐՏՅԱՆ

Առողջապահության և սոցիալական ապահովության նախկին նախարար (2000թ.)



ԳԱԳԻԿ ԵԳԱՆՅԱՆ

ՀՀ սոցիալական ապահովության նախկին նախարար (1998-1999թթ.)



ՀՐԱՆՈՒՇ ՀԱԿՈՐՅԱՆ

ՀՀ սոցիալական ապահովության նախկին նախարար (1996-1998թթ.)



ԱՇՈՏ ԵՄԱՅԱՆ

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախկին նախարար (1990-1995թթ.)



ՆԱՐԻՆԵ ԲԱԼԱՅԱՆ

Հայաստանի սոցիալական ապահովության նախկին նախարար (1985-1990թթ.)

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

I. ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐ

1.1. ՀՀ ՕՐԵՆՔՆԵՐ

- Փոփոխություններ նվազագույն ամսական աշխատավարձում (պարզաբանումով, օրինակներով և հետաքրքրաշարժ վիճակագրությամբ) ----- 4
- Փոփոխություն վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքում ----- 20

1.2. ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՅՈՒՄՆԵՐ ՀՀ ԿԱՁԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐՈՒՄ

- Փոփոխություններ և լրացում ՀՀ պետական հանրակրթական ուսումնական հաստատությունների ծախսերի հաշվարկման, պետական հանրակրթական ուսումնական հաստատությունների ծախսերում կատարվող վերաբաշխումների կարգում ----- 22
- Փոփոխություններ կուտակային կենսաթոշակներում ----- 26
- Փոփոխություններ պետական նպաստներում ----- 34
- Փոփոխություն՝ ՀՀ հարկային օրենսգրքում ----- 37

II ՀԱՇՎԱՂԱՅԱԿԱՆ ՀԱՇՎԱՌՄԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԲՆԱԳԱՎԱՌ

- 2.1. ՀՀ ՀԱՐԿԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔԸ ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄՆԵՐՈՎ ԵՎ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ ՀՂՈՒՄՆԵՐՈՎ՝ ՍԿՁԲԻՑ ՄԻՆՁԵՎ ՎԵՐՋ (հոդվածներ 1-87) ----- 39
- 2.2. «2019թ. լավագույն հաշվապահ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի վեցերորդ փուլը և հինգերորդ փուլի արդյունքները ----- 42

III ԿԱՂՐԱՅԻՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԲՆԱԳԱՎԱՌ

- 3.1. Պաշտոններն ըստ աշխատանքի նկարագրության և աշխատանքի անվտանգության (Ֆիզիկայի ուսուցչի աշխատանքի նկարագրություն և սովորողների համար ֆիզիկայի կաբինետում աշխատելու անվտանգության հրահանգ) ----- 49
- 3.2. «2019թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի վեցերորդ փուլը և հինգերորդ փուլի արդյունքները ----- 60

IV. ՀԱՐՉ ՈՒ ՊԱՏԱՍԽԱՆ ----- 64

Գրանցված է 11.02.2005թ.,
Պետական գրանցման
վկայական՝ N 03Ա067699,
տրված՝ 14.02.2005թ.
Տպագրվում է 2010թ.-ից
Տպաքանակը՝ 910
Գինը՝ պայմանագրային
Տպագրության է տրվել 04.12.2019թ.

Գովազդային նյութերի բովանդակության
համար խմբագրությունը
պատասխանատվություն չի կրում:

Լրատվական գործունեություն
իրականացնող՝ «Գործք» ՍՊԸ

Տպագրվել է՝ «ԱՆՏԵՆՈՐ» տպարանում
Ձևավորող՝ Լևոն Ամիրջյան, Ռուզաննա Շավարշյան

Խմբագրության հասցեն՝
ք. Երևան, Սարմենի 1, 2/1 տարածք
հեռ.՝ (010) 56-72-93
www.gortsq.am, press@gortsq.am





ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ 2020Թ.

ՀՈՒՆՎԱՐԻ 1-ԻՑ

ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ԱՄՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԸ

ԿԿԱԶՄԻ 68000 ԴՐԱՄ

ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

«ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ԱՄՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՄԱՍԻՆ» ՀՀ ՕՐԵՆՔՈՒՄ

(ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄՈՎ ԵՎ ՄԵԹՈՂԱԿԱՆ ՕԳՆՈՒԹՅԱՄԲ)

Տեղեկանք

- ✓ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքն (այսուհետ՝ Օրենք) ընդունվել է 2003 թվականի դեկտեմբերի 17-ին, Երևան քաղաքում: Հաշվառման համար ՀՕ-66-Ն:
- ✓ ՀՕ-66-Ն օրենքի մեջ լրացումներ և փոփոխություններ են կատարվել շուրջ 12 ամսամ:
- ✓ Վերջին փոփոխությամբ փոփոխություններ են կատարվել ՀՕ-66-Ն օրենքի 1-ին և 2-րդ հոդվածներում:
- ✓ Կատարված փոփոխություններն ուժի մեջ են մտնելու 2020թ. հունվարի 1-ից:
- ✓ Օրենքում կատարված լրացման հիման վրա կազմված ինկորպորացված տարբերակը ներկայացվում է գումարավորված:

Այսպես.

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

Օ Ր Ե Ն Ք Ը

Ընդունված է 2003 թվականի դեկտեմբերի 17-ին

ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ԱՄՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՄԱՍԻՆ

Հոդված 1. Հայաստանի Հանրապետությունում նվազագույն ամսական աշխատավարձը սահմանել **50 000 68 000** դրամ:

(1-ին հոդվածը փոփ. 11.11.05 ՀՕ-221-Ն, 28.11.06 ՀՕ-200-Ն, 05.11.07 ՀՕ-252-Ն, 27.11.08 ՀՕ-200-Ն, 16.11.10 ՀՕ-164-Ն, 13.11.12 ՀՕ-200-Ն, 20.06.13 ՀՕ-61-Ն, 12.12.13 ՀՕ-187-Ն)

Հոդված 2. Գործավարձով և ժամավճարով վարձատրվող աշխատակիցների համար ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափը սահմանել՝

1) աշխատաժամանակի նորմալ տևողության դեպքում (40-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ **300 405** դրամ.

2) աշխատաժամանակի կրճատ տևողության դեպքում (36-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ **334 454** դրամ.

3) աշխատաժամանակի կրճատ տևողության դեպքում (24-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ **500 680** դրամ:

(2-րդ հոդվածը փոփ. 11.11.05 ՀՕ-221-Ն, 28.11.06 ՀՕ-200-Ն, 05.11.07 ՀՕ-252-Ն, լրաց., փոփ. 27.11.08 ՀՕ-200-Ն, փոփ. 16.11.10 ՀՕ-164-Ն, 13.11.12 ՀՕ-200-Ն, 20.06.13 ՀՕ-61-Ն, 12.12.13 ՀՕ-187-Ն, 12.12.13 ՀՕ-187-Ն)

Յոդված 2.1. Առողջապահության, հոգաբարձության (խնամակալության), մանկական-դաստիարակչական, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման, կապի և աշխատանքի այլ առանձնահատուկ բնույթ ունեցող բնագավառների աշխատողների նվազագույն ժամային տարիֆային դրույքը որոշվում է սույն օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձը բաժանելով Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ այդ աշխատողների՝ ամսվա համար սահմանված աշխատաժամանակի նորմալ տևողությամբ:

(2.1-րդ հոդվածը լրաց. 16.11.10 ՅՕ-164-Ն)

Յոդված 3. Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքերի, օրենքների, Հայաստանի Հանրապետության Նախագահի հրամանագրերի, Հայաստանի Հանրապետության կառավարության և վարչապետի որոշումների, նախարարությունների և գերատեսչությունների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, առանձին իրավաբանական անձանց ակտերի իմաստով որպես հաշվարկային հիմք չի կարող ընդունվել սույն օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձը:

Նշված ակտերում որպես հաշվարկային հիմք պահպանվում է գործող 1000 դրամը:

Յոդված 4. Նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափի մեջ չեն ներառվում աշխատավարձից վճարվող հարկերը, նպատակային սոցիալական վճարները, հավելումները, հավելավճարները, պարգևատրումները և խրախուսման այլ վճարները:

(4-րդ հոդվածը խմբ. 11.11.05 ՅՕ-221-Ն, լրաց. 22.12.10 ՅՕ-290-Ն 21.06.14 ՅՕ-74-Ն)

Յոդված 5. Սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելու պահից ուժը կորցրած ճանաչել «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության 1998 թվականի հոկտեմբերի 27-ի ՅՕ-257 օրենքը:

Յոդված 6. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում 2004 թվականի հունվարի 1-ից:

Հայաստանի Հանրապետության

Նախագահ

Ռ. Քոչարյան

2003 թ. դեկտեմբերի 29
Երևան
ՅՕ-66-Ն

ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ՄԵԹՈՂԱԿԱՆ ՕԳՆՈՒԹՅՈՒՆ

«ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ԱՄՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՄԱՍԻՆ»

ՀՀ ՕՐԵՆՔՈՒՄ

ԿԱՏԱՐՎԱԾ ԼՐԱՑՄԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2019թ. նոյեմբերի 11-ին ընդունված «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքում կատարված փոփոխությունները թվով 12-րդն է՝ օրենքն ընդունելու օրվանից մինչև այսօր: Օրենքով **սահմանվում է՝**

1. նվազագույն աշխատավարձը (հաշվարկային չափ).
2. նվազագույն ամսական աշխատավարձը (վճարային չափ).
3. նվազագույն ժամային տարիֆային դրույքի չափերը՝ գործավարձով և ժամավճարով վարձատրվող աշխատակիցների դեպքում.
4. առողջապահության, հոգաբարձության (խնամակալության), մանկական-դաստիարակչական, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման, կապի և աշխատանքի այլ առանձնահատուկ բնույթ ունեցող բնագավառների (այսուհետ՝ աշխատանքի առանձնահատուկ բնույթ ունեցող բնագավառներ) աշխատողների նվազագույն ժամային տարիֆային դրույքաչափերի որոշման կանոնները:

Վերլուծենք նվազագույն աշխատավարձի, նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափերն՝ առանձին-առանձին և բացահայտենք դրանց իրավակիրառական պրակտիկայի առանձնահատկությունները:





I.

ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐԶ

«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքում նվազագույն աշխատավարձի հաշվարկային չափը մնացել է անփոփոխ՝ սկսած 2003թ.-ից: Այն կազմում է 1000 դրամ:

Նվազագույն աշխատավարձի չափը կիրառվում է պետական տուրքեր, վարչական և քրեական օրենսդրություններով նախատեսված տույժեր և տուգանքներ սահմանելիս և այլն:

II.

ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ԱՄՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐԶ

Ներկայացնենք նվազագույն ամսական աշխատավարձի իրական (այսպես կոչված «մաքուր»), վճարման ենթակա, տնօրինվող, առձեռն) և անվանական (այսպես կոչված «կեղտոտ», հաշվարկային) աշխատավարձերի չափերը՝ նվազագույն ամսական աշխատավարձի սահմանման հիմքերը, նվազագույն ամսական աշխատավարձին վերաբերող հետաքրքիր վիճակագրություններ, օտարերկրյա պետությունների նվազագույն ամսական աշխատավարձերի նկատմամբ համեմատություններ և այլն:

Այսպես՝

1.

Նվազագույն ամսական աշխատավարձի իրական (վճարման ենթակա) և անվանական (հաշվարկային) աշխատավարձերը

ՀՀ օրենսդրական դաշտի մի շարք իրավական ակտերի (ՀՀ հարկային օրենսգրքի, «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» և «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքներ) փոխկապակցվածության արդյունքում ձևավորվել են նվազագույն ամսական աշխատավարձի հետևյալ դրույթաչափերը՝

1. նվազագույն ամսական աշխատավարձի իրական (վճարման ենթակա) չափը.
 2. գործավարձով և ժամավճարով վարձատրվող աշխատակիցների ժամային տարիֆային դրույթի իրական (վճարման ենթակա) չափը.
 3. նպատակային սոցիալական վճար չկատարող, եկամտային հարկով հարկվող աշխատակիցների նվազագույն ամսական աշխատավարձի անվանական (հաշվարկային) չափը.
 4. նպատակային սոցիալական վճար չկատարող, գործավարձով և ժամավճարով վարձատրվող, եկամտային հարկով հարկվող աշխատակիցների նվազագույն ժամային տարիֆային դրույթի անվանական (հաշվարկային) չափերը.
 5. նպատակային սոցիալական վճար կատարող գործավարձով և ժամավճարով վարձատրվող աշխատակիցների նվազագույն ժամային տարիֆային դրույթի անվանական (հաշվարկային) չափերը.
 6. աշխատանքի առանձնահատուկ բնույթ ունեցող բնագավառների աշխատողների նվազագույն ժամային տարիֆային դրույթի իրական (վճարման ենթակա) և անվանական (հաշվարկային) չափերը:
- Ներկայացնենք դրանք առանձին-առանձին:

1.1.

Նվազագույն ամսական աշխատավարձի իրական (վճարման ենթակա) չափը

Նվազագույն ամսական աշխատավարձի իրական (վճարման ենթակա) չափը 2020թ. հունվարի 1-ից սահմանվել է 68 000 դրամ:

1.2.

Նպատակային սոցիալական վճար չկատարող աշխատակիցների նվազագույն ամսական աշխատավարձի անվանական (հաշվարկային) չափը՝ ներառյալ եկամտային հարկը

Նպատակային սոցիալական վճար չկատարողների համար նվազագույն ամսական անվանական (հաշվարկային) աշխատավարձի չափը՝ հաշվի առնելով միայն եկամտային հարկի դրույքաչափով հարկումը կազմում է **88 312 դրամ** $[(x-x) \cdot 23\%] = 68 000$:

Այս դեպքում դրոշմանիշային վճարը կատարվում է գործատուի միջոցների հաշվին:

1.3.

Նպատակային սոցիալական վճար կատարող աշխատակիցների նվազագույն ամսական աշխատավարձի անվանական (հաշվարկային) չափը՝ ներառյալ եկամտային հարկը

Նպատակային սոցիալական վճար կատարողների համար նվազագույն ամսական անվանական (հաշվարկային) աշխատավարձի չափը, հաշվի առնելով եկամտային հարկի դրույքաչափով հարկումը և սոցիալական վճարը, կազմում է **91 275 դրամ** $[(x-x) \cdot (23\%+2.5\%)=68 000]$:

Այս դեպքում դրոշմանիշային վճարը կատարվում է գործատուի միջոցների հաշվին:

1.4.

Գործավարձով և ժամավճարով վարձատրվող աշխատակիցների ժամային տարիֆային դրույքի իրական (վճարման ենթակա) չափը

Գործավարձով և ժամավճարով վարձատրվող աշխատակիցների համար ժամային տարիֆային դրույքի իրական (վճարման ենթակա) նվազագույն չափը սահմանվել է՝

1) աշխատաժամանակի նորմալ տևողության դեպքում (40-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափը սահմանվել է **405** դրամ.

2) աշխատաժամանակի կրճատ տևողության դեպքում (36-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափը սահմանվել է **454** դրամ.

3) աշխատաժամանակի կրճատ տևողության դեպքում (24-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափը սահմանվել է **680** դրամ:

Այս դեպքում դրոշմանիշային վճարը կատարվում է գործատուի միջոցների հաշվին:

1.5.

Նպատակային սոցիալական վճար չկատարող գործավարձով և ժամավճարով վարձատրվող աշխատակիցների նվազագույն ժամային տարիֆային դրույքի անվանական (հաշվարկային) չափերը

Նպատակային սոցիալական վճար չկատարող գործավարձով և ժամավճարով վարձատրվող աշխատակիցների անվանական (հաշվարկային) ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափերը հաշվի առնելով միայն եկամտային հարկը կկազմի՝

ա) աշխատաժամանակի նորմալ տևողության դեպքում (40-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ **529.0 դրամ** $(x-x) \cdot 23\% = 405$):

բ) աշխատաժամանակի կրճատ տևողության դեպքում (36-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ **589.6 դրամ** $(x-x) \cdot 23\% = 454$):

գ) աշխատաժամանակի կրճատ տևողության դեպքում (24-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ **883.1 դրամ** $(x-x) \cdot 23\% = 680$):

Այս դեպքում դրոշմանիշային վճարը կատարվում է գործատուի միջոցների հաշվին:





1.6.

Նպատակային սոցիալական վճար կատարող գործավարձով և ժամավճարով վարձատրվող աշխատակիցների նվազագույն ժամային տարիֆային դրույքի անվանական (հաշվարկային) չափերը

Նպատակային սոցիալական վճար կատարող գործավարձով և ժամավճարով վարձատրվող աշխատակիցների անվանական (հաշվարկային) ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափերը՝ հաշվի առնելով նաև եկամտային հարկը կկազմի՝

ա) աշխատաժամանակի նորմալ տևողության դեպքում (40-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ **543.6 դրամ** [(x-x * (23%+2.5%)=405]:

բ) աշխատաժամանակի կրճատ տևողության դեպքում (36-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ **609.4 դրամ** [(x-x * (23%+2.5%)=454].

գ) աշխատաժամանակի կրճատ տևողության դեպքում (24-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ **912.8 դրամ** [(x-x * (23%+2.5%)=680]:

Այս դեպքում դրոշմանիշային վճարը կատարվում է գործատուի միջոցների հաշվին:

1.7.

Առողջապահության, հոգաբարձության (խնամակալության), մանկական-դաստիարակչական, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման, կապի և աշխատանքի այլ առանձնահատուկ բնույթ ունեցող բնագավառների (այսուհետ՝ աշխատանքի առանձնահատուկ բնույթ ունեցող բնագավառներ) աշխատողների նվազագույն ժամային տարիֆային դրույքի իրական (ենթակա) և անվանական (հաշվարկային) չափերը

Աշխատանքի առանձնահատուկ բնույթ ունեցող բնագավառների աշխատողների նվազագույն ժամային տարիֆային դրույքի որոշման իրավական հիմքերն են՝

1. «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքը.

2. ՀՀ կառավարության 2007թ. փետրվարի 1-ի «Առողջապահական, հոգաբարձության (խնամակալության), մանկական դաստիարակչական, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման, կապի և աշխատանքի այլ առանձնահատուկ բնույթ ունեցող բնագավառների աշխատողների աշխատանքի և հանգստի ռեժիմի առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» N 201-Ն որոշումը (այսուհետ՝ ՀՀ կառավարության 201-Ն որոշում):

Քննության առնենք առողջապահական բնագավառի աշխատողների (շաբաթական 39 ժամ) նվազագույն ժամային տարիֆային դրույքի իրական (վճարման ենթակա) և անվանական (հաշվարկային) չափերը:

1.7.1.

Աշխատանքի առանձնահատուկ բնույթ ունեցող բնագավառների աշխատողների (շաբաթական 39 ժամ) նվազագույն ժամային տարիֆային դրույքի իրական (վճարման ենթակա) չափը

Որպես օրինակ դիտարկենք ՀՀ կառավարության 201-Ն որոշման 1-ին հավելվածի 1-ին կետով սահմանված առողջապահական բնագավառի նորմալ աշխատաժամանակով (շաբաթական 39 ժամ) աշխատողների նվազագույն ժամային տարիֆային դրույքի իրական (վճարման ենթակա) և անվանական (հաշվարկային) չափերը:

ՀՀ կառավարության 201-Ն որոշման 1-ին հավելվածի 1-ին կետի համաձայն՝ առողջապահական բնագավառի աշխատողների նորմալ աշխատաժամանակը սահմանվում է շաբաթական կտրվածքով (շաբա-

թական 39 ժամ), իսկ նվազագույն ժամային տարիֆային դրույքը որոշելու համար օրենքը պահանջում է, որպեսզի նվազագույն ամսական աշխատավարձը բաժանվի 33 օրենսդրությամբ այդ աշխատողների՝ ամսվա համար սահմանված աշխատաժամանակի նորմալ տևողության վրա հետևաբար, անհրաժեշտություն է առաջանում որոշել ամսվա աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը: Այսպես՝

1. որոշենք նորմալ աշխատաժամանակի դեպքում աշխատողների շաբաթվա աշխատավարձի նվազագույն չափը կիրառելով սույն պարզաբանման 1.4-րդ կետում նշված ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն իրական (վճարման ենթակա) չափը՝ 405 դրամը: Այն կկազմի՝ 16200 (40 ժամ՝ շաբաթական x 405) դրամ,

2. որոշենք ամսվա շաբաթների թիվը: Այն կկազմի՝ 4.2 (68 000 / 16 200) շաբաթ,

3. որոշենք առողջապահական բնագավառի նորմալ աշխատաժամանակով (շաբաթական 39 ժամ) աշխատողների ամսական աշխատաժամանակի տևողությունը: Այն կկազմի 163.8 (4.2 x 39) ժամ:

Կիրառելով «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի նասին» 33 օրենքի 2.1-րդ հոդվածը, կստանանք կոնկրետ առողջապահական բնագավառի նորմալ աշխատաժամանակով (շաբաթական 39 ժամ) աշխատողների նվազագույն ժամային տարիֆային դրույքի իրական (վճարման ենթակա) չափը: Այն կկազմի՝ 415.4 (68 000 / 163.8) դրամ:

Այս դեպքում դրոշմանիշային վճարը կատարվում է գործատուի միջոցների հաշվին:

1.7.2.

Նպատակային սոցիալական վճար չկատարող աշխատանքի առանձնահատուկ բնույթ ունեցող բնագավառների աշխատողների (շաբաթական 39 ժամ) նվազագույն ժամային տարիֆային դրույքի անվանական (հաշվարկային) չափը

1. Կիրառելով սույն պարզաբանման 1.5-րդ կետում նշված ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն իրական (վճարման ենթակա) չափը՝ 529 դրամը կորոշենք նորմալ աշխատաժամանակի դեպքում աշխատողների շաբաթվա աշխատավարձի նվազագույն չափը: Այն կկազմի 21 160 (40 x 529) դրամ:

2. Նպատակային սոցիալական վճար չկատարող աշխատողների նվազագույն ամսական անվանական (հաշվարկային) աշխատավարձի չափը, ըստ սույն պարզաբանման 1.2-րդ կետի, կազմում է 88 312 դրամ, բաժանելով շաբաթվա աշխատավարձի նվազագույն չափի վրա, կստանանք շաբաթվա օրերի թիվը: Այն կկազմի՝ 4.2 (88 312 / 21 160) շաբաթ:

3. Որոշենք նպատակային սոցիալական վճար չկատարող առողջապահական բնագավառի նորմալ աշխատաժամանակով (շաբաթական 39 ժամ) աշխատողների ամսական աշխատաժամանակի տևողությունը: Այն կկազմի 163.8 (4.2 x 39) ժամ:

Կիրառելով «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի նասին» 33 օրենքի 2.1-րդ հոդվածը՝ կստանանք նպատակային սոցիալական վճար չկատարող առողջապահական բնագավառի նորմալ աշխատաժամանակով (շաբաթական 39 ժամ) աշխատողների նվազագույն ժամային տարիֆային դրույքի անվանական (կեղտոտ) չափը: Այն կկազմի՝ 539.1 (88312 / 163.8) դրամ:

Այս դեպքում դրոշմանիշային վճարը կատարվում է գործատուի միջոցների հաշվին:

1.7.3.

Նպատակային սոցիալական վճար կատարող առողջապահական բնագավառի սովորական (շաբաթական 39 ժամ) աշխատողների նվազագույն ժամային տարիֆային դրույքի անվանական (հաշվարկային) չափը՝ ներառյալ եկամտային հարկը

Կիրառելով նպատակային սոցիալական վճար կատարող աշխատողի նվազագույն ամսական աշխատավարձի անվանական (հաշվարկային) չափն ըստ սույն պարզաբանումների 1.3-րդ կետի՝ կազմում է 91 275 դրամ, հետևաբար առողջապահական բնագավառի նպատակային սոցիալական վճար կատարող (շաբաթական 39 ժամ) աշխատողների նվազագույն ժամային տարիֆային դրույքի անվանական (հաշվարկային) չափը, ներառյալ եկամտային հարկը, կկազմի 557.2 դրամ (91275 / 163.8):

Այս դեպքում դրոշմանիշային վճարը կատարվում է գործատուի միջոցների հաշվին:





**ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ԱՄՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՍԱՀՄԱՆՄԱՆ
ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ ԵՎ ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ԱՄՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ
ՎԻՃԱԿԱԳՐԱԿԱՆ ԲՆՈՒՅԹԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ**

Ձեզ ենք ներկայացնում վիճակագրական բնույթի վերլուծություններ՝ նվազագույն ամսական աշխատավարձի վերաբերյալ, որոնք կբարձրացնեն նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին ընդհանուր պատկերացումները: Այսպես.

Ուսումնասիրությունները ցույց են տվել, որ ուղիղ կապ գոյություն ունի նվազագույն ամսական աշխատավարձի և՝

1. միջին ամսական աշխատավարձի միջև,
2. պարենային զանբյուրի արժեքի միջև:

Քննարկենք դրանք առանձին-առանձին.

1. Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի եզրակացության համաձայն՝ նվազագույն ամսական աշխատավարձը պետք է կազմի տվյալ երկրում ձևավորված միջին ամսական աշխատավարձի 60%-ը: Վիճակագրության ազգային ծառայության 2019թ. սեպտեմբերի հրապարակմանը տրված գնահատականի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետությունում 2019թ. սեպտեմբերի դրությամբ միջին ամսական անվանական աշխատավարձը կազմել է 178 430.0 դրամ (պետական հատվածում՝ 158 956 դրամ, ոչ պետական հատվածում՝ 191 352 դրամ): Հետևաբար 2020թ. հունվարի 1-ից նվազագույն ամսական աշխատավարձի անվանական չափը (նվազագույն ամսական աշխատավարձը՝ եկամտային հարկով և սոցիալական վճարով), պետք է կազմեր ոչ թե 88 311 դրամ, այլ առնվազն 107 058 դրամ (178 430.0 * 60%): Փաստորեն 2020թ. հունվարի 1-ին սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի անվանական չափը 18 747 (107058 – 88 311) դրամով պակաս է սահմանվել քան նախատեսում է աշխատանքի միջազգային իրավունքը:

2. Ըստ վիճակագրության ազգային ծառայության կողմից հրապարակված տվյալների 2019թ. երրորդ եռամսյակի դրությամբ՝ պարենային զանբյուրի արժեքը ըստ ՀՀ առողջապահության նախարարության կողմից մշակված սննդամթերքի կազմի, կառուցվածքի և էներգետիկայի կազմել է 34 121.0 դրամ, իսկ ըստ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի կողմից 7 872 տնային տնտեսություններում իրականացրած տնային տնտեսությունների կենսապայմանների ամբողջացված հետազոտության արդյունքների հիման վրա փաստացի ձևավորված սպառողական զանբյուրի՝ 24 461.4: Այն, ըստ ՀՀ առողջապահության նախարարության կողմից մշակված մեթոդաբանության 33 879 դրամով, իսկ տնային տնտեսության հետազոտության արդյունքների՝ 43 538.6 դրամով պակաս է, քան նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափը՝ 68 000 դրամը: Նվազագույն սպառողական զանբյուրի արժեքը նույն ժամանակահատվածում կազմել է 60 394.2 դրամ: Այս դեպքում կրկին նվազագույն ամսական աշխատավարձը 7 605.8 դրամով ավել է քան սպառողական զանբյուրի արժեքը:

«Կենսաապահովման նվազագույն զանբյուրի և կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածի 3-րդ կետի համաձայն՝ կենսաապահովման նվազագույն զանբյուրի և կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի սահմանումը նպատակ ունի հիմնավորել սահմանվող նվազագույն աշխատավարձի, կենսաթոշակների, կրթաթոշակների, նպաստների և սոցիալական այլ վճարների չափերը, ինչպես նաև որոշել չհարկվող եկամտի չափը:

Կենսաապահովման նվազագույն զանբյուրը (պարենային զանբյուրը) մթերքների այն ամենափոքր քանակությունն է, որն ապահովում է մարդու նվազագույն պարենային պահանջները բավարարելու համար: Իսկ կենսաապահովման նվազագույն զանբյուրում (պարենային զանբյուրում) ներառված սննդամթերքի կազմի, կառուցվածքի և էներգետիկայի դրամական արտահայտությունն էլ կազմում է կենսաապահովման նվազագույն բյուջեն (պարենային զանբյուրի արժեքը):

Ձեզ ենք ներկայացնում 2019թ. III եռամսյակի միջին ընթացիկ գներով պարենային զանբյուրի արժեքը և նվազագույն սպառողական զանբյուրի արժեքը՝ ըստ ՀՀ առողջապահության նախարարության կողմից մշակված սննդամթերքի կազմի, կառուցվածքի և էներգետիկայի և ըստ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի կողմից 7 872 տնային տնտեսություններում իրականացված տնային տնտեսությունների կենսապայմանների ամբողջացված հետազոտության արդյունքների հիման վրա փաստացի ձևավորված սպառողական զանբյուրի:

ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ՄՊԱՌՈՂԱԿԱՆ ԶԱՄԲՅՈՒՂԻ ԱՐԺԵՔԸ 2019Թ. III ԵՌԱՄՅԱԿԻ ՄԻՋԻՆ ԸՆԹԱՑԻԿ ԳՆԵՐՈՎ

(հաշվարկված 77 վիճակագրական կոմիտեի կողմից, ըստ 77 առողջապահության նախարարության կողմից մշակված սննդամթերքի կազմի, կառուցվածքի և էներգետիկայի)

	Պարենամթերքի անվանումը	Օրական սպառման նորման 1 շնչի հաշվով, կգ	Տարեկան սպառման նորման 1 շնչի հաշվով, կգ	Օրական էներգետիկան 1 շնչի հաշվով, կկալ	Միավորի գինը, դրամ	Տարեկան նորմայի արժեքը 1 շնչի հաշվով, դրամ
1	Հացամթերք	0.355		992.2		76 781.6
	այդ թվում					
1.1	հաց	0.25	91.3	622.5	502.8	45 905.6
1.2	ալյուր	0.02	7.3	70.6	390.5	2 850.7
1.3	մակարոնեղեն	0.015	5.5	55	572.6	3 149.3
1.4	ծավարեղեն (բրինձ)	0.05	18.3	175.5	769.2	14 076.4
1.5	ընդեղեն (լոբեղեն)	0.02	7.3	68.6	1 479.4	10 799.6
2	Սսամթերք (տավարի միս)	0.1	36.5	203	3 021.8	110 295.7
3	Կաթնամթերք			339.7		89 957.7
	այդ թվում՝					
3.1	կաթ, լիտր	0.2	73	122	368.2	26 878.6
3.2	կաթնաշոռ	0.01	3.7	7.5	2 386.4	8 829.7
3.3	կենդանական յուղ	0.02	7.3	143.4	4 993.5	36 452.6
3.4	պանիր	0.025	9.1	66.8	1955.7	17 796.9
4	Կարտոֆիլ	0.25	91.3	167.5	263.2	24 030.2
5	Բանջարեղեն (կաղամբ, գլուխ սոխ)	0.3	109.5	87	204.8	22 425.6
6	Միրգ (խնձոր)	0.2	73	96	430.3	31 411.9
7	Շաքար	0.05	18.3	193.5	296.5	5 426.0
8	Չու, հատ	0.5	182.5	40	62.8	11 461.0
9	Բուսական յուղ	0.02	7.3	176.8	660.0	4 818.0





10	Մարզարին	0.01	3.7	72	1 107.9	4 099.2
11	Ձուկ	0.03	11	44.4	2 613.2	28 745.2
	Ընդամենը			2 412.1 կկալ		409 452.0

Պարենային զանբյուղի արժեքը		
տարեկան կտրվածքով		409 452.0 դրամ
ամսական կտրվածքով		34 121.0 դրամ
Նվազագույն սպառողական զանբյուղի արժեքը		
տարեկան կտրվածքով		724 730.0 դրամ (գործակից 1.77)
ամսական կտրվածքով		60 394.2 դրամ

Հավելված 2

ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ՄՊԱՌՈՂԱԿԱՆ ԶԱՄԲՅՈՒՂԻ ԱՐԺԵՔԸ 2019Թ. III ԵՌԱՄՍՅԱԿԻ ՄԻՋԻՆ ԸՆԹԱՑԻԿ ԳՆԵՐՈՎ

(հաշվարկված՝ Համաշխարհային բանկի մեթոդաբանությամբ՝ 2009թ.-ին ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի կողմից 7 872 տնային տնտեսություններում իրականացված տնային տնտեսությունների կենսապայմանների ամբողջացված հետազոտության արդյունքների հիման վրա փաստացի ձևավորված սպառողական զանբյուղի)

	Պարենամթերքի անվանումը	Օրական փաստացի սպառումը 1 շնչի հաշվով, գրամ	Օրական էներգետիկան 1 շնչի հաշվով, կկալ	Մեկ ամսում սպառված սննդամթերքի արժեքը 1 շնչի հաշվով, դրամ	Մեկ ամսում սպառված սննդամթերքի արժեքը 1 մեծահասակի հաշվով, դրամ
1	Հացամթերք	461.1	1 355.0	7 658.4	8 528.3
2	Մսամթերք	48.3	87.6	3 300.0	3 674.8
3	Չկնամթերք	2.5	2.4	144.3	160.7
4	Կաթնամթերք		144.3	3 150.3	3 508.1
5	Ձու	18.6	27.2	357.7	398.3
6	Յուղ և ճարպ	30.5	229.9	2 221.3	2 473.6
7	Միրգ	113.9	47.7	1 688.9	1 880.8
8	Բանջարեղեն	203.7	76.0	2 683.1	2 987.8
9	Կարտոֆիլ	145.6	109.2	1 172.3	1 305.4
10	Շաքար	24.4	94.4	221.8	247.0
11	Ոչ ալկոհոլային խմիչքներ	4.2	1.1	60.4	67.2
12	Այլ սննդամթերք	35.6	57.2	1 802.9	2 007.7
	Ընդամենը		2 232.0	24 461.4	27 239.7

Պարենային զանբյուղի ամսական արժեքը	24 461.4 դրամ	27 239.7 դրամ
Նվազագույն սպառողական զանբյուղի ամսական արժեքը	43 296.7 դրամ	48 214.3 դրամ (գործակից 1.77)

Նվազագույն ամսական աշխատավարձի կիրառման հիմնական առանձնահատկությունները

Հիմնադրույթ 1.

1. Նվազագույն ամսական աշխատավարձը՝ 68 000 դրամը (88 312 դրամը՝ եկամտային հարկով, առանց նպատակային սոցիալական վճարի կամ 91 275 դրամը՝ եկամտային հարկի և նպատակային սոցիալական վճարի (2.5 %-ի) հետ միասին), սահմանվում է նորմալ՝ օրական 8-ժամյա կամ շաբաթական 40-ժամյա աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատողների համար: Ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատողների համար սահմանվող նվազագույն աշխատավարձը կարող է ցածր լինել նվազագույն ամսական աշխատավարձից: Այս առանձնահատկության իրավական հիմնավորումը սահմանված է՝

ա) «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 2-րդ հոդվածում,
բ) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 187-րդ հոդվածում:

Օրինակ 1. Եթե աշխատողը զբաղեցնում է նվազագույն ամսական աշխատավարձով աշխատատեղ և աշխատում է ոչ լրիվ աշխատաժամանակով (1/2 դրույքով), ապա տվյալ աշխատողի աշխատանքային պայմանագրում սահմանվող գումարի նվազագույն չափը կլինի՝

- նպատակային սոցիալական վճար չկատարողների համար՝ 44 156 (88312 / 2) դրամ, իսկ վճարվող աշխատավարձը՝ 34 000 (44 156 – 44 156 .23%) դրամ, կամ, որ նույնն է, թե 68 000 դրամի 1/2 մասը:

- նպատակային սոցիալական վճար կատարողների համար՝ 38 952 (91 275/2) դրամ, իսկ վճարվող աշխատավարձը՝ 34 000 (91 275-91 275 . 23% - 91 275 . 2.5%) դրամ կամ, որ նույնն է, թե կրկին 68 000 դրամի 1/2 մասը:

2. Նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափը՝ 68 000 դրամը, չհարկվող եկամտի չափն է:

3. Գոյություն ունի կախվածություն նվազագույն ամսական աշխատավարձի և ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների հաշվարկման միջև:

Այսպես՝

Հիմնադրույթ 2.

- Եթե ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստի չափը հաշվարկելու համար հիմք ընդունվող մեծությունը գերազանցում է ժամանակավոր անաշխատունակությունն առաջանալու օրվա դրությամբ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված չափի և նվազագույն ամսական աշխատավարձի նկատմամբ հաշվարկված եկամտային հարկի (սոցիալական վճար կատարողի դեպքում նաև սոցվճարի) հանրագումարի տասնապատիկը, ապա ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստը հաշվարկվում է ժամանակավոր անաշխատունակությունն առաջանալու օրվա դրությամբ սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի նկատմամբ հաշվարկված եկամտային հարկի (սոցիալական վճար կատարողի դեպքում նաև սոցվճարի) հանրագումարի տասնապատիկից:

Օրինակ 2. Եթե աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձը կազմել է 1 000 000 դրամ, ապա սոցիալական վճար չկատարող աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստի հաշվարկման համար որպես միջին ամսական աշխատավարձ հիմք է ընդունվում 88 312 դրամի տասնապատիկը՝ այսինքն 883 120 դրամը: Իսկ սոցիալական վճար կատարող աշխատողի դեպքում՝ 91 275 դրամի տասնապատիկը՝ 912 750 դրամը:

Հիմնադրույթ 3.

- Եթե օրենքով սահմանված կարգով հաշվարկված՝ վարձու աշխատողին տրվող մայրության նպաստի չափը հաշվարկելու համար հիմք ընդունվող միջին ամսական աշխատավարձը գերազանցում է ժամանակավոր անաշխատունակությունն առաջանալու օրվա դրությամբ սահմանված «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված չափի և նվազագույն





ամսական աշխատավարձի նկատմամբ հաշվարկված եկամտային հարկի (սոցիալական վճար կատարողի դեպքում նաև սոցվճարի) հանրագումարի տասնհինգապատիկը, ապա վարձու աշխատողի մայրության նպաստը հաշվարկվում է ժամանակավոր անաշխատունակությունն առաջանալու օրվա դրությամբ սահմանված «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված չափի և նվազագույն ամսական աշխատավարձի նկատմամբ հաշվարկված եկամտային հարկի (սոցիալական վճար կատարողի դեպքում նաև սոցվճարի) հանրագումարի տասնհինգապատիկից:

Օրինակ 3. Եթե աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձը կազմել է 1 500 000 դրամ, ապա սոցիալական վճար չկատարող աշխատողի մայրության նպաստի հաշվարկման համար որպես միջին ամսական աշխատավարձ հիմք է ընդունվում 88 312 դրամի տասնհինգապատիկը՝ այսինքն 1 324 680 դրամը: Իսկ սոցիալական վճար կատարող աշխատողի դեպքում՝ 91 275 դրամի տասնհինգապատիկը՝ 1 369 125 դրամը:

Հիմնադրույթ 4.

- Եթե օրենքով սահմանված կարգով հաշվարկված՝ վարձու աշխատողի կամ ինքնուրույնաբար իրեն աշխատանքով ապահոված անձի մայրության նպաստը հաշվարկելու համար հիմք ընդունվող միջին ամսական աշխատավարձը կամ եկամուտը պակաս է «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված չափի և նվազագույն ամսական աշխատավարձի նկատմամբ հաշվարկված եկամտային հարկի (սոցիալական վճար կատարողի դեպքում նաև սոցվճարի) հանրագումարի հիսուն տոկոսից, ապա մայրության նպաստը հաշվարկվում է «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված չափի և նվազագույն ամսական աշխատավարձի նկատմամբ հաշվարկված եկամտային հարկի (սոցիալական վճար կատարողի դեպքում նաև սոցվճարի) հանրագումարի հիսուն տոկոսից:

Օրինակ 4. Եթե աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձը կազմել է 25 000 դրամ, ապա սոցիալական վճար չկատարող աշխատողի մայրության նպաստի հաշվարկման համար որպես միջին ամսական աշխատավարձ հիմք է ընդունվում 88 312 դրամի հիսուն տոկոսը՝ այսինքն 44 156 դրամը: Իսկ սոցիալական վճար կատարող աշխատողի դեպքում՝ 91 275 դրամի հիսուն տոկոսը՝ 45 637.5 դրամը:

Հիմնադրույթ 5.

- Ինքնուրույնաբար իրեն աշխատանքով ապահոված անձի մայրության նպաստի չափը հաշվարկելու համար հիմք ընդունվող միջին ամսական եկամուտը կամ ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստի չափը հաշվարկելու համար հիմք ընդունվող միջին ամսական եկամտից հաշվարկված տոկոսաչափը գերազանցում է ժամանակավոր անաշխատունակությունն առաջանալու օրվա դրությամբ սահմանված «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված չափի և նվազագույն ամսական աշխատավարձի նկատմամբ հաշվարկված եկամտային հարկի (սոցիալական վճար կատարողի դեպքում նաև սոցվճարի) հանրագումարի հնգապատիկը, ապա ինքնուրույնաբար իրեն աշխատանքով ապահոված անձի նպաստը հաշվարկվում է ժամանակավոր անաշխատունակությունն առաջանալու օրվա դրությամբ սահմանված «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված չափի և նվազագույն ամսական աշխատավարձի նկատմամբ հաշվարկված եկամտային հարկի (սոցիալական վճար կատարողի դեպքում նաև սոցվճարի) հանրագումարի հնգապատիկից:

Հիմնադրույթ 6.

4. Գոյություն ունի կախվածություն նվազագույն ամսական աշխատավարձի և ամենամյա, ուսումնական արձակուրդներ, ծանուցման ժամկետը չպահպանելու, աշխատանքից ազատվողին աշխատանք փնտրելու համար ազատ ժամանակ տրամադրելու, արձակման նպաստ հաշվարկե-

լու, պետական կամ հասարակական պարտականությունների կատարման համար աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատված աշխատողի աշխատավարձը հաշվարկելու, պարապուրդի, ոչ աշխատողի մեղքով աշխատանքային նորմաները չկատարվելու, աշխատողի առողջական վիճակի պատճառով այլ աշխատանքի փոխադրվելու, լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումների, առողջության ստուգման, աշխատողի նյութական պատասխանատվության, աշխատանքը ժամանակավորապես դադարեցվելու, հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կնոջն բժշկական հետազոտություն անցնելու, մինչև երեխայի մեկուկես տարեկան երեխային կրծքով կերակրող կնոջը տրամադրվող ընդմիջման, աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ վեճերի դեպքերում հաշվարկվող միջին ամսական աշխատավարձի հաշվարկման միջև:

Այսպես՝

- եթե հաշվարկված միջին ամսական կամ միջին ժամային աշխատավարձերը համապատասխանաբար ցածր են տվյալ պահին գործող նվազագույն ամսական աշխատավարձից կամ ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափից, ապա միջին ամսական կամ միջին ժամային աշխատավարձերի փոխարեն համապատասխանաբար հինք է ընդունվում տվյալ պահին գործող նվազագույն ամսական աշխատավարձը կամ ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափը:

Յիննադրույթ 7.

- Գործավարձով աշխատողի աշխատավարձը փոխկապակցված է նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափի հետ:

Օրինակ 5. Ենթադրենք՝

- սոցիալական վճար կատարելու պարտավորություն չունեցող աշխատողի աշխատավարձը գործավարձային է: Մեկ դետալի թողարկման համար սահմանվել է 1000 դրամ.

- աշխատողն աշխատել է ըստ աշխատանքային պայմանագրի՝ օրական 8 ժամ, շաբաթական՝ 40 ժամ աշխատանքային ռեժիմով.

- աշխատողը տվյալ ամսվա ընթացքում ներգրավված է եղել գիշերային աշխատանքում՝ ընդհանուր առմամբ 10 ժամ.

- ըստ աշխատանքային պայմանագրի՝ գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար ժամային դրույքաչափից բացի, վճարվում է հավելում՝ ժամային դրույքաչափի 30 տոկոսի չափով.

- տվյալ ամսվա ընթացքում աշխատողը թողարկել է ընդամենը 50 դետալ.

- տվյալ ամսվա ընթացքում աշխատողը աշխատանքից բացակայություններ չի ունեցել.

Անհրաժեշտ է որոշել աշխատողի տվյալ ամսվա աշխատավարձը:

Քանի որ ամբողջ աշխատանքային ամսվա ընթացքում աշխատողը բացակայություններ չի ունեցել և նա, ըստ կատարողական ակտի, ամբողջ ամսվա ընթացքում թողարկել է ընդամենը 50 դետալ, գիշերային աշխատաժամանակի տևողությունը կազմել է 10 ժամ, հետևաբար, թվում է թե, նրա համար պետք է հաշվարկել $53\ 869 (50 * 1000 + (50\ 000 / 168 (ամսվա ժամերի թիվը) * 1.3 * 10)$ դրամ աշխատավարձ, սակայն այդ դեպքում կխախտվեր Օրենքի և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 179-րդ հոդվածի իմպերատիվ դրույթը: Տվյալ ամսվա աշխատավարձի հաշվարկման ճիշտ տարբերակը հետևյալն է՝

- *հաշվարկենք տվյալ ամսվա թողարկված արտադրանքի դիմաց աշխատողի վարձատրության չափը: Այն կազմում է 50 000 (50 x 1000) դրամ.*

- *քանի որ աշխատողն աշխատել է ամբողջ ամիսն առանց բացակայությունների՝ օրական 8 ժամ, շաբաթական՝ 40 ժամ, թողարկված արտադրանքի դիմաց հաշվարկված աշխատավարձի չափը փոքր է ստացվել նվազագույն ամսական աշխատավարձից, հետևաբար տվյալ ամսվա արտադրողական աշխատավարձի փոխարեն պետք սահմանել՝ 88 312 դրամ.*





- ամսական աշխատավարձի չափը հաշվարկելուց հետո անհրաժեշտ է հաշվարկել գիշերային աշխատանքի դիմաց վարձատրությունը: Այն կազմում է 3 869 (50 000 / 168 (ամսվա ժամերի թիվը) * 10 * 1.3) դրամ:

Հետևաբար, սոցիալական վճար չկատարող աշխատողի տվյալ ամսվա անվանական աշխատավարձը կկազմի՝ 92 181 (88312 + 3869) դրամ:

Այս դեպքում դրոշմանիշային վճարը կատարվում է գործատուի միջոցների հաշվին:

Հիմնադրույթ 8.

Նվազագույն ամսական աշխատավարձը կիրառվում է ինչպես աշխատանքային հարաբերություններում աշխատավարձ սահմանելիս (վճարային բաղադրիչ), այնպես էլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված դեպքերում (հաշվարկային բաղադրիչ):

Քննարկենք դրանք առանձին-առանձին:

ա) Նվազագույն ամսական աշխատավարձի վճարային բաղադրիչը՝ 68 000 դրամը, կիրառվում է միայն աշխատանքային հարաբերություններում: Այն քաղաքացիաիրավական հարաբերություններում չի կիրառվում:

Օրինակ 6. Ենթադրենք պատվիրատուի և կատարողի միջև կնքվել է ծառայությունների մատուցման պայմանագիր, որի համաձայն՝

ա) պայմանագրով սահմանված աշխատանքների կատարման ժամկետ է սահմանվել 30 աշխատանքային օր,

բ) պայմանագրով սահմանված գինը կազմում է 50 000 դրամ՝ ներառյալ եկամտային հարկը:

Հետևաբար հանձնման-ընդունման ակտը ստորագրելուց հետո պատվիրատուն կատարողին պարտավոր է վճարել 38 500 դրամ ($50\ 000 - 50\ 000 * 23\ %$), որն, իհարկե, փոքր է նվազագույն ամսական աշխատավարձից՝ 68 000 դրամից:

գ) Հաշվարկային նվազագույն ամսական աշխատավարձը կիրառվում է որոշակի սահմանափակ դեպքերում: Սասնավորապես՝ «Վարչական իրավասխատումների վերաբերյալ» օրենսգրքով նախատեսված վարչական պատասխանատվության կամ «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված տուրքի չափը որոշելիս և ՀՀ օրենսգրքերով, օրենքներով, ՀՀ Նախագահի հրամանագրերով, ՀՀ կառավարության և վարչապետի որոշումներով, նախարարությունների և գերատեսչությունների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, առանձին իրավաբանական անձանց ակտերով սահմանված դեպքերում:

Օրինակ 7. Ենթադրենք գործատուն իր մոտ աշխատանքի է ընդունել ՀՀ քաղաքացուն, որի ներկայացրած փաստաթղթերում բացակայում է նույնականացման քարտը կամ անձնագիրը: Այս դեպքում «Վարչական իրավասխատումների վերաբերյալ» օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուն կրում է վարչական պատասխանատվություն՝ նվազագույն աշխատավարձի քսանապատիկի չափով, այսինքն՝ 20 000 ($20 * 1000$) դրամ:

Ինչպես նկատում ենք, այս դեպքում որպես նվազագույն աշխատավարձ օգտագործվում է ոչ թե 50 000 դրամը, այլ 1000 դրամը:

Ինչպես նկատում ենք այս դեպքում որպես նվազագույն աշխատավարձ օտարծովում է ոչ թե 68 000 դրամը, այլ 1000 դրամը:

ՀԵՏԱՔՐՔՐԱՇԱՐԺ ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐԶ

Ձեզ ենք ներկայացնում աշխարհի ամենաբարձր, ամենացածր նվազագույն ամսական աշխատավարձ ունեցող երկրները, ինչպես նաև հետխորհրդային և մեր հարևան երկրների նվազագույն ամսական աշխատավարձ ունեցող երկրների ցանկը:

Ամսական 1000 ԱՄՆ դոլարից բարձր նվազագույն աշխատավարձ ունեցող աշխարհի երկրները

1000 ԱՄՆ դոլարից ավելի բարձր նվազագույն ամսական աշխատավարձ ունեցող աշխարհի երկրներն են՝

	Ամսական 1000 ԱՄՆ դոլարից բարձր նվազագույն աշխատավարձ ունեցող աշխարհի երկրները	ԱՄՆ դոլար	Եվրո	Ժամային դրույթաչափ (ԱՄՆ դոլար)
1	Լյուքսեմբուրգ	2353.91	2071.10	13.60
2	Սան-Մարինո	1888.22	-	-
3	Իռլանդիա	1881.09	1613.95	
4	Նոր Զելանդիա	1874,9	1 613.95	
5	Գերմանիա	1818.46	1 599.0	
6	Բելգիա	1818.17	1 562.59	
7	Նիդերլանդներ	1814.18		
8	Ֆրանսիա	1757.82	1 480.27	
9	Մեծ Բրիտանիա	1634.60	f 1231.99	
10	Սեն Կղզի	1537.2		9.15
11	Իսրայել	1499.09		
12	Գերնսի	1476.7		8,79
13	Կանադա՝	1416.2		
14	Անդորրա՝	1246.50		
15	Կորեայի Հանրապետություն	1236.5		7.36
16	ԱՄՆ	1218		7.25
17	Իսպանիայում	1187.49	1050	
18	Սլովենիա	1002.02		





**Հայաստանից ավելի ցածր նվազագույն աշխատավարձ ունեցող
աշխարհի երկրները**

Յ/Յ	Աշխարհի երկրներ, որտեղ սահմանված են Հայաստանից ավելի ցածր նվազագույն ամսական աշխատավարձ	ԱՄՆ դոլար	Յ/Յ	Աշխարհի երկրներ, որտեղ սահմանված են Հայաստանից ավելի ցածր նվազագույն ամսական աշխատավարձ	ԱՄՆ դոլար
1	Աֆղանստան	72.54	25	Եգիպտոս	118.22
2	Բուրնա	58.55	26	Նիգեր	50.31
3	Բուրկինա Ֆասո	58.04	27	Նիգերիա	82.74
4	Բոթսվանա	90.56	28	Պակիստան	142.35
5	Բենին	66.98	29	Պաուլսա Նոր Գվինեա	43
6	Վենեսուելա	1.98	30	Սվազիլենդ	35.12
7	Արևելյան Թիմոր	115	31	Սենեգալ	89.04
8	Գվինեա-Բիսաու	31.86	32	Սողոմոնյան Կղզիներ	92.4
9	Եգիպտոս	122.47	33	Սուդան	9.42
10	Զամբիա	63.87	34	Սիերա Լեոնե	52.91
11	Զիմբաբվե	82.89	35	Տաջիկստան	42.40
12	Կաբո Վերդե	129.49	36	Ուգանդա	35.28
13	Ղազախստան	114.60	37	Ուգբեկստան	67.18
14	Կամերուն	60.73	38	Ֆիլիպիններ	108.78
15	Ղրղզստան	25.11	39	ԿԱՀ	58.60
16	Կոմորյան կղզիներ	122.64	40	Չադ	99.12
17	Կոտ դ'Իվուար	99.83	41	Շրի Լանկա	65.36
18	Կուբա	15	42	Կոնգոյի Դեմոկրատական Հանրապետություն	89.25
19	Լիբերիա	26.60	43	Հնդկաստան	133.35
20	Մավրիտանիա	80.27	44	Գանա	41.16
21	Մադագասկար	53.64	45	Հայիթի	47.04
22	Մալավի	34.02	46	Բանգլադեշ	19
23	Մալի	66.98	47	Անգոլա	66
24	Մյանմա	65.31			

Երկրներ, որտեղ նվազագույն ամսական աշխատավարձ սահմանված չէ

Աշխարհում թվով 34 երկրներում նվազագույն ամսական աշխատավարձ սահմանված չէ:¹
Դրանք են՝

1.Ավստրիա, 2.Նորվեգիա, 3.Ֆինլանդիա, 4.Շվեդիա, 5. Շվեյցարիա, 6.Դանիա, 7. Իսլանդիա, 8.Իտալիա, 9.Կիպրոսի Հանրապետություն, 10.Սալդիվներ, 11.Սինգապուր, 12.Արաբական Միացիալ Եմիրություններ, 13.Բահրեյն, 14.Բուրունդի, 15.Գվինեա, 16.Ջիբութի, 17.Հորդանան, 18. Եմեն, 19. Քաթար, 20.Կիրիբատի, 21.Լիխտենշտեյն, 21.Միկրոնեզիայի Դաշնային Նահանգներ, 22.Նաուրու, 23. Ռուանդա, 24.Սամոա, 25.Սան Թոմե և Պրինսիպի, 26.Սենթ Վենսենթ և Գրենադիններ, 27.Սենթ Այուսիա, 28.Սոմալի, 29.Սուրինամ, 30.Տոնգո, 31.Տուվալի, 32.Էրիթրեա, 33.Եթովպիա, 34.Հարավային Սուդան:

Հայաստանի¹ հարևան երկրներում սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափերը

1. Թուրքիա՝ 476.81 ԱՄՆ դոլար կամ 2558 լիր,
2. Իրան՝ 263.93 ԱՄՆ դոլար կամ 1111269 թուման (11112690 ռիալ),
3. Ադրբեջան՝ 146.63 ԱՄՆ դոլար կամ 250 մանաթ,
4. Վրաստան՝ 8.36 ԱՄՆ դոլար կամ 20 լարի:

Գործատուի անհրաժեշտ գործողությունները նվազագույն ամսական աշխատավարձը փոփոխելիս

Նվազագույն ամսական աշխատավարձի փոփոխությամբ պայմանավորված գործատուն պետք է համապատասխան փոփոխություններ կատարի իր կողմից ընդունված այն փաստաթղթերում, որոնց մեջ առանձին իրավահարաբերություններ փոխկապակցված են նվազագույն ամսական աշխատավարձի հետ:

Դրանցից են մասնավորապես՝

1. ներքին կարգապահական կանոնները.
2. աշխատավարձի քաղաքականությունը.
3. վնասի փոխհատուցման կարգը.
4. վերջնահաշվարկի կարգը.
5. պարապուրդ սահմանելու կարգը և այլն:

¹ Հայաստան՝ 142 ԱՄՆ դոլար կամ 68 000 դրամ:





ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ

ՎԱՐՉԱԿԱՆ ԻՐԱՎԱՒԱՆՏՈՒՄՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՍԱԳՐՔՈՒՄ

Տեղեկանք

- ✓ Գերագույն խորհրդի կողմից 1985թ. դեկտեմբերի 6-ին ընդունված «Վարչական իրավախախտումների մասին» օրենսգրքում (այսուհետ՝ Օրենսգրք) փոփոխություն է կատարվել 2019 թվականի հոկտեմբերի 24-ին, որը ստորագրվել է 2019 թվականի նոյեմբերի 13-ին: Հաշվառման համարը՝ ՀՕ-197-Ն:
- ✓ Օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ են կատարվել 230 անգամ:
- ✓ 2019 թվականի հոկտեմբերի 24-ին ընդունված ՀՕ-197-Ն օրենքով փոփոխություն է կատարվել օրենսգրքի 170.8-րդ հոդվածում:
- ✓ 2019 թվականի հոկտեմբերի 24-ին ընդունված ՀՕ-197-Ն օրենքն ուժի մեջ է մտել 2019 թվականի նոյեմբերի 30-ին:
- ✓ Օրենսգրքում կատարված փոփոխության հիման վրա կազմված ինկորպորացված տարբերակում փոփոխությունը ներկայացվում է հին տարբերակի վրա գիծ քաշելու ձևով, նորը՝ գունավորված:

Այսպես՝

ՎԱՐՉԱԿԱՆ ԻՐԱՎԱՒԱՆՏՈՒՄՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ Օ Ր Ե Ն Ս Ա Գ Ի Ր Ք

Գ Լ ՈՒ Խ 12

ՎԱՐՉԱԿԱՆ ԻՐԱՎԱՒԱՆՏՈՒՄՆԵՐ ԱՌԵՎՏՐԻ ԵՎ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ, ՖԻՆԱՆՍՆԵՐԻ ԵՎ ՏՆԱՅՆԱԳՈՐԾԱԿԱՆ ԱՐՅԵՍՏՆԵՐՈՎ ԶԲԱՂՎԵԼՈՒ ԲՆԱԳԱՎԱՌՈՒՄ

(վերնագիրը լրաց. 11.09.18 ՀՕ-381-Ն)

Հոդված 170⁸: Ակցիզային դրոշմանիշերով և (կամ) դրոշմապիտակներով դրոշմավորման ենթակա չդրոշմավորված (չվերադրոշմավորված) ապրանքներ իրացնելը
(վերնագիրը փոփ. 16.05.16 ՀՕ-82-Ն)

Ակցիզային դրոշմանիշերով և (կամ) դրոշմապիտակներով դրոշմավորման ենթակա չդրոշմավորված (չվերադրոշմավորված) ապրանքներ իրացնելը, եթե դրանց ընդհանուր արժեքը վաճառողի մոտ նշված (իսկ չնշված լինելու դեպքում՝ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով որոշված) գներով չի գերազանցում հիսուն հազար դրամը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի երեքարյուրապատիկի չափով:

(170⁸-րդ հոդվածը լրաց. 08.06.98 ՀՕ-226, փոփ. 26.06.02 ՀՕ-393-Ն, 11.12.02 ՀՕ-479-Ն, խմբ. 26.10.10 ՀՕ-148-Ն, փոփ. 22.12.10 ՀՕ-12-Ն, 16.05.16 ՀՕ-82-Ն)

«Հոդված 170.⁸. Ակցիզային դրոշմանիշերով և (կամ) դրոշմապիտակներով դրոշմավորման ենթակա չդրոշմավորված (չվերադրոշմավորված) ապրանքներ իրացնելը (վերնագիրը փոփ. 16.05.16 ՀՕ-82-Ն)

1. Ակցիզային դրոշմանիշերով և (կամ) դրոշմապիտակներով դրոշմավորման ենթակա չդրոշմավորված (չվերադրոշմավորված) ապրանքներ օտարելը, եթե դրանց ընդհանուր արժեքը վաճառողի մոտ նշված (իսկ չնշված լինելու դեպքում՝ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով որոշված) գներով չի գերազանցում հիսուն հազար դրամը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի յոթանասունապատիկի չափով:

2. Նույն խախտումը, եթե այդ ապրանքների ընդհանուր արժեքը վաճառողի մոտ նշված (չնշված լինելու դեպքում՝ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով որոշված) գներով կազմում է հիսուն հազարից երկու հարյուր հազար դրամ՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի երեքհարյուրապատիկի չափով:

3. Նույն խախտումը, եթե այդ ապրանքների ընդհանուր արժեքը վաճառողի մոտ նշված (չնշված լինելու դեպքում՝ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով որոշված) գներով կազմում է երկու հարյուր հազարից հինգ հարյուր հազար դրամ՝

պատժվում է տուգանքով՝ նվազագույն աշխատավարձի ութհարյուրապատիկի չափով:

4. Նույն խախտումը, եթե այդ ապրանքների ընդհանուր արժեքը վաճառողի մոտ նշված (չնշված լինելու դեպքում՝ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով որոշված) գներով կազմում է հինգ հարյուր հազար դրամ և ավելի՝

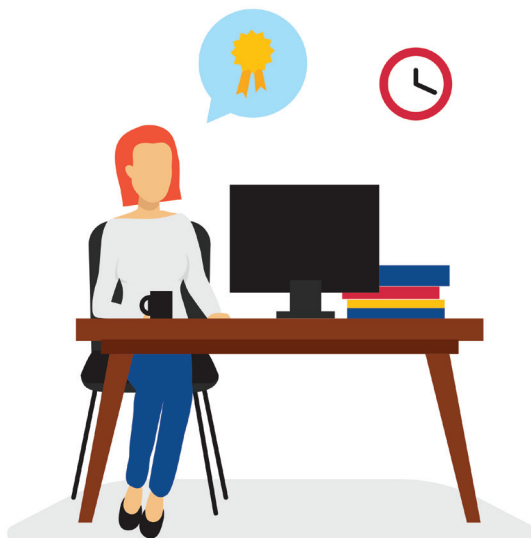
պատժվում է տուգանքով՝ նվազագույն աշխատավարձի հազարերկուհարյուրապատիկի չափով:

5. Սույն հոդվածի առաջին, երկրորդ և երրորդ մասերով նախատեսված խախտումները, որոնք կատարվել են պատասխանատու անձի կողմից՝

պատժվում են տուգանքով՝ նվազագույն աշխատավարձի երեքհազարապատիկի չափով:

Սույն հոդվածով նախատեսված պատասխանատու անձ է համարվում օրենսդրությամբ սահմանված կարգով տվյալ տնտեսավարող սուբյեկտի գործունեության ղեկավարման կամ կազմակերպման լիազորություն ունեցող անձը, որը ենթակա է պատասխանատվության նշված հոդվածով նախատեսված արարքների կատարման համար՝ անկախ խախտման սահմանային չափից»:

(170⁸ - *րդ հոդվածը լրաց. 08.06.98 ՀՕ-226, փոփ. 26.06.02 ՀՕ-393-Ն, 11.12.02 ՀՕ-479-Ն, խմբ. 26.10.10 ՀՕ-148-Ն, փոփ. 22.12.10 ՀՕ-12-Ն, 16.05.16 ՀՕ-82-Ն, խմբ. 24.10.19 ՀՕ-197-Ն*)





ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ

2006 ԹՎԱԿԱՆԻ ՕԳՈՍՏՈՍԻ 24-Ի

N 1262-Ն ՈՐՈՇՄԱՆ ՄԵՋ

Տեղեկանք

- ✓ ՀՀ կառավարության 2006թ. օգոստոսի 24-ի «ՀՀ պետական հանրակրթական ուսումնական հաստատությունների ծախսերի հաշվարկման, պետական հանրակրթական ուսումնական հաստատությունների ծախսերում կատարվող վերաբաշխումների կարգը հաստատելու և ՀՀ կառավարության 2001թ. օգոստոսի 25-ի N 773 որոշումն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին» N 1262-Ն որոշման մեջ (այսուհետ՝ N 1263-Ն Որոշում) փոփոխություններ և լրացում է կատարվել 2019թ. հոկտեմբերի 31-ին, որը ստորագրվել է 2019թ. նոյեմբերի 11-ին: Հաշվառման համարը՝ N 1503-Ն:
- ✓ N 1262-Ն Որոշման մեջ փոփոխություններ և լրացումներ են կատարվել 8 անգամ:
- ✓ 2019 թվականի հոկտեմբերի 31-ին ընդունված N 1503-Ն որոշմամբ՝
 - փոփոխություններ են կատարվել N 1262-Ն Որոշման վերնագրում, 1-ին, 2-րդ կետերում,
 - լրացում է կատարվել N 1262-Ն Որոշման 2-րդ կետում.
 - ուժը կորցրած է ճանաչվել N 1262-Ն Որոշման 4-րդ կետը:
- ✓ 2019թ. հոկտեմբերի 31-ին ընդունված N 1503-Ն որոշումն ուժի մեջ է մտնելու 2020 թ. հունվարի 1-ից:
- ✓ Որոշման մեջ կատարված փոփոխության և լրացումների հիման վրա կազմված ինկորպորացված տարբերակում փոփոխությունը ներկայացվում է հին տարբերակի վրա գիծ քաշելու ձևով, լրացումը՝ գունավորված:

Այսպես.

«Վավերացնում եմ»
 ՀՀ Նախագահ Ռ. Քոչարյան
 14 սեպտեմբերի 2006 թ.

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

24 օգոստոսի 2006 թվականի N 1262-Ն

ՀՀ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՆՐԱԿՐԹԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ

ԾԱԽՍԵՐԻ ՀԱՇՎԱՐԿՄԱՆ, ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՆՐԱԿՐԹԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԾԱԽՍԵՐՈՒՄ ԿԱՏԱՐՎՈՂ ՎԵՐԱԲԱՇՅՆՈՒՄՆԵՐԻ ԿԱՐԳԸ

ՀԱՍՏԱՏԵԼՈՒ ԵՎ ՀՀ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ 2001Թ. ՕԳՈՍՏՈՍԻ 25-Ի N 773 ՈՐՈՇՈՒՄՆ ՈՒԺԸ ԿՈՐՑՐԱԾ ԾԱՆԱԶԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

(փոփ. ուժի մեջ է մտնելու 01.01.2020թ.ից՝ 31.10.2019 N 1503-Ն որոշմամբ)

Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը որոշում է:

1. Հայաստանի Հանրապետության բոլոր պետական հանրակրթական ուսումնական հաստատությունների ֆինանսավորումն իրականացնել ըստ աշակերտների թվի՝ հետևյալ բանաձևով՝

$$Ըգ = Սթ \times Սգ + Պգ + ՏՍթ \times ԱՕք \times ԻԵգ + ՀՈԻՀՍթ \times 0.1 \times ՍԱդգ$$

որտեղ՝

Ըգ-ն մեկ տարվա համար հաստատությանը հատկացվող ընդամենը գումարն է,

Սթ-ն հաստատության սովորողների թիվն է,

Սգ-ն մեկ սովորողին ընկնող տարեկան գումարն է,

ՊԳ-ն հաստատության պահպանման ծախսերի նվազագույն գումարն է,
ՏՍԹ-ն հաստատություններում տարրական դասարաններում սովորողների և նախակրթարանների երեխաների թվի հանրագումարն է,

ԱՕԹ-ն աշխատանքային օրերի քանակն է,

ՄԵԳ-ն տարրական դասարանների և նախակրթարանների երեխաներին սննդով ապահովման մեկ օրվա գումարն է,

ՀՈՒՀՍԹ - հանրակրթական ուսումնական հաստատության սովորողների (բացառությամբ տարրական դասարանների) թիվն է,

ՍԱԴԳ-ն սոցիալապես անապահով ընտանիքների երեխաների դասագրքերի վարձավճարի փոխհատուցվող գումարն է:

Մինչև 100 աշակերտ ունեցող պետական հանրակրթական ուսումնական հաստատությունների համար հաստատության պահպանման ծախսերի նվազագույն գումարը 2014 թվականի համար կազմում է 16876.0 հազ. դրամ (ներառյալ ոչ ուսուցչական անձնակազմի աշխատավարձի տարեկան ֆոնդը), որը հետագա տարիներին ենթակա է վերահաշվարկման՝ ելնելով ընթացիկ ցուցանիշներից:

101-ից մինչև 300 աշակերտ ու 301 և ավելի աշակերտ ունեցող պետական հանրակրթական ուսումնական հաստատությունների համար հաստատության պահպանման ծախսերի նվազագույն գումարը բաղկացած է 2 մասից՝ հաստատության պահպանման ծախսերից և, աշակերտների թվից ելնելով, ըստ դպրոցների հաշվարկված ոչ ուսուցչական անձնակազմի աշխատավարձի տարեկան ֆոնդից:

«1. Հայաստանի Հանրապետության պետական հանրակրթական դպրոցները (այսուհետ՝ հաստատություն) ֆինանսավորել հետևյալ բանաձևերով՝

1.1. մինչև 73 սովորող ունեցող տարրական, մինչև 163 սովորող ունեցող հիմնական, մինչև 208 սովորող ունեցող միջնակարգ հանրակրթական դպրոցները և մինչև 136 սովորող ունեցող վարժարաններն ու ավագ դպրոցները՝

$$Ըգ = Սթ \times Ագ1 + (ՏԴթ \times ՏԴր + ՄԴթ \times ՄԴր + ԱԴթ \times ԱԴր) \times ՈՒՆա \times 12 + ՀԴծ, \text{ որտեղ՝}$$

Ըգ-ն մեկ տարվա համար հաստատությանը հատկացվող ընդամենը գումարն է,

Սթ-ն հաստատությունում սովորողների թիվն է,

Ագ1-ը մեկ սովորողին ընկնող տարեկան գումարն է,

ՏԴթ-ն, ՄԴթ-ն և ԱԴթ-ն համապատասխանաբար՝ տարրական, միջին և ավագ դպրոցներում դասարանների թիվն է,

ՏԴր-ն, ՄԴր-ն և ԱԴր-ն համապատասխանաբար՝ տարրական, միջին և ավագ դպրոցներում միջին հաշվով մեկ դասարանին ընկնող ուսուցչական դրույքների թիվն է՝ համաձայն հաստատության օրինակելի ուսումնական պլանի,

ՈՒՆա-ն ուսուցչական մեկ դրույքի համար սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափն է,

ՀԴծ-ն համադպրոցական ծախսն է, որը ներառում է հաստատության պահպանման ծախսերը և, աշակերտների թվից ելնելով, ոչ ուսուցչական անձնակազմի (այդ թվում՝ մանկավարժական հաստիքների) աշխատավարձի տարեկան ծախսերը.

1.2. 73 և ավելի սովորող ունեցող տարրական, 163 և ավելի սովորող ունեցող հիմնական, 208 և ավելի սովորող ունեցող միջնակարգ հանրակրթական դպրոցները և 136 և ավելի սովորող ունեցող վարժարաններն ու ավագ դպրոցները՝

$$Ըգ = Սթ \times Ագ2 + ՀԴծ, \text{ որտեղ՝}$$

Ըգ-ն մեկ տարվա համար հաստատությանը հատկացվող ընդամենը գումարն է,

Սթ-ն հաստատությունում սովորողների թիվն է,

Ագ2-ը մեկ սովորողին ընկնող տարեկան գումարն է,

ՀԴծ-ն համադպրոցական ծախսն է, որը ներառում է հաստատության պահպանման ծախսերը և, աշակերտների թվից ելնելով, ոչ ուսուցչական անձնակազմի (այդ թվում՝ մանկավարժական հաստիքների) աշխատավարձի տարեկան ծախսերը:»

(1-ին կետը լրաց. 16.01.14 N 16-Ն, խմբ. 08.07.15 N 749-Ն)

(փոփ. ուժի մեջ է մտնելու 01.01.2020թ.ից՝ 31.10.2019 N 1503-Ն որոշմամբ)





2. Հայաստանի Հանրապետության **Ֆինանսների «կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի»** նախարարին՝ Հայաստանի Հանրապետության յուրաքանչյուր տարվա պետական բյուջեի հաստատումից հետո մեկ ամսվա ընթացքում **Հայաստանի Հանրապետության կրթության և գիտության նախարարի հետ-համատեղ** հաստատել ըստ աշակերտների թվի ֆինանսավորման բանաձևի գործակիցները՝ ելնելով ընթացիկ ցուցանիշներից, կիրառելով համապատասխան գործակիցներ՝ հանրակրթական դպրոցի տարրական, միջին և ավագ մակարդակներում **«լրիվ համալրված դպրոցների մասով»**, ինչպես նաև լրացուցիչ գործակիցներ՝ բարձրլեռնային, լեռնային բնակավայրերի և միևնույն բնակավայրում միակ, մինչև 400 աշակերտ ունեցող, ինչպես նաև ավագ դպրոցների համար, ինչպես նաև, աշակերտների թվից ելնելով, մինչև 100 աշակերտ, 101-ից մինչև 300 աշակերտ, 301 և ավելի աշակերտ ունեցող դպրոցների համար ոչ ուսուցչական անձնակազմի նվազագույն հաստիքների թիվը, **սոցիալապես անապահով ընտանիքների երեխաների դասագրքերի վարձավճարի փոխհատուցվող գումարը և տարրական դասարանների երեխաներին սննդով ապահովման մեկ օրվա գումարը**։

(2-րդ կետը փոփ. 16.10.08 N 1188-Ն, խմբ. 18.03.11 N 259-Ն, լրաց. 16.01.14 N 16-Ն, 08.07.15 N 749-Ն)

(փոփ. և լրացումը մեջ են մտնելու 01.01.2020թ.ից՝ 31.10.2019 N 1503-Ն որոշմամբ)

3. (կետն ուժը կորցրել է 16.01.14 N 16-Ն)

4. Թույլատրել Հայաստանի Հանրապետության կրթության և գիտության նախարարին ու Հայաստանի Հանրապետության մարզպետներին (Երևանի քաղաքապետին) սույն որոշման 2-րդ կետով սահմանված՝ ըստ աշակերտների թվի ֆինանսավորման բանաձևի գործակիցները հաստատելուց հետո, մեկ ամսվա ընթացքում, անհրաժեշտության դեպքում, իրենց ենթակայության պետական հանրակրթական ուսումնական հաստատություններին սույն որոշման 1-ին կետով սահմանված բանաձևով հաշվարկված հատկացումներում կատարել վերաբաշխումներ՝ համաձայնեցնելով Հայաստանի Հանրապետության ֆինանսների նախարարի հետ: Հատկացվող գումարների վերաբաշխումները 2017 թվականի համար՝ Երևանի քաղաքապետարանի մասով, կարող են կատարվել սույն որոշումն ուժի մեջ մտնելուց հետո մեկ ամսվա ընթացքում:

(4-րդ կետը խմբ. 16.01.14 N 16-Ն, խմբ. 29.06.17 N 758-Ն)

(փոփ. ուժի մեջ է մտնելու 01.01.2020թ.ից՝ 31.10.2019 N 1503-Ն որոշմամբ)

5. Ուժը կորցրած ճանաչել Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2001 թվականի օգոստոսի 25-ի «Հայաստանի Հանրապետության՝ աշակերտների թվից անկախ ֆինանսավորվող հանրակրթական դպրոցների ցանկը հաստատելու մասին» N 773 որոշումը:

6. Սույն որոշումն ուժի մեջ է մտնում 2007 թվականի հունվարի 1-ից:

Հայաստանի Հանրապետության
վարչապետ

Ա. Մարգարյան

2006 թ. սեպտեմբերի 9
Երևան

Հավելված
ՀՀ կառավարության 2006 թվականի
օգոստոսի 24-ի N 1262-Ն որոշման

Կ Ա Ր Գ

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՆՐԱԿՐԹԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ
ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԾԱԽՍԵՐՈՒՄ ԿԱՏԱՐՎՈՂ ՎԵՐԱԲԱՇՇԽՈՒՄՆԵՐԻ
(հավելվածն ուժը կորցրել է 16.01.14 N 16-Ն)**

Հ Ա Մ Ա Ր
ՆՈՒԱՆ ԳԻՆԻ



ՕՐԳԱՆԻԿ



AM-BIO-112
Armenian Agriculture



ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

«ԿՈՒՏԱԿԱՅԻՆ ԿԵՆՍԱԹՈՇՉԱԿՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ» ՀՀ ՕՐԵՆՔՈՒՄ

Տեղեկանք

- ✓ ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2010 թվականի դեկտեմբերի 22-ին ընդունված «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» ՀՕ-244-Ն օրենքում (այսուհետ՝ ՀՕ-244-Ն Օրենք) փոփոխություններ են կատարվել 2019 թվականի հունիսի 25-ին, որը ստորագրվել է 2019 թվականի հունիսի 27-ին: Հաշվառման համարը՝ ՀՕ-72-Ն:
- ✓ ՀՕ-244-Ն Օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ են կատարվել 18 անգամ:
- ✓ ՀՕ-72-Ն օրենքով փոփոխություններ են կատարվել ՀՕ 224-Ն Օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ, 9-րդ կետում, Օրենքի 81-րդ հոդվածի 8.1-ին և 8.2-րդ մասերում:
- ✓ ՀՕ-72-Ն օրենքով ՀՕ 224-Ն Օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ, 9-րդ կետերում կատարված փոփոխություններն ուժի մեջ են մտնելու 2020 թվականի հունվարի 1-ից, իսկ Օրենքի 81-րդ հոդվածի 8.1-ին և 8.2-րդ մասերում կատարված փոփոխություններն ուժի մեջ են մտնելու 2021 թվականի հունվարի 1-ից:
- ✓ Օրենքում կատարված փոփոխությունների հիման վրա կազմված ինկոպորացված տարբերակում փոփոխությունները ներկայացվում են հին տարբերակի վրա գիծ քաշելու ձևով, նորը՝ գունավորված:

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

Օ Ր Ե Ն Ք Ը

(օրենքը խմբ. 21.06.14 ՀՕ-67-Ն)

Ընդունված է 2010 թվականի դեկտեմբերի 22-ին

ԿՈՒՏԱԿԱՅԻՆ ԿԵՆՍԱԹՈՇՉԱԿՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

Սույն օրենքի նպատակը Հայաստանի Հանրապետությունում, ինչպես նաև միջազգային պայմանագրով նախատեսված դեպքերում միջազգային կազմակերպությունում աշխատանքային գործունեության ընթացքում սոցիալական վճար կատարած անձանց կենսաթոշակային տարիքում, պետական կենսաթոշակից բացի, կենսաթոշակային լրացուցիչ եկամուտների ստացման հնարավորության ստեղծումն է՝ ապահովելով կատարված սոցիալական վճարների և ստացվող կենսաթոշակի չափի միջև ուղղակի կապը, ինչպես նաև հնարավորություն ընձեռելով սոցիալական վճար կատարողին ազդելու կուտակային կենսաթոշակների չափի վրա՝ սույն օրենքով սահմանված կարգով ընտրելով իր կուտակած միջոցները կառավարող անձին և այդ միջոցների կառավարման քաղաքականությունը:

(նախաբանը լրաց. 17.11.17 ՀՕ-216-Ն)

Հոդված 2. Օրենքում օգտագործվող հիմնական հասկացությունները

1. Սույն օրենքում օգտագործվում են հետևյալ հիմնական հասկացությունները.

1) անձնավորված հաշվառում՝ ըստ «Եկամտային հարկի, շահութահարկի և սոցիալական վճարի անձնավորված հաշվառման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի.

2) անհատ ձեռնարկատեր՝ ըստ «Անհատ ձեռնարկատիրոջ մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի, բացառությամբ ~~«Ինքնազբաղված անձանց հարկային արտոնությունների մասին»~~ Հայաստանի Հանրապետության օրենքի N 1 հավելվածի ցանկում ~~ընդգրկված գործունեության տեսակներով զբաղվող անհատ ձեռնարկատերերի~~ «Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքով սահմանված՝ բացառապես միկրոձեռնարկատիրության սուբյեկտ համարվող անհատ ձեռնարկատերերի», ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետու-

յան հարկային օրենսգրքով սահմանված՝ բացառապես ընտանեկան ձեռնարկատիրության սուբյեկտ համարվող անհատ ձեռնարկատերերի.

3) անուիտետ՝ ըստ «Ապահովագրության և ապահովագրական գործունեության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի.

4) աշխատավարձ՝ աշխատավարձ և դրան հավասարեցված այլ վճարումներ, ինչպես նաև պայմանագրային եկամուտ (աշխատավարձի ու դրան հավասարեցված այլ վճարումների ցանկը սահմանվում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ֆինանսական ոլորտի պետական լիազորված մարմնի, կենսաթոշակային ոլորտի պետական կառավարման լիազոր մարմնի և հարկային մարմնի համատեղ հրամանով).

5) ապահովագրական ընկերություն՝ ըստ «Ապահովագրության և ապահովագրական գործունեության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի.

6) գործատու՝ Հայաստանի Հանրապետության պետական ռեզիստրում գրանցված իրավաբանական անձ, օտարերկրյա իրավաբանական անձի հիմնարկ, օտարերկրյա իրավաբանական անձի մասնաճյուղ կամ ներկայացուցչություն, անհատ ձեռնարկատեր, հիմնարկ, տեղական ինքնակառավարման մարմին, ինչպես նաև նոտար, որն աշխատանքային կամ աշխատանքների կատարման (ծառայությունների մատուցման) քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի հիման վրա կամ օրենքով սահմանված կարգով փաստացի օգտագործում է քաղաքացիների աշխատանքը (ծառայությունները)՝ նրանց վճարելով եկամուտներ.

Գործատու է համարվում նաև այն միջազգային կազմակերպությունը, որը միջազգային պայմանագրով նախատեսված դեպքերում այդ միջազգային կազմակերպությունում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող (պաշտոնեական պարտականությունները կատարող) Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացու համար Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության համաձայն կատարում է կենսաթոշակի իրավունք տվող վճարներ.

7) (կետն ուժը կորցրել է 21.12.17 ՅՕ-291-Լ)

8) երաշխիքային ֆոնդ՝ սույն օրենքի 46-րդ հոդվածի համաձայն ստեղծված ֆոնդ.

9) ինքնազբաղված անձ՝ օրենքով չարգելված որևէ գործունեությունից եկամուտ ստացող (բացառությամբ աշխատավարձի և դրան հավասարեցված եկամտի, ձեռնարկատիրական եկամտի և պայմանագրային եկամտի)՝ վարձու աշխատող, անհատ ձեռնարկատեր և նոտար չհանդիսացող ֆիզիկական անձ (այդ թվում՝ գյուղատնտեսական արտադրանքի իրացումից եկամուտ ստացող գյուղատնտեսական արտադրանք արտադրող, քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի հիման վրա եկամուտ ստացող, ~~«Ինքնազբաղված անձանց հարկային արտոնությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի N1 հավելվածի «Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքի N 3 հավելվածի»~~ ցանկում ընդգրկված գործունեության տեսակներով զբաղվող) ~~անհատ ձեռնարկատեր և Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքով սահմանված՝ բացառապես ընտանեկան ձեռնարկատիրության սուբյեկտ համարվող «ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքով սահմանված՝ բացառապես միկրոձեռնարկատիրության սուբյեկտ համարվող»~~ անհատ ձեռնարկատեր.

10) ծրագրային վճար՝ մասնակցի կենսաթոշակային տարիքը լրանալուց հետո նրա անունով բացված կենսաթոշակային հաշվում հաշվառված կենսաթոշակային ֆոնդի փայերի մարման հաշվին ամսական կտրվածքով սահմանված կարգով տրամադրվող գումար.

11) կանուրջ հաշիվ՝ ֆինանսական ոլորտում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած պետական մարմնի միասնական զանձապետական հաշվում բացված ենթահաշիվ, որին միասնական հաշվից մուտքագրվում են սոցիալական վճարները՝ մասնակիցների ռեստորին փոխանցելու համար.

11.1) միասնական հաշիվ՝ ըստ Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքի.





12) կենսաթոշակային գաղտնիք՝ կուտակային բաղադրիչին կամ կամավոր կենսաթոշակային բաղադրիչին անձի մասնակցության հետ կապված՝ գործատուին, պետական լիազոր մարմիններին, Կենտրոնական բանկին, մասնակիցների ռեեստրը վարողին, հաշվի օպերատորին, կենսաթոշակային ֆոնդի կառավարչին, պահառուին, ինչպես նաև երաշխիքային ֆոնդը կառավարող անձին կենսաթոշակային հաշվի, անձի համար (օգտին) կատարված կուտակային հատկացումների, կամավոր կենսաթոշակային վճարների վերաբերյալ հայտնի դարձած որևէ տեղեկություն, անձի առևտրային, ապահովագրական, բանկային կամ ծառայողական գաղտնիքը, ինչպես նաև մասնակցի վերաբերյալ ցանկացած այլ տեղեկություն, որը մասնակիցը մտադիր է եղել գաղտնի պահել, և գործատուն, պետական լիազոր մարմինները, Կենտրոնական բանկը, մասնակիցների ռեեստրը վարողը, հաշվի օպերատորը, կենսաթոշակային ֆոնդի կառավարիչը, պահառուն, ինչպես նաև երաշխիքային ֆոնդը կառավարող անձը տեղյակ են եղել կամ պարտավոր էին տեղյակ լինել այդ մասին.

13) կամավոր կենսաթոշակային վճար՝ կամավոր կենսաթոշակ ստանալու նպատակով մասնակցի և(կամ) այլ անձի կողմից մասնակցի համար (օգտին) կատարվող վճար.

14) կամավոր կենսաթոշակ՝ կամավոր կենսաթոշակային բաղադրիչի շրջանակներում սույն օրենքով սահմանված կանոնների համաձայն վճարվող կենսաթոշակ.

15) կենսաթոշակային հաշիվ՝ մասնակիցների ռեեստրը վարողի մոտ սոցիալական վճար կատարող կամ օրենքով սահմանված կարգով կենսաթոշակային ֆոնդի փայեր ձեռք բերած անձի անունով բացված հաշիվ, որտեղ հաշվառվում են ձեռք բերված պարտադիր կենսաթոշակային ֆոնդերի փայերը, ինչպես նաև տեղեկություններ պարտադիր կենսաթոշակային ֆոնդի փայերի քանակի, այդ փայերի հաշվարկային արժեքի, այդ փայերը ձեռք բերելու համար կատարված կուտակային հատկացումների վերաբերյալ, օրենքով կամ իրավական այլ ակտերով սահմանված այլ տեղեկություններ.

16) կենսաթոշակային տարիք՝ «Պետական կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով սահմանված տարիքային կենսաթոշակի իրավունք տվող տարիք.

17) կենսաթոշակային ֆոնդ՝ ֆոնդ, որի ակտիվները ձևավորվում են «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեից պարտադիր կարգով կատարվող կուտակային հատկացումների (պարտադիր կենսաթոշակային ֆոնդ) կամ կամավոր կենսաթոշակային վճարների (կամավոր կենսաթոշակային ֆոնդ) և դրանց ներդրման հաշվին, և որի մասնակիցներին ֆոնդի ակտիվներից վճարումները կատարվում են (վերադարձվում են ֆոնդի ակտիվներում մասնակցի փային համապատասխանող դրամական միջոցները) կենսաթոշակի ձևով մասնակցի կենսաթոշակային տարիքը լրանալուց հետո, ինչպես նաև «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով նախատեսված այլ դեպքերում.

18) կենսաթոշակային ֆոնդի ակտիվներ՝ տվյալ կենսաթոշակային ֆոնդի փայերի ձեռք բերման նպատակով կատարված կուտակային հատկացումների և կամավոր կենսաթոշակային վճարների, դրանց հաշվին ձեռք բերված ակտիվների և դրանց կառավարման արդյունքում ստացված եկամուտների հանրագումար.

19) կենսաթոշակային ֆոնդի կառավարիչ՝ «Ներդրումային ֆոնդերի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքին համապատասխան՝ կենսաթոշակային ֆոնդի կառավարման իրավունք ունեցող իրավաբանական անձ.

20) Կենտրոնական բանկ՝ Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկ.

21) կուտակային հատկացում՝ սույն օրենքով սահմանված կանոնների համաձայն՝ պարտադիր կենսաթոշակային ֆոնդի փայեր ձեռք բերելու նպատակով սոցիալական վճար կատարող անձի համար (օգտին) կատարվող դրամական հատկացում, որը ձևավորվում է այդ սոցիալական վճարներից և սույն օրենքի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեից հատկացվող միջոցներից.

22) կուտակային կենսաթոշակ՝ կուտակային բաղադրիչի շրջանակներում սույն օրենքի 11-րդ գլխով սահմանված կանոնների համաձայն վճարվող կենսաթոշակ.

23) հաշվի օպերատոր՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ֆինանսական ոլորտի պետական լիազորված մարմնի և Կենտրոնական բանկի համատեղ հրամանով սահմանված կազ-

մակերպություն, որը միջնորդավորում է մասնակիցների ռեեստրը վարողի կողմից մասնակիցներին մատուցվող ծառայությունները.

24) հիմնական կենսաթոշակ՝ ըստ «Պետական կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի.

25) հանրային ծառայության համարանիշ՝ «Հանրային ծառայությունների համարանիշի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով սահմանված համարանիշ.

26) հարկային գործակալ՝ ըստ Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքի.

27) ձեռնարկատիրական եկամուտ՝ անհատ ձեռնարկատիրոջ և նոտարի կողմից իրականացվող ձեռնարկատիրական և նոտարական գործունեությունից Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքի համաձայն ստացման ենթակա շահութահարկի հարկման բազա (մինչև 2018 թվականը՝ «Եկամտային հարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի համաձայն ստացման ենթակա տարեկան հարկվող եկամուտ).

28) մասնակից՝ սույն օրենքով սահմանված կարգով սոցիալական վճար կատարող (կատարած) անձ, որի համար (օգտին) Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեից կատարվել է կուտակային հատկացում, կամ որի համար (օգտին) կատարվում են կամավոր կենսաթոշակային վճարներ, կամ անձ, որն օրենքով սահմանված կարգով ձեռք է բերել պարտադիր կենսաթոշակային ֆոնդի փայեր: Սույն օրենքի իմաստով՝ մասնակից չի հանդիսանում կենսաթոշակային ֆոնդի կառավարիչը.

29) մասնակիցների ռեեստր՝ մասնակիցների և նրանց անունով բացված կենսաթոշակային հաշիվներում հաշվառվող պարտադիր կենսաթոշակային ֆոնդերի փայերի վերաբերյալ տվյալների միասնական համակարգ: Մասնակիցների ռեեստրում առկա ամբողջ տեղեկատվությունը հանդիսանում է Հայաստանի Հանրապետության սեփականությունը.

30) մասնակիցների ռեեստրը վարող՝ իրավաբանական անձ, որը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության հետ կնքված պայմանագրի հիման վրա վարում է մասնակիցների ռեեստրը, ինչպես նաև իրականացնում է սույն օրենքով և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության հետ կնքված պայմանագրով նախատեսված այլ գործառույթներ.

31) նոտար՝ ըստ «Նոտարիատի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի.

32) պահառու՝ ըստ «Ներդրումային ֆոնդերի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի կենսաթոշակային ֆոնդի ակտիվների պահառություն իրականացնող անձ.

33) պայմանագրային եկամուտ՝ քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի համաձայն՝ աշխատանքների կատարման (ծառայությունների մատուցման) դիմաց գործատուից ստացված եկամուտ (բացառությամբ ձեռնարկատիրական եկամտի).

34) «Սահմանված կենսաթոշակներ» սխեմա՝ կամավոր կենսաթոշակային սխեմա, որի դեպքում ապահովագրական ընկերությունը խոստանում է մասնակցին հստակ չափով կենսաթոշակ, կամավոր կենսաթոշակային վճարները կախված են ապահովագրական ընկերության հետ կնքված պայմանագրից և կարող են լինել ոչ կանոնավոր, իսկ կենսաթոշակի չափը ուղղակիորեն կախված չէ կատարված կամավոր կենսաթոշակային վճարների չափից և այդ վճարների ներդրումների եկամտաբերությունից.

35) «Սահմանված կենսաթոշակային վճար» սխեմա՝ կամավոր կենսաթոշակային սխեմա, որի դեպքում մասնակիցների համար կատարված կամավոր կենսաթոշակային վճարները հաշվարկվում են իրենց եկամտի որոշակի տոկոսի չափով կամ որևէ այլ կանոնավոր հիմքով, իսկ կենսաթոշակի չափը կախված է կատարված կամավոր կենսաթոշակային վճարներից և այդ վճարների ներդրումից ստացված եկամուտների չափից.

36) սոցիալական վճար՝ սույն օրենքով սահմանված կարգով և չափով Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջե վճարվող նպատակային վճար.

37) սոցիալական վճարի պարտավորություն՝ մասնակից հանդիսացող վարձու աշխատողի համար սոցիալական վճարներ հաշվարկելու և փոխանցելու պարտավորություն ունեցող հարկային գործակալի կողմից վճարվող սոցիալական վճարի և սույն օրենքի դրույթները խախտելու համար հաշվարկված տույժի գումար: Մասնակից հանդիսացող անհատ ձեռնարկատիրոջ, նոտարի, ինքնազբաղված անձի և



հարկային գործակալի պարտականություններից ազատված գործատուի վարձու աշխատողի սոցիալական վճարի գումար.

38) վարձու աշխատող՝ գործատուի (այդ թվում՝ հարկային գործակալի պարտականություններից ազատված գործատուի) հետ օրենքով սահմանված կարգով աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող անձ, այդ թվում՝ հանրային ծառայող (բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության, ոստիկանության, ազգային անվտանգության հանրապետական գործադիր մարմինների և Հայաստանի փրկարար ծառայության համակարգի հրամանատարական և ոչ հրամանատարական կազմի ծառայողների, քրեակատարողական ծառայողների և դատական ակտերի հարկադիր կատարողների), ինչպես նաև քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի համաձայն՝ աշխատանքների կատարման (ծառայությունների մատուցման) դիմաց գործատուից եկամուտ (բացառությամբ ձեռնարկատիրական եկամտի) ստացող անձ, միջազգային կազմակերպությունում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող (պաշտոնեական պարտականությունները կատարող) Հայաստանի Հանրապետության այն քաղաքացին, որի համար միջազգային պայմանագրով նախատեսված դեպքերում միջազգային կազմակերպությունը կատարում է կենսաթոշակի իրավունք տվող վճարներ.

39) փոխկապակցված անձինք՝ ըստ «Ներդրումային ֆոնդերի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի:

Սույն օրենքում օգտագործվող այլ հասկացությունները կիրառվում են Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքով, «Ներդրումային ֆոնդերի մասին» և «Արժեթղթերի շուկայի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով սահմանված իմաստով, եթե սույն օրենքի դրույթներից չի բխում դրանց օգտագործման այլ իմաստ:

(2-րդ հոդվածը խմբ. 16.12.16 ՀՕ-258-Ն, 01.03.17 ՀՕ-71-Ն, փոփ., լրաց. 17.11.17 ՀՕ-216-Ն, խմբ., փոփ. 24.11.15 ՀՕ-166-Ն, խմբ., փոփ., լրաց. 21.12.17 ՀՕ-291-Ն)

(2-րդ հոդվածը 25.06.19 ՀՕ-72-Ն օրենքի 1-ին հոդվածի փոփոխությամբ ուժի մեջ կմտնի 01.01.2020 թվականին:)

Գ Լ ՈՒ Խ 14

ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ ՍՈՒՅՆ ՕՐԵՆՔԻ ԽԱԽՏՄԱՆ ՀԱՄԱՐ

Հոդված 81. Անցումային դրույթներ

1. Անձը իրավունք ունի սույն օրենքի ուժի մեջ մտնելուց մինչև 2018 թվականի հուլիսի 1-ն ընկած ժամանակահատվածի համար հրաժարվելու սոցիալական վճար կատարելու պարտականությունից՝ մինչև 2014 թվականի դեկտեմբերի 25-ը հարկային մարմինն համապատասխան դիմում ներկայացնելու միջոցով: 2014 թվականի դեկտեմբերի 25-ից հետո ներկայացված դիմումներն առ ոչինչ են: Վարձու աշխատողը (բացի հարկային գործակալի պարտականությունից ազատված գործատուի վարձու աշխատողից) դիմումը ներկայացնում է գործատուի միջոցով: Սույն մասում նշված անձը սոցիալական վճար կատարելը դադարեցնում է՝

1) աշխատավարձից և Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքով սահմանված՝ շրջանառության հարկի և արտոնագրային հարկի համակարգերում հարկվող գործունեություն իրականացնող անհատ ձեռնարկատերերի և նոտարների համար գործունեության այդ տեսակների մասով՝ համապատասխան դիմումը հարկային մարմին ներկայացնելու ամսվան հաջորդող ամսվա 1-ից.

2) ձեռնարկատիրական եկամուտներից՝ համապատասխան դիմումը ներկայացնելու տարվա հունվարի 1-ից:

2. Սոցիալական վճարներ կատարելուց չեն կարող հրաժարվել՝

1) 1974 թվականի հունվարի 1-ից հետո ծնված՝ «Հայաստանի Հանրապետության հանրային ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով նախատեսված հանրային ծառայողները (բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության, ոստիկանութ-

յան, ազգային անվտանգության հանրապետական գործադիր մարմինների և Հայաստանի փրկարար ծառայության համակարգի հրամանատարական և ոչ հրամանատարական կազմի ծառայողների, քրեակատարողական ծառայողների և դատական ակտերի հարկադիր կատարողների), պետական կառավարչական հիմնարկների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, դրանց կառուցվածքային և առանձնացված ստորաբաժանումների, Կենտրոնական բանկի, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների վարձու աշխատողները.

2) 2014 թվականի հուլիսի 1-ից հետո վարձու աշխատողի կարգավիճակ ձեռք բերած, նոտարի պաշտոնում նշանակված, անհատ ձեռնարկատեր դարձած՝ 1974 թվականի հունվարի 1-ից հետո ծնված այն անձը, որը 2014 թվականի հուլիսի 1-ի դրությամբ չի հանդիսացել վարձու աշխատող, նոտար կամ անհատ ձեռնարկատեր.

3) սույն հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված՝ սոցիալական վճար կատարելը վերսկսելու դիմում ներկայացրած անձը:

3. Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դիմում ներկայացրած անձը սոցիալական վճար է կատարում 2018 թվականի հուլիսի 1-ից:

4. Եթե սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դիմում ներկայացրած անձը մինչև 2018 թվականի հուլիսի 1-ը դրոշում է վերսկսել սոցիալական վճար կատարելը, ապա սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված կարգով դիմում է ներկայացնում հարկային մարմին: Այս դեպքում սոցիալական վճարները կատարվում են դիմելուն հաջորդող ամսվանից:

5. Սույն հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետում նշված՝ 1996 թվականի հունվարի 1-ին և դրանից հետո ծնված անձի կողմից վճարվող սոցիալական վճարի գումարը մինչև 2018 թվականի հուլիսի 1-ը նվազեցվում է նրա կողմից վճարման ենթակա եկամտային հարկի գումարից:

6. Եթե սույն օրենքի 5-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով սահմանված՝ 1964 թվականի հունվարի 1-ից հետո ծնված անձը կենսաթոշակային ֆոնդի ընտրության դիմումը ներկայացնում է մինչև 2018 թվականի հուլիսի 1-ը, ապա նրա համար (օգտին) կուտակային հատկացումները կատարվում են սույն օրենքի 9-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված չափով (սույն օրենքի 5-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով սահմանված անձանց համար սահմանված կարգով):

7. Սույն օրենքի՝ կենսաթոշակային ֆոնդերի փոփոխության, կենսաթոշակային ֆոնդերի փայերի ժառանգման վերաբերյալ դրույթները, ինչպես նաև կենսաթոշակային հաշվին առկա միջոցները ստանալու վերաբերյալ դրույթները ուժի մեջ են մտնում 2015 թվականի հուլիսի 1-ից:

8. Սույն օրենքի 6-րդ հոդվածի 6-րդ մասով սահմանված սոցիալական վճարների հաշվարկման օբյեկտի առավելագույն շեմերը կիրառվում են 2020 թվականի հուլիսի 1-ից: Մինչև 2020 թվականի հուլիսի 1-ը՝

1) սոցիալական վճարի հաշվարկման օբյեկտի առավելագույն ամսական շեմը սահմանվում է 500 000 դրամ.

2) սոցիալական վճարի հաշվարկման օբյեկտի առավելագույն տարեկան շեմը սահմանվում է 6 000 000 դրամ:

Սույն մասով սահմանված առավելագույն սահմանաչափերը (շեմերը) չեն տարածվում սույն օրենքի 6-րդ հոդվածի 11-րդ մասով նախատեսված դեպքերի վրա:

8.1. Մինչև Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքով անհատ ձեռնարկատեր և նոտար չհանդիսացող ֆիզիկական անձանց եկամուտների՝ եկամտային հարկով հարկման բեռի նվազեցումը սույն օրենքի 5-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 2-րդ կետերով սահմանված անհատ ձեռնարկատեր և նոտար չհանդիսացող անձանց համար սույն օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետով նախատեսված սոցիալական վճարի կեսը, սակայն ոչ ավել, քան 12500 դրամ, կատարում է պետությունը:

«8.1. 2021 թվականի հունվարի 1-ից դեկտեմբերի 31-ը ներառյալ սույն օրենքի 5-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում և սույն հոդվածի 6-րդ մասում նշված՝ անհատ ձեռնարկատեր և նոտար չհանդիսացող անձանց համար՝

1) սույն օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետով սահմանված սոցիալական վճարը հաշվարկվում է հետևյալ կերպ.



աշխատավարձի ամսական չափը	սոցիալական վճարի չափը՝ հաշվարկված աշխատավարձի նկատմամբ
մինչև 500000 դրամը ներառյալ	3.5 տոկոս
500000-ից ավելի դրամ	10 տոկոսի և 32500 դրամի տարբերության չափով

2) կատարվող կուտակային հատկացումների և այդ անձանց եկամուտներից հաշվարկված և փոխանցված (գանձված) սոցիալական վճարի տարբերությունը չի կարող գերազանցել ամսական 32500 դրամը»:

8.2. Մինչև Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքով անհատ ձեռնարկատեր և նոտար չհանդիսացող ֆիզիկական անձանց եկամուտների՝ եկամտային հարկով հարկման բեռի նվազեցումը սույն հոդվածի 8.1-ին մասով նախատեսված անձանց համար կատարվող կուտակային հատկացումների և այդ անձանց եկամուտներից հաշվարկված և փոխանցված (գանձված) սոցիալական վճարի տարբերությունը չի կարող գերազանցել ամսական 37500 դրամը:

«8.2. 2022 թվականի հունվարի 1-ից դեկտեմբերի 31-ը ներառյալ սույն օրենքի 5-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում և սույն հոդվածի 6-րդ մասում նշված՝ անհատ ձեռնարկատեր և նոտար չհանդիսացող անձանց համար՝

1) սույն օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետով սահմանված սոցիալական վճարը հաշվարկվում է հետևյալ կերպ.

աշխատավարձի ամսական չափը	սոցիալական վճարի չափը՝ հաշվարկված աշխատավարձի նկատմամբ
մինչև 500000 դրամը ներառյալ	4.5 տոկոս
500000-ից ավելի դրամ	10 տոկոսի և 27 500 դրամի տարբերության չափով

2) կատարվող կուտակային հատկացումների և այդ անձանց եկամուտներից հաշվարկված և փոխանցված (գանձված) սոցիալական վճարի տարբերությունը չի կարող գերազանցել ամսական 27500 դրամը»:

9. Պարտադիր կենսաթոշակային ֆոնդի պահառուի գործառույթները մինչև Հայաստանի Հանրապետության կառավարության համապատասխան որոշում ընդունելը իրականացվում են մասնակիցների ռեեստրը վարողի կողմից: Կենսաթոշակային ֆոնդի բանկային հաշվի օգտագործումը սույն մասում նշված ժամանակահատվածում իրականացվում է մասնակիցների ռեեստրը վարողի համաձայնությամբ:

10. Սույն օրենքի 39-րդ հոդվածի 1-16-րդ մասերով նախատեսված ներդրումային սահմանափակումները սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելու պահի դրությամբ գործող պարտադիր կենսաթոշակային ֆոնդերի վրա տարածվում են 2015 թվականի հուլիսի 1-ից:

11. Անձը սույն օրենքի 13-րդ հոդվածի 3-րդ մասի դիմումը ներկայացնում է 2014 թվականի սեպտեմբերի 1-ից:

12. Սույն օրենքի 6-րդ հոդվածի 10-րդ մասը և 9-րդ հոդվածի 3-րդ մասը ուժի մեջ են մտնում 2015 թվականի հունվարի 1-ից:

13. 2014 թվականի հունվարի 1-ից հետո ծագած իրավահարաբերությունների արդյունքում կուտակային վճարների չմարված կամ մասնակի վճարված կուտակային վճարների պարտավորությունների վերահաշվարկման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ֆինանսական ոլորտի պետական լիազորված մարմինը: 2014 թվականի հունվարի 1-ից հետո ծագած իրավահարաբերությունների արդյունքում կուտակային վճարների չմարված կամ մասնակի վճարված կուտակային վճարների պարտավորությունները վերահաշվարկվում են մինչև 2014 թվականի դեկտեմբերի 31-ը:

(81-րդ հոդվածը փոփ. 12.05.16 ՅՕ-76-Ն, լրաց. 01.03.17 ՅՕ-71-Ն, խմբ. 21.12.17 ՅՕ-291-Ն, լրաց. 21.06.18 ՅՕ-337-Ն)

(81-րդ հոդվածը 25.06.19 ՅՕ-72-Ն օրենքի 2-րդ հոդվածի փոփոխությամբ ուժի մեջ կմտնի 01.01.2021 թվականին:)

ԱՆՏԵՆՈՐ ԳՈՎԱԳՁԳ



ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ «ՊԵՏԱԿԱՆ ՆՊԱՍՏՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ» ՀՀ ՕՐԵՆՔՈՒՄ

Տեղեկանք

- ✓ ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2013 թվականի դեկտեմբերի 12-ին ընդունված «Պետական նպաստների մասին» ՀՀ օրենքում (այսուհետ՝ ՀՕ-154-Ն Օրենք) փոփոխություններ են կատարվել 2019 թվականի հունիսի 25-ին, որը ստորագրվել է 2019 թվականի հունիսի 27-ին: Հաշվառման համարը՝ ՀՕ 79-Ն:
- ✓ ՀՕ-154-Ն Օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ են կատարվել 10 անգամ:
- ✓ 2019 թվականի հունիսի 25-ին ընդունված ՀՕ 79-Ն օրենքով փոփոխություններ են կատարվել ՀՕ-154-Ն Օրենքի 23.1-ին հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետում, 27-րդ հոդվածի 4-րդ մասում:
- ✓ 2019 թվականի հունիսի 25-ին ընդունված ՀՕ 79-Ն օրենքն ուժի մեջ է մտնելու 2020 թվականի հունվարի 1-ից:
- ✓ Օրենքում կատարված փոփոխությունների հիման վրա կազմված ինկորպորացված տարբերակում փոփոխությունները ներկայացվում են հին տարբերակի վրա գիծ քաշելու ձևով, նորը գունավորված:

Այսպես՝

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ Օ Ր Ե Ն Ք Ը

Ընդունված է 2013 թվականի դեկտեմբերի 12-ին

ՊԵՏԱԿԱՆ ՆՊԱՍՏՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

Գ Լ ՈՒ Խ 5.1

(գլուխը լրաց. 01.12.14 ՀՕ-207-Ն, փոփ. 24.11.15 ՀՕ-144-Ն)

ՄԱՅՐՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՍՏԸ

Հոդված 23.1. Մայրության նպաստի իրավունքը

1. Մայրության նպաստի իրավունք ունեն՝

1) գործատուների հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող ֆիզիկական անձինք, բացառությամբ սույն մասի 3-րդ կետով սահմանված վարձու աշխատողի (այսուհետ՝ վարձու աշխատողներ):

2) անհատ ձեռնարկատերերը և նոտարները (այսուհետ՝ ինքնուրույնաբար իրենց աշխատանքով ապահոված անձինք):

3) Հայաստանի Հանրապետության բնակության վայրի հասցեով հաշվառված՝ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք ունենալու ժամանակահատվածի առաջին օրվա դրությամբ վարձու աշխատող կամ ինքնուրույնաբար իրեն աշխատանքով ապահոված անձ չհանդիսացող անձը (այսուհետ՝ չաշխատող անձ): **Սույն օրենքի 23.1-ին և 23.2-րդ հոդվածների իմաստով չաշխատող անձ է համարվում նաև ընտանեկան ձեռնարկատիրության մեջ ներգրավված՝ վարձու աշխատող հանդիսացող ընտանիքի անդամը, քաղաքացիաիրավական պայմանագրի հիման վրա աշխատանքների կատարման (ծառայությունների մատուցման) դիմաց գործատուից եկամուտ ստացող անձը: «Սույն օրենքի 23.1-ին և 23.2-րդ հոդվածների իմաստով՝ չաշխատող անձ է համարվում նաև միկրոձեռնարկատիրության մեջ ներգրավված վարձու աշխատողը (մինչև 2020 թվականի հունվարի 1-ը ընտանեկան ձեռնարկատիրության մեջ ներգրավված՝ վարձու աշխատող**

հանդիսացող ընտանիքի անդամը), բացառապես միկրոձեռնարկատիրության սուբյեկտ համարվող՝ անհատ ձեռնարկատեր չհանդիսացող ֆիզիկական անձը, քաղաքացիաիրավական պայմանագրի հիման վրա աշխատանքների կատարման (ծառայությունների մատուցման) դիմաց գործատուից եկամուտ ստացող անձը:»:

2. Վարձու աշխատողի, ինքնուրույնաբար իրեն աշխատանքով ապահոված անձի մայրության նպաստը նշանակելու և վճարելու հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին «Հայաստանի Հանրապետության օրենքով: «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով մայրության նպաստի իրավունք ունեցող (հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք ունենալու ժամանակահատվածի առաջին օրվա դրությամբ վարձու աշխատող կամ ինքնուրույնաբար իրեն աշխատանքով ապահոված անձ հանդիսացող) անձին սույն հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի հիման վրա մայրության նպաստ չի նշանակվում:

3. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի իմաստով հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք ունենալու ժամանակահատված է համարվում Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով աշխատող կանանց համար սահմանված հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ժամանակահատվածը: Սույն հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով սահմանված դեպքում հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք ունենալու ժամանակահատվածը կազմում է 140 օր (70 օր հղիության, 70 օր ծննդաբերության):

4. Չաշխատող անձին մայրության նպաստ նշանակվում է, եթե դիմումը և անհրաժեշտ փաստաթղթերը ներկայացվել են հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք ունենալու ժամանակահատվածի (140 օրվա) ընթացքում:

5. Օտարերկրյա քաղաքացի՝ չաշխատող անձին մայրության նպաստ նշանակվում է, եթե նա հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք ունենալու ժամանակահատվածի առաջին օրվա դրությամբ առնվազն երեք տարի անընդմեջ հաշվառված է Հայաստանի Հանրապետությունում բնակության վայրի հասցեով:

**(23.1-ին հոդվածը լրաց. 01.12.14 ՀՕ-207-Ն, 16.12.16 ՀՕ-223-Ն, խմբ., փոփ. 21.12.17 ՀՕ-288-Ն)
(23.1-ին հոդվածը 25.06.19 ՀՕ-79-Ն օրենքի 1-ին հոդվածի փոփոխությամբ ուժի մեջ կմտնի 01.01.2020 թվականին:)**

Գ Լ ՈՒ Խ 7

(գլուխը խմբ. 24.11.15 ՀՕ-144-Ն)

ՄԻՆՉԵՎ ԵՐԿՈՒ ՏԱՐԵԿԱՆ ԵՐԵՒԱՅԻ ԽՆԱՄՔԻ ՆՊԱՍՏԸ

Հոդված 27. Մինչև երկու տարեկան երեխայի խնամքի նպաստի իրավունքը

1. Մինչև երկու տարեկան երեխայի խնամքի նպաստի (այսուհետ՝ խնամքի նպաստ) իրավունք ունեն երեխայի՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգով մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում (այսուհետ՝ խնամքի արձակուրդ) գտնվող ծնողը, որդեգրողը կամ խնամակալը (այսուհետ՝ ծնող) մինչև երեխայի երկու տարեկանը լրանալը:

2. Խնամքի նպաստը նշանակվում և վճարվում է, եթե ծնողը և երեխան Հայաստանի Հանրապետության բնակչության պետական ռեգիստրում հաշվառված են Հայաստանի Հանրապետությունում բնակության վայրի հասցեով և խնամքի նպաստի համար դիմելու օրվա դրությամբ գտնվում են Հայաստանի Հանրապետությունում:

3. Եթե ծնողը խնամքի տակ ունի մեկից ավելի մինչև երկու տարեկան երեխա, ապա խնամքի նպաստը նշանակվում և վճարվում է յուրաքանչյուր երեխայի համար:

4. Սույն օրենքի 27-րդ, 28-րդ, 28.1-ին հոդվածների դրույթները չեն տարածվում ընտանեկան ձեռնարկատիրության մեջ ներգրավված՝ վարձու աշխատող հանդիսացող ընտանիքի անդամների վրա:

«4. Սույն օրենքի 27-րդ, 28-րդ, 28.1-ին հոդվածների դրույթները չեն տարածվում միկրոձեռնարկատիրության վարձու աշխատողների (մինչև 2020 թվականի հունվարի 1-ը ընտանեկան ձեռնարկատիրության մեջ ներգրավված՝ վարձու աշխատող հանդիսացող ընտանիքի անդամների) վրա:»:

5. Խնամքի նպաստ նշանակելու համար հիմք են հանդիսանում ,Եկամտային հարկի, շահութահարկի և սոցիալական վճարի անձնավորված հաշվառման մասին Զայաստանի Զանրապետության օրենքով սահմանված տեղեկատվական բազայի տվյալները՝ ծնողի՝ խնամքի արձակուրդում գտնվելու վերաբերյալ: Ծնողին վերաբերող տեղեկատվությունը Զայաստանի Զանրապետության օրենսդրությամբ որպես սահմանափակ օգտագործման ենթակա տեղեկատվություն սահմանված լինելու դեպքում խնամքի նպաստ նշանակելու առանձնահատկությունները սահմանում է Զայաստանի Զանրապետության կառավարությունը:

(27-րդ հոդվածը լրաց., փոփ. 16.12.16 ԶՕ-223-Ն, լրաց. 21.12.17 ԶՕ-288-Ն)

(27-րդ հոդվածը 25.06.19 ԶՕ-79-Ն օրենքի 2-րդ հոդվածի փոփոխությամբ ուժի մեջ կմտնի 01.01.2020 թվականին:)





ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐԿԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԱԳՐԵՈՒՄ

Տեղեկանք

- ✓ ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2016 թվականի հոկտեմբերի 4-ին ընդունված ՀՀ հարկային օրենսգրքում (այսուհետ՝ ՀՕ-165-Ն Օրենսգիրք) փոփոխություն է կատարվել 2019 թվականի հոկտեմբերի 24-ին, որը ստորագրվել է 2019 թվականի նոյեմբերի 13-ին: Հաշվառման համարը՝ ՀՕ-198-Ն:
- ✓ ՀՕ-165-Ն Օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ են կատարվել 22 անգամ:
- ✓ 2019 թվականի հոկտեմբերի 24-ին ընդունված ՀՕ-198-Ն օրենքով փոփոխություն է կատարվել ՀՕ-165-Ն Օրենսգրք 424-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում:
- ✓ 2019 թվականի հոկտեմբերի 24-ին ընդունված ՀՕ-198-Ն օրենքն ուժի մեջ է մտել 2019 թվականի նոյեմբերի 30-ից:
- ✓ Օրենսգրքում կատարված փոփոխության հիման վրա կազմված ինկորպորացված տարբերակումը փոփոխությունը ներկայացվում է հին տարբերակի վրա գիծ քաշելու ձևով, նորը՝ գունավորված:
Այսպես՝

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

Օ Ր Ե Ն Ք Ը

Ընդունված է 2016 թվականի հոկտեմբերի 4-ին

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐԿԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԱԳԻՐՔ

Հոդված 424. Ակցիզային դրոշմանիշերով և (կամ) դրոշմապիտակներով դրոշմավորման կանոնները խախտելը

1. Ակցիզային դրոշմանիշերի և (կամ) դրոշմապիտակների՝ մեկից ավելի անգամ օգտագործման հնարավորությունը չբացառող ձևով կամ առանց դրանց վերաբերյալ սահմանված կարգով էլեկտրոնային եղանակով գրանցումների կատարման կամ ակցիզային դրոշմանիշերի և (կամ) դրոշմապիտակների գծով էլեկտրոնային եղանակով կամ Օրենսգրքի 393-րդ հոդվածի 7-րդ մասի 2-րդ կետով կատարված գրանցումներին չհամապատասխանող դրոշմավորման ենթակա ապրանքներ օտարելու դեպքում, եթե օտարման համար նախատեսված վայրում գտնվող այդ ապրանքների ընդհանուր արժեքը վաճառողի մոտ նշված (իսկ նշված չլինելու դեպքում՝ Օրենսգրքով սահմանված կարգով որոշված) գներով՝

1) չի գերազանցում 50 հազար դրամը, ապա Օրենսգրքի 391-րդ հոդվածով սահմանված՝ դրոշմավորման պարտավորություն կրող անձը վճարում է տուգանք՝ 500 հազար դրամի չափով.

2) գերազանցում է 50 հազար դրամը, ապա Օրենսգրքի 391-րդ հոդվածով սահմանված՝ դրոշմավորման պարտավորություն կրող անձը վճարում է տուգանք՝ ապրանքների ընդհանուր արժեքի 100 տոկոսի չափով, բայց ոչ պակաս, քան **մեկ միլիոն «մեկ միլիոն 500 հազար»** դրամը:

(424-րդ հոդվածը փոփ. 24.10.19 ՀՕ-198-Ն)



ՀԱՇՎԱՊԱՀԱԿԱՆ
ՀԱՇՎԱՌՄԱՆ
ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ
ԲՆԱԳԱԿԱՌ



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐԿԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔԸ՝ ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄՆԵՐՈՎ ԵՎ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ ՀՂՈՒՄՆԵՐՈՎ՝ ՍԿԶԲԻՑ ՄԻՆՉԵՎ ՎԵՐՋ

Սկիզբը (հոդված 1-ից 83-ը)՝ «Գործք» ամսագրի 107-119-րդ համարներում

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ Օ Ր Ե Ն Ք Ը

Ընդունված է 2016 թվականի հոկտեմբերի 4-ին

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐԿԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ

Մ Ա Ս 2

ՀԱՏՈՒԿ ՄԱՍ

Բ ԱԺԻՆ 5

ԱԿՑԻԶԱՅԻՆ ՀԱՐԿԸ

ԳԼՈՒԽ 17

ԱԿՑԻԶԱՅԻՆ ՀԱՐԿՈՎ ՀԱՐԿՄԱՆ ՕԲՅԵԿՏԸ, ՀԱՐԿՄԱՆ ԲԱԶԱՆ ԵՎ ԴՐՈՒՅՔԱՉԱՓԵՐԸ

Հոդված 84. Ակցիզային հարկով հարկման օբյեկտը

1. Ակցիզային հարկով հարկման օբյեկտ են համարվում ակցիզային հարկով հարկման ենթակա ապրանքների մասով իրականացվող հետևյալ գործարքները և (կամ) գործառնությունները.

1) արտադրողի կողմից արտադրված կամ տարայավորված՝ ակցիզային հարկով հարկման ենթակա ապրանքի մատակարարումը, եթե ապրանքի մատակարարման վայրը Օրենսգրքի 37-րդ հոդվածի համաձայն համարվում է Հայաստանի Հանրապետությունը: Սույն կետի կիրառության իմաստով՝ Օրենսգրքի 83-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված դեպքերում ակցիզային հարկով հարկման ենթակա ապրանքի մատակարարում է համարվում նաև ակցիզային հարկով հարկման ենթակա ապրանքի հանձնումը պատվիրատուին.

Օրինակ N1

ՀՀ հարկային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի վերաբերյալ

Եթե ՀՀ-ում մշտական հաստատություն չունեցող ոչ ռեզիդենտ Ա կազմակերպությունը ՀՀ-ում հաշվառված Բ կազմակերպության հետ կնքված պայմանագրի համաձայն Բ կազմակերպությանը տրամադրում է խաղող՝ ՀՀ տարածքում գինի արտադրելու համար, ապա գինու հանձնումը Ա կազմակերպությանը համարվում է ակցիզային հարկով հարկման ենթակա ապրանքի մատակարարում:

2) «Բաց թողնում՝ ներքին սպառման համար» մաքսային ընթացակարգով ակցիզային հարկով հարկման ենթակա ապրանքի ներմուծումը Հայաստանի Հանրապետություն.

Օրինակ N2

ՀՀ հարկային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի վերաբերյալ

Եթե կազմակերպության կողմից ՀՀ տարածք է ներմուծվում ապրանք, որը ենթակա է ակցիզային հարկով հարկման, ապա այդ ապրանքի «Բաց թողնում՝ ներքին սպառման համար» մաքսային ընթացակարգով ներմուծումը համարվում է ակցիզային հարկով հարկման ենթակա գործարք:

3) ԵՏՍ անդամ պետություններից ակցիզային հարկով հարկման ենթակա՝ ԵՏՍ ապրանքի կարգավիճակ ունեցող ապրանքի ներմուծումը Հայաստանի Հանրապետություն.

Պարզաբանում

ՀՀ հարկային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի վերաբերյալ

Եթե կազմակերպության կողմից ԵՏՍ անդամ պետություններից փոխադարձ առևտրի շրջանակներում ՀՀ տարածք է ներմուծվում ապրանք, որը ենթակա է ակցիզային հարկով հարկման, ապա այդ ապրանքի ներմուծումը համարվում է ակցիզային հարկով հարկման ենթակա գործարք:

4) ավտոգազալիցքավորման ճնշակայանում սեղմված բնական գազի մատակարարումը: Սույն կետի կիրառության իմաստով՝ ավտոգազալիցքավորման ճնշակայանում սեղմված բնական գազի մատակարարում է համարվում նաև ավտոգազալիցքավորման ճնշակայան շահագործող հարկ վճարողի կողմից ներտնտեսական կարիքների համար սեղմված բնական գազի սպառումը:

Օրինակ

ՀՀ հարկային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի վերաբերյալ

Եթե կազմակերպության կողմից իրականացվում է ավտոգազալիցքավորման ճնշակայանում սեղմված բնական գազի մատակարարում, ինչպես նաև սեղմված բնական գազը սպառվում է ներտնտեսական կարիքների համար (օրինակ՝ սեղմված բնական գազն օգտագործվում է կազմակերպությանը պատկանող արագ սննդի կետում), ապա ինչպես ավտոգազալիցքավորման ճնշակայանում սեղմված բնական գազի մատակարարումը, այնպես էլ ներտնտեսական կարիքների համար սեղմված բնական գազի սպառումը համարվում են ակցիզային հարկով հարկման ենթակա գործարքներ:

Յոդված 85. Ակցիզային հարկով հարկման բազան

1. Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածով սահմանված՝ ակցիզային հարկով հարկման օբյեկտ համարվող գործարքների և (կամ) գործառնությունների դեպքում ակցիզային հարկով հարկման բազա է համարվում ապրանքի քանակը (ծավալը)՝ արտահայտված Օրենսգրքի 88-րդ հոդվածով սահմանված՝ չափման բնաիրային միավորներով:

Պարզաբանում 85-րդ հոդվածի 1-ին մասի վերաբերյալ

Չաշվարկման կարգի փոփոխությամբ պայմանավորված՝ ՀՕ 68-Ն, 25.06.2019թ.-ին 85-րդ հոդվածը ենթարկվեց փոփոխության: Մինչև 01.01.2020թ.-ը ակցիզային հարկի գումարը որոշվում էր նաև հիմք ընդունելով արժեքային (գումարային) մեծությունը, 01.01.2020թ.-ից ակցիզային հարկի հարկման բազան համաձայն 85-րդ հոդվածի 1-ին մասի սահմանվում է միայն բնաիրային միավորներով:

01.01.2020թ.-ից ակցիզային հարկի բազայի հաշվարկման նպատակով 86-րդ հոդվածով նախատեսված առանձնահատկությունները ուժը կորցրել են, այսինքն՝ ապրանքների իրացման գների մասով սահմանված շեղումների սահմանափակումը կիրառելի չէ:

(85-րդ հոդվածը փոփ. 23.03.18 ՀՕ-261-Ն)

(85-րդ հոդվածը 25.06.19 ՀՕ-68-Ն օրենքի 22-րդ հոդվածի խմբագրությամբ ուժի մեջ կանոնի 01.01.2020-ին)

Յոդված 86. Յոդվածը 25.06.19 ՀՕ-68-Ն օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին կետով ուժը կկորցնի 01.01.2020-ին)

Յոդված 87. Ակցիզային հարկով հարկման ենթակա ապրանքները

1. Ակցիզային հարկով հարկման ենթակա ապրանքներն են՝
- 1) էթիլալիսպիրտը (բացառությամբ կոնյակի սպիրտի).
 - 2) սպիրտային խմիչքները.
 - 3) գարեջուրը.
 - 4) գինին.
 - 5) ծխախոտի արտադրանքը (այդ թվում՝ ծխախոտի արդյունաբերական փոխարինիչները, սիգարետները, սիգարեղանները).
 - 6) քսայուղը.
 - 7) բենզինը.
 - 8) դիզելային վառելիքը.
 - 9) հում նավթը.
 - 10) նավթամթերքները.
 - 11) նավթային գազերը.
 - 12) գազանման այլ ածխաջրածինները (բացառությամբ սեղմված չհամարվող բնական գազի).
 - 13) սեղմված բնական գազը:

Սույն մասի 13-րդ կետի կիրառության իմաստով՝ սեղմված բնական գազ է համարվում ԱՏԳԱԱ 2711 21 ապրանքային դիրքին դասվող բնական գազը, որը ստացվում է մի քանի փուլով (խառնուրդի մաքրում, խոնավության և այլ աղտոտիչների հեռացում ու սեղմում) գազի մշակման արդյունքում՝ առանց բնական գազի բաղադրության փոփոխության:



«2019 Թ. ՀՀ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ՀԱՇՎԱՊԱՀ» ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՊԱՐԲԵՐԱՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼ



«2019թ. ՀՀ լավագույն հաշվապահ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 10-րդ պարբերաշրջանի 6-րդ ընտրական փուլին ներկայացվում է մեկ հարցաշար և մեկ խնդիր:

Հարցաշարը բաղկացած է 10 հարցից: Հարցաշարի 1-2-րդ հարցերի ճիշտ պատասխանները գնահատվում են 3-ական միավոր, 3-րդ հարցի ճիշտ պատասխանը՝ 2 միավոր, 4-10-րդ հարցերի ճիշտ պատասխանները՝ 1-ական միավոր, իսկ սխալ պատասխանները՝ 0 միավոր: Հարցաշարի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 15 միավոր:

Խնդիրը բաղկացած է 1 հարցից: Հարցի ճիշտ պատասխանը գնահատվում է 10 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Հարցաշարի և խնդրի ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը կազմում է 25 միավոր:

Վեցերորդ փուլին ներկայացված հարցաշարից և խնդրից առավել բարձր միավոր հավաքած մասնակիցների անունը, ազգանունը, միավորների թիվը (աճման կարգով) կտպագրվի ամսագրի հաջորդ համարներում, որպեսզի յուրաքանչյուր ընթերցող նույնպես մասնակիցը դառնա հաղթողի որոշման գործընթացին:

Վեցերորդ փուլի առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2020թ. հունվարի 19-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2020թ. հունվարի 20-ին:

ՈՒՆԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, հաշվապահական հաշվառման միջազգային խորհրդանիշով ոսկեգր շքանշանը, անակնկալ հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2020 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկաձորում:



«2019 Թ. ՀՀ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ՀԱՇՎԱՊԱՀ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՊԱՐԲԵՐԱՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼԻ ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ



Հարց 1.

Կազմակերպությունը 2019թ. ընթացքում կատարել է ապրանքի ներմուծում՝ 100 000 հատ, որի մատով վճարել է ԱԱՀ՝ 500 հազ. ՀՀ դրամ, մաքսատուրք՝ 0 դրամ: Սակայն յուրաքանչյուր միավոր վաճառել է 20 ՀՀ դրամով՝ յուրաքանչյուրի համար վճարելով 4 դրամ ԱԱՀ: Նշված ապրանքների 50%-ը իրացրել է 2019թ.-ի ընթացքում, մնացած մասը կիրացնի 2020թ.-ի ընթացքում: Վճարված 500 հազ. ԱԱՀ-ն ամբողջությամբ ենթակա է հաշվանցման, թե՞ կա վերծևակերպման անհրաժեշտություն:

(Հիմնավորեք պատասխանը): Առանց հիմնավորման պատասխանը կգնահատվի 0 միավոր):

- ա) ենթակա է հաշվանցման.
- բ) կա վերածևակերպման անհրաժեշտություն:

3 միավոր



Հարց 2.

Շահութահարկ վճարող կազմակերպությունը կատարել է ապրանքների անհատույց իրացում, տվյալ ապրանքները սովորաբար կազմակերպության կողմից իրացվում են 100 հազ. ՀՀ դրամ արժեքով: Ապրանք մատակարարողի և ստացողի մոտ շահութահարկի գծով պարտավորություններ առաջանում են, թե՞ ոչ:

(Հիմնավորեք պատասխանը): Առանց հիմնավորման պատասխանը կգնահատվի 0 միավոր):

- ա) այո, առաջանում են.
- բ) ո՛չ, չեն առաջանում:

3 միավոր



Հարց 3.

Շրջանառության հարկ վճարող կազմակերպությունը 2019թ.-ի փետրվարի 10-ին հարկման հատուկ համակարգից անցել է հարկման ընդհանուր դաշտ: Անցման օրվա դրությամբ ապրանքների չնվազեցված մասը կազմել է 48 հազ. ՀՀ դրամ, որի մեջ 3 հազ. ՀՀ դրամը կազմել է ԱԱՀ-ն: Շահութահարկի հաշվարկման ժամանակ այդ գումարը նվազեցման ենթակա՞ է, թե՞ ոչ:

(Հիմնավորեք պատասխանը): Առանց հիմնավորման պատասխանը կգնահատվի 0 միավոր):

- ա) այո, նվազեցման ենթակա է.
- բ) ո՛չ նվազեցման ենթակա չէ:

2 միավոր



Հարց 4.

Նշվածներից ո՞ր հատկանիշը պարտադիր չէ, որպեսզի ներդրումը դասակարգվի որպես դրամական միջոցների համարժեք՝

- ա) ներդրումը պետք է լինի կարճաժամկետ.
- բ) ներդրումը պետք է լինի բարձր իրացվելի.
- գ) ներդրումը պետք է ունենա ապահովություն.
- դ) ներդրման արժեքի փոփոխման ռիսկը պետք է էական չլինի:

1 միավոր



Չարգ 5.

Կազմակերպության դրամարկղում արտարժույթի վերագնահատումից առաջացած փոխարժեքային տարբերությունները դիտվում են որպես՝

- ա) գործառնական գործունեության արդյունքում առաջացող դրամական միջոցների հոսքեր, եթե դրանի արժեքը արտարժույթի նկատմամբ աճել է.
- բ) գործառնական գործունեության արդյունքում առաջացող դրամական միջոցների հոսքեր, եթե դրանի արժեքը արտարժույթի նկատմամբ նվազել է.
- գ) ներդրումային գործունեության արդյունքում առաջացող դրամական միջոցների հոսքեր
- դ) նշված բոլոր պատասխաններն էլ սխալ են:

1 միավոր

Չարգ 6.

Քաշվապահական հաշվեկշռի ամսաթվից հետո տեղի ունեցած չճշգրտող դեպքերն արտացոլելիս կազմակերպությունը՝

- ա) չպետք է ճշգրտի իր ֆինանսական հաշվետվություններում ճանաչված գումարները.
- բ) պետք է ճշգրտի իր ֆինանսական հաշվետվություններում ճանաչված գումարները.
- գ) պետք է ճշգրտի իր ֆինանսական հաշվետվություններում ճանաչված գումարները, եթե արդյունքը արժանահավատորեն հնարավոր է չափել.
- դ) չպետք է ճշգրտի իր ֆինանսական հաշվետվություններում ճանաչված գումարները, եթե արդյունքը արժանահավատորեն հնարավոր չէ չափել:

1 միավոր

Չարգ 7.

Նշվածներից որի՞ զծով կազմակերպությունում չի առաջանա հետաձգված հարկային ակտիվ (ենթադրվում է, որ ճանաչման այլ չափանիշները բավարարված են)՝

- ա) ընթացիկ ժամանակաշրջանում հիմնական միջոցի արժեքի 1/2-րդ մասը ճանաչվել է որպես ծախս, սակայն շահութահարկի հաշվարկման նպատակներով նվազեցվել է դրա արժեքի 1/5-րդ մասը.
- բ) կազմակերպությունը երաշխիքային վաճառքի զծով պարտավորությունը (հետագա մի քանի տարիներում վաճառված ապրանքներում թերություններ հայտնաբերելու դեպքում դրանք վերանորոգելու պարտավորությունը) ճանաչում է որպես ծախս ապրանքները վաճառելու ժամանակաշրջանում, սակայն շահութահարկի հաշվարկման նպատակներով այդ ծախսերը կնվազեցվեն դրանք փաստացի կատարելու ժամանակաշրջանում.
- գ). ընթացիկ ժամանակաշրջանում բավարար հարկվող շահույթ չունենալու պատճառով կազմակերպությունը ամբողջությամբ չի օգտագործել կազմակերպությունում աշխատող հաշմանդամների հաշվարկված աշխատավարձի զծով հարկային զեղչը, սակայն իրավունք ունի զեղչի չօգտագործված մասը նվազեցնել հետագա ժամանակաշրջանների հարկվող շահույթից.
- դ) ընթացիկ ժամանակաշրջանում շահութահարկի հաշվարկման նպատակներով նվազեցվել է հիմնական միջոցի արժեքի 1/5-րդ մասը, սակայն հաշվապահական նպատակներով որպես ծախս է ճանաչվել դրա արժեքի 1/10-րդ մասը:

1 միավոր



Չարգ 8.

Վաճառքի համար մատչելի ընթացիկ ֆինանսական ակտիվների արժեզրկման արտացոլում`

- ա) Դեբետ 232
Կրեդիտ 241.
- բ) Դեբետ 241
Կրեդիտ 232.
- գ) Դեբետ 726
Կրեդիտ 241:

1 միավոր



Չարգ 9.

Ապրանքների ձեռք բերման հետ կապված կոմիսիոն վարձատրության գումարների արտացոլում`

- ա) Դեբետ 712
Կրեդիտ 521.
- բ) Դեբետ 216
Կրեդիտ 521.
- գ) Դեբետ 714
Կրեդիտ 521:

1 միավոր



Չարգ 10.

Նախորդ տարվա էական սխալի հետևանքով պակաս ցույց տրված հասույթի գումարի արտացոլում (թույլատրելի այլընտրանքային մոտեցման դեպքում`

- ա) Դեբետ 221
Կրեդիտ 611.
- բ) Դեբետ 221
Կրեդիտ 341.
- գ) Դեբետ 221
Կրեդիտ 641:

1 միավոր



«2019 Թ. ՀՀ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ՀԱՇՎԱՊԱՀ»
ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՊԱՐԲԵՐԱՇՐՋԱՆԻ
ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼԻ ԽՆԴԻՐԸ

ԱՅՔ կազմակերպությունը ստեղծվել է 10.01.2019թ.-ին: Հարկային Օրենսգրքով սահմանված կարգով ներկայացրել է շրջանառության հարկ վճարող համարվող լինելու վերաբերյալ հայտարարություն: 20.02.2019թ.-ին ՀՀ տարածք է ներմուծել 25 000 հազ. մաքսային արժեքով ապրանքներ, որի ինվոյսային արժեքը կազմել է 52 000 USD, մինչև 31.03.2019թ.-ը ներմուծված ապրանքի 30 %-ն իրացրել է 20% հավելագնով:

Մինչև 20.05.2019թ.-ը իրացրել է մնացած ապրանքի 50%, որի 30%-ը իրացրել է 10% հավելագնով, մնացածը 20% հավելագնով: 25.05.2019թ.-ին ՊԵԿ նախագահի որոշմամբ ճանաչվել է այլ կազմակերպության հետ փոխկապակցված, սակայն այդ որոշումը 01.06.2019թ.-ին ճանաչվել է անվավեր: 01.06.2019թ.-ից կազմակերպությունը իր դիմումի հիման վրա համարվել է ԱԱՀ վճարող:

Մնացած ապրանքը մինչ տարեվերջ իրացրել է 10 %հավելագնով:

Բացի վերը նշվածից 01.06.2019թ.-ից կատարվել են հետևյալ գործողությունները`

Եկամուտներ /հազ. ՀՀ դրամ/

1.	Մեծածախ իրացումից	140000
2.	Մանրածախ իրացում	180 000
3.	Տոկոսային եկամուտ	32 000
4.	Այլ պասիվ եկամուտներ	15 000
5.	Շահաբաժին	7 200
6.	Անհատույց ստացված դրամական միջոց	18 000

Ծախսեր /հազ. ՀՀ դրամ/

1.	Վաճառված ապրանքների սկզբնական արժեք	190 600
2.	Բանկից ստացված վարկի գծով տոկոսային ծախսեր	25 000
3.	Վճարված շահաբաժին	10 800
4.	Գործուղման ծախսեր	48 000
5.	Ներկայացուցչական ծախսեր	15 600
6.	Հիմնադիրից ստացված փոխառության տոկոսներ	3 200

1. 31.12.2019թ.-ին զուտ ակտիվների մեծությունը կազմել է 50 հազ. ՀՀ դրամ

Որոշել 2019թ.-ի արդյունքներով առաջացման ենթակա շահութահարկի գումարը:



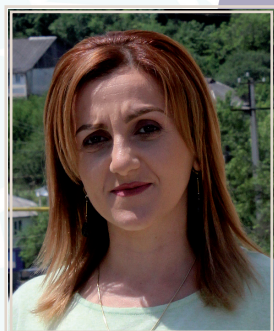
«2019Թ. ՀՀ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ՀԱՇՎԱՊԱՀ» ԱՆՎԱՆԱԿԱՐԳՈՒՄ ՀԱՅՏԱՐԱՐՎԱԾ ՄՐՑՈՒՅԹԻ ՀԻՆԳԵՐՈՐԴ ՓՈՒԼԻ ԱՌԱՋԱՏԱՐՆԵՐԻ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ



Քրիստինա Քարամյան
«Բնակարան երիտասարդներին»
ՎՎԿ
Գլխավոր հաշվապահ
(121/24) միավոր



Անուշ Սարգսյան
Երևանի պողպատյա խողովակների
գործարան «Մետալ Ստիլ» ՓԲԸ
գլխավոր հաշվապահի
տեղակալ
(117/18) միավոր



Իրինա Անանյան
«Նոյեմբերյանի համայնքային
տնտեսությունը սպասարկող հիմնարկ»
հաշվապահ, գնումների
համակարգող
(77/12) միավոր



Արման Ամրոյան
«Հայ-ռուսական
համալսարան» ՊՈԱԿ
Գլխավոր հաշվապահ
(46.5/19) միավոր



ԿԱԴՐԱՅԻՆ
ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ
ԲՆԱԳԱԿԱՌ



ՊԱՇՏՈՆՆԵՐՆ ԸՍՏ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ

ՖԻԶԻԿԱՅԻ ՈՒՍՈՒՑԻՉ

Հարգելի ընթերցող

«Գործք» ամսագրի սույն՝ 120-րդ համարում Ձեզ ենք ներկայացնում «Ֆիզիկայի ուսուցիչ» մասնագետի աշխատանքի (պաշտոնի) նկարագրությունը և աշխատանքի անվտանգության հրահանգը:

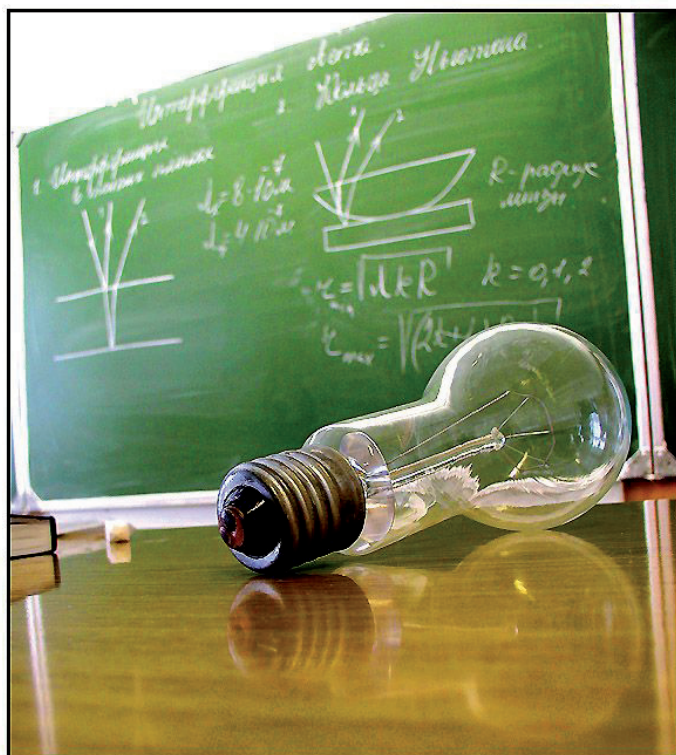
Մեր կողմից ներկայացված պաշտոնների նկարագրությունները և աշխատանքի անվտանգության հրահանգները մշակվել են ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարի 19.09.2013թ.-ի N872-Ն հրամանով հաստատված աշխատողների մասնագիտությունների, մասնագիտացումների և պաշտոնների դասակարգչի, ինչպես նաև ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարի 19.09.2013թ. N873-Ն հրամանով հաստատված զբաղմունքների

դասակարգչի (ՀԴ-009-2013), ISO-88-ի, պահանջներին համապատասխան:

Պաշտոնների նկարագրությունները և աշխատանքի անվտանգության հրահանգները մեր կողմից տպագրվում են «Գործք» ամսագրում, որպեսզի օգնենք գործատուներին կիրառելու վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի (ընդունված 03.05.1996թ.-ին՝ Ստրասբուրգում, ՀՀ-ի համար ուժի մեջ է մտել 01.03.2004թ.) 2-րդ հոդվածի 6-րդ մասի և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի 2-րդ մասի պահանջները:

Պաշտոնների ներկայացման առաջնահերթությունը որոշում էք Դուք, իսկ մենք ներկայացնում ենք դրանք՝ ըստ Ձեր պահանջի:

Ֆիզիկայի ուսուցչի աշխատանքի (պաշտոնի նկարագրությունը և աշխատանքի անվտանգության հրահանգը թվով 36-րդն է:



Նախորդ 35 պաշտոնների

նկարագրության և աշխատանքի անվտանգության հրահանգների մասին կարող եք ծանոթանալ «Գործք» ամսագրի հետընթաց համարներում՝ սկսած 79-րդ համարից:



ՊԱՇՏՈՆԵԱԿԱՆ ԵՐԱՇԱՆԳ ԲՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ /ՖԻԶԻԿԱՅԻ/ ՈՒՍՈՒՑՉԻ

1. Պաշտոնի անվանումը՝

ուսուցիչ՝ ֆիզիկայի (այսուհետ՝ Ուսուցիչ)։

2. Զբաղմունքի դասակարգչի կոդը՝ 2320.

3. Մասնագիտության և մասնագիտացման կոդը 2330007.

4. Աշխատանքի բնույթը՝

Ուսուցիչը պատկանում է մանկավարժների խմբին։

5. Աշխատանքի պայմանները՝

Ուսուցչի աշխատանքը համարվում է նորմալ աշխատանքային պայմաններում կատարվող աշխատանք։

6. Աշխատաժամանակի ռեժիմը՝

Ուսուցչի աշխատաժամանակի ռեժիմը սահմանվում է դպրոցի տնօրենի ներքին կարգապահական կանոններով։

7. Հիմնական գործառույթը՝

7.1. դասավանդել «ֆիզիկա» առարկան հանրակրթական դպրոցի աշակերտներին.

7.2. իրականացնել սովորողների ուսումնա-դաստիարակչական գործընթացի կազմակերպումը, նրանց հսկողության, կառավարման և զարգացման աշխատանքները.

7.3. կազմակերպել անվտանգության տեխնիկայի նորմերի և կանոնների պահպանման ռեժիմն իր դասերի և աշակերտների հետ տարվող մյուս ուսումնական գործընթացների ընթացքում։

8. Մասնագիտական գիտելիքների և աշխատանքային փորձի նկատմամբ պահանջները՝

ա) Ուսուցչի պաշտոնին նշանակված անձը պետք է համապատասխանի հետևյալ չափանիշներին՝ ունենա համապատասխան բարձրագույն կրթություն՝ բակալավրի կամ մագիստրոսի աստիճանով.

բ) Ուսուցչից պահանջվում է կատարել միջին բարդության, բարդ կամ առավել բարդ աշխատանքներ.

գ) Ուսուցիչը պետք է իմանա՝

- ՀՀ կրթական համակարգի զարգացման հեռանկարները.

- այլ օրենքներ և նորմատիվ իրավական ակտեր, որոնք կարգավորում են կրթական համակարգի գործունեությունը.

- երեխաների իրավունքների կոնվենցիան.

- մանկավարժություն, հոգեբանություն, տարբիային ֆիզիոլոգիայի հիմունքները, դպրոցական հիգիենայի կանոնները.

- առարկայի դասավանդման մեթոդները և դաստիարակչական աշխատանքների կանոնակարգը.

- դասավանդվող առարկայի ծրագրերն ու դասագրքերը.

- դասասենյակների հագեցվածության, օժանդակ սարքավորումներով համալրված լինելու պահանջները.

- աշխատանքի գիտական կազմակերպման միջոցները.

- մանկավարժության ժամանակակից մեթոդները.

- խնդրահարույց իրավիճակների, դրանց կանխարգելման և լուծման ուղիները.
- ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը.
- դպրոցի ներքին կարգապահական կանոնները.
- աշխատանքի անվտանգության և հրդեհային անվտանգության կանոնները:

դ) Իր գործունեության ընթացքում Ուսուցիչը ղեկավարվում է՝

8.1. Դպրոցի կանոնադրությամբ.

8.2. Դպրոցի տնօրենի, անմիջական ղեկավարի կարգադրություններով, հրամաններով, որոշումներով, ներքին կարգապահական կանոններով.

8.3. ՀՀ սահմանադրությամբ, «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքով, ՀՀ նախագահի հրամանագրերով, ՀՀ կառավարության և սովորողների կրթության և դաստիարակության հարցերով զբաղվող ղեկավար մարմինների որոշումներով, աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքի պաշտպանության, աշխատանքի անվտանգության և հակահրդեհային պաշտպանության կանոններով և նորմերով, դպրոցի կանոնադրությամբ և ներքին իրավական ակտերով (այդ թվում ներքին կարգապահության կանոններով, տնօրենի հրամաններով և կարգադրություններով, տվյալ պաշտոնի հրահանգներով), աշխատանքային պայմանագրով:

9. Պաշտոնի նշանակումը՝

Ուսուցչին պաշտոնի նշանակում և պաշտոնից ազատում է դպրոցի տնօրենը:

10. Կառուցվածքային ստորաբաժանումը՝

Ուսուցչի պաշտոնն ընդգրկված է դպրոցի ներքին կառուցվածքային ստորաբաժանում համարվող ուսումնական մասում:

Տնօրեն



Ուսմասվար



Ուսուցիչ

11. Ենթակայությունը՝

Ուսուցիչն անմիջականորեն ենթարկվում է ուսմասվարին, կազմակերպության տնօրենին:

12. Ուսուցչի իրավունքները և պարտականությունները

12.1. Ուսուցիչն իրավունք ունի՝

12.1.1. Ընտրել և իր աշխատանքում կիրառել դպրոցի կողմից հաստատված մեթոդական ձեռնարկներ և մյուսեր, ուսուցման մեթոդներ, դասագրքեր, միջանկյալ ատեստացիաների մեթոդներ և համակարգեր.

12.1.2. իր իրավասությունների շրջանակում դասաժամի ընթացքում աշակերտներին տալ պարտադիր կարգադրություններ.

12.1.3. ենթարկել աշակերտներին կարգապահական պատասխանատվության՝ ուսումնադաստիարակչական ընթացքը խափանելու համար՝ պատասխանատվության ենթարկելու կանոններին համապատասխան.

12.1.4. մասնակցել ուսումնական պլանների և կրթական ծրագրերի մշակմանը մանկտորիդի և մյուս կոլեգիալ մարմինների որոշումների ընդունմանը.

12.1.5. փորձի փոխանակման համար, տնօրենի թույլտվությամբ, մյուս ուսուցիչների փոխհամաձայնությամբ մասնակցել նրանց դասերին.

12.1.6. պաշտպանել իր, սովորողների և իր պաշտոնակիցների օրինական իրավունքները.

12.1.7. ծավալել անհատական աշխատանքային գործունեություն.



12.1.8. սոցիալական պաշտպանության.

12.1.9. առաջարկել կոնկրետ մեթոդական, ուսումնադաստիարակչական և փորձա-մեթոդական աշխատանքների կատարելագործում.

12.1.10. բարձրացնել իր մասնագիտական որակավորումը.

12.1.11. դպրոցի անունից հրավիրել աշակերտների ծնողներին՝ տեղեկացնելու իրենց երեխաների հաջողությունների կամ նրանց կողմից կանոնադրության և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի խախտումների մասին.

12.1.12. չթույլատրել վարչակազմի կողմից արգելված կողմնակի անձանց մուտքն իր պարապմունքների:

12.2. Ուսուցիչը պարտավոր է՝

Ֆիզիկայի ուսուցիչը կատարում է հետևյալ պարտականությունները՝

12.2.1. ներկայանալ աշխատանքի դասը սկսվելուց ոչ պակաս, քան 15 րոպե առաջ:

12.2.2. հիվանդության կամ այլ պատճառով աշխատանքի չներկայանալու դեպքում ժամանակին տեղեկացնում է փոխտնօրենին.

12.2.3. Պլանավորում և կազմակերպում է՝

- իր առարկային վերաբերվող նյութերը յուրաքանչյուր զուգահեռ դասարանի համար.
- դասերի և մյուս միջոցառումների ուսումնա-դաստիարակչական ընթացքը.
- միջանկյալ և ավարտական քննությունների նախապատրաստման աշխատանքն աշակերտների հետ.
- լուսաբանման աշխատանքներ ծնողների համար՝ պետ ստանդարտների յուրացման և ֆիզիկայի ծրագրերի կազմակերպման վերաբերյալ.
- կցված ուսումնական կաբինետների և մյուս դասարանների «կահավորումը» ուսումնամեթոդական նյութերով և գրականությամբ.
- ադմինիստրատիվ-տնտեսական աշխատանքների գծով փոխտնօրենի մասնակցությամբ ֆիզիկայի կաբինետի կամ մյուս դասասենյակների ժամանակին և որակով հաշվառումը:

12.2.4. Ուսուցանում է՝

Հիմնական դպրոցում

- ֆիզիկական այն երևույթներն ու օրենքները, որոնք անհրաժեշտ են շրջակա միջավայրի վերաբերյալ նախնական պատկերացումներ կազմելու համար.
- դատողություններ ձևակերպելու, հիմնավորելու և համեմատելու կարողություններ.
- նյութի կառուցվածքը, առավել տարածված և պարզ մեխանիկական, ջերմային, օպտիկական, էլեկտրական երևույթները և ատոմի կառուցվածքը.
- օգտվել չափիչ սարքերից (բարոմետր, ջերմաչափ, կշեռք, ուժաչափ, ամպերմետր, վոլտմետր, վայրկենաչափ և այլն).
- կատարել պարզ փորձեր, չափել ֆիզիկական մեծությունները, բացատրել արդյունքները.
- լուծել ոչ բարդ խնդիրներ:

Ավագ դպրոցում

Պատկերացում է տալիս՝

- ֆիզիկական տեսությունների (գիտական փաստեր, հասկացություններ, տեսական մոդելներ, օրենքներ) մասին,
- ֆիզիկայի օրենքների մասին,
- համամարդկային մշակույթի և հասարակության առաջընթացում ֆիզիկայի ունեցած կարևորագույն դերի մասին:



Ծանոթացնում է՝

- բնության ճանաչման ֆիզիկական մեթոդներին.
- գիտատեխնիկական առաջընթացի գլխավոր ուղղությունների ֆիզիկական հիմունքներին.
- ֆիզիկայի զարգացման պատմությանը, հանրահայտ ֆիզիկոսների գործունեությանը:

Սովորեցնում է՝

- համեմատել, վերլուծել, եզրակացություններ և ընդհանրացումներ կատարել.
- կատարել դիտարկումներ, գրանցել ֆիզիկական մեծությունների փորձնական արդյունքները. փորձնական տվյալները ներկայացնել աղյուսակի կամ գրաֆիկի տեսքով.

- բացատրել փորձի արդյունքները, լուծել խնդիրներ:

12.2.5. Վերլուծում է ֆիզիկայի յուրացման արդյունքներն աշակերտների կողմից:

12.2.6. Ստուգում է ստուգողական աշխատանքները, գնահատականները գրանցում մատյանում և նրանց մասին ներկայացնում հաշվետվություն՝ ուսումնա-դաստիարակչական աշխատանքների գծով փոխտնօրենին: Պահպանում է ստուգողական աշխատանքները մինչև տարեվերջ:

12.2.7. Կանխատեսում է՝

- իրադրությունների փոփոխության միտումը կրթության ոլորտում՝ ուսումնական ծրագրերի և պլանների համար.
- պլանավորված փոփոխությունների հետևանքները ֆիզիկայ ծրագրում և ուսումնական պլանում.
- նորությունների ներդրման հետևանքները:

12.2.8. Պլանավորում և կազմակերպում է՝

- ֆիզիկայի դասերի և մյուս միջոցառումների ուսումնա-դաստիարակչական ընթացքն աշակերտների հետ.
- պարբերական հսկողության իրականացումը սովորողների գիտելիքների որակի և տնային աշխատանքների կատարման վրա.
- ֆիզիկայի միջանկյալ և ավարտական քննությունների նախապատրաստման աշխատանքն աշակերտների հետ.
- լուսաբանման աշխատանքներ ծնողների համար՝ պետ ստանդարտների յուրացման և ֆիզիկայի ծրագրերի կազմակերպման վերաբերյալ.
- ֆիզիկայի դպրոցական օլիմպիադաներ.
- կցված ուսումնական կաբինետների հանդերձավորումը ֆիզիկայի ուսումնա-մեթոդական նյութերով և գրականությամբ.
- աղմինիստրատիվ տնտեսական աշխատանքների գծով փոխտնօրենի մասնակցությամբ ֆիզիկայի կաբինետի ժամանակին և որակով հաշվառումը:

12.2.9. Հիվանդության կամ այլ պատճառով աշխատանքի չներկայանալու դեպքում ժամանակին տեղեկացնում է փոխտնօրենին:

12.2.10. Հնարավորություն է ընձեռում տնօրենությանը կամ նրա կողմից նշանակված ներկայացուցչին, ներկա լինել իր դասերին, աշակերտների հետ կազմակերպվող ցանկացած միջոցառումներին՝ նախօրոք տեղյակ պահելու պայմանով:

13. Ուսուցիչը պատասխանատվություն է կրում՝

13.1. Առանց հարգելի պատճառի չկատարելու կամ ոչ լրիվ կատարելու դպրոցի ներքին կանոնադրությամբ սահմանված կարգապահական կանոնները, դպրոցի տնօրենի կարգադրությունները և սույն պաշտոնի հրահանգները, ֆիզիկայի ուսուցիչը կրում է կարգապահական պատասխանատվություն՝



սահմանված աշխատանքային օրենսդրությամբ: Աշխատանքային պարտականությունների կոպիտ խախտման համար պատիժ կարող է հանդիսանալ աշխատանքից ազատումը:

13.2. Աշակերտների նկատմամբ հոգեբանական կամ ֆիզիկական ուժ գործադրելու, անբարոյական արարք ցուցաբերելու դեպքում ֆիզիկայի ուսուցիչը կարող է հեռացվել զբաղեցրած պաշտոնից՝ համաձայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի և «Կրթության մասին» օրենքի պահանջների: Այդ արարքների համար ազատումը չի համարվում պատժամիջոց՝ կարգապահական խախտումների համար:

13.3. Հակահրդեհային աշխատանքների անվտանգության, սանիտարահիգիենիկ օրենքների խախտման համար ֆիզիկայի ուսուցիչը ենթարկվում է վարչական պատասխանատվության՝ համաձայն ՀՀ օրենսդրության:

13.4. Իր պարտականությունները չկատարելու պատճառով դպրոցին կամ ուսումնական գործընթացի մասնակիցներին հասցված վնասի համար ֆիզիկայի ուսուցիչը կրում է նյութական պատասխանատվություն՝ աշխատանքային և քաղաքացիական օրենսդրությանը համապատասխան:

14. Ֆիզիկայի ուսուցչին արգելվում է՝

14.1. անուշադրության մատնել երեխաներին.

14.2. գտնվել ուսումնական հաստատության տարածքում ոգելից խմիչքի, թմրանյութերի, թունավոր նյութերի ազդեցության ներքո.

14.3. անցնել իր պարտականությունների կատարմանը, եթե տառապում է՝

ա. օրգանական (ներառյալ սիմպտոմատիկ) հոգեկան խանգարումներով (F00 - F09).

բ. շիզոֆրենիայով, շիզոտիպային և զառանցանքային խանգարումներով (F20 - F29).

գ. տրամադրության (աֆեկտիվ) խանգարումներով (F30 - F39).

դ. սովորույթի և հակումների խանգարումներով (F63).

ե. մտավոր հետամնացությամբ (F70 - F79).

զ. հոգեկան և վարքային խանգարումներով՝ հոգեակտիվ նյութերի գործածման հետևանքով (F10- F19).

է. շնչառական օրգանների տուբերկուլյոզով՝ հաստատված մանրէաբանորեն կամ հյուսվածքաբանորեն (A15):

15. Ֆիզիկայի ուսուցչին անմիջականորեն ենթարկվում են՝

- լաբորանտը,

- տեխնիկը,

- ինժեները,

եթե նրանք աշխատում են ֆիզիկայի կաբինետում կամ լաբորատորիայում:

16. Փոխհարաբերություններ: Կապ պաշտոնների միջև.

Ֆիզիկայի ուսուցիչը

16.1 աշխատում է տնօրենի կոմիտեից հաստատված դասացուցակի ծանրաբեռնվածության համապատասխան:

16.2 Ինքնուրույն պլանավորում է իր աշխատանքը յուրաքանչյուր տարի և յուրաքանչյուր քառորդ՝ դպրոցի ուսումնական պլանին համապատասխան և հաստատված ծրագրով, որը հաստատվում է անմիջական ղեկավարի կեղմից՝ ոչ ուշ քան 5 օրվա ընթացքում:

16.3 Յուրաքանչյուր քառորդի վերջում, 5 օրվա ընթացքում, ոչ ավել քան 2 տպագրական էջով ներակայացնում է ուսումնամեթոդական գծով փոխտնօրենին իր գործունեության գրավոր հաշվետվությունը:

16.4 Ստանում է նորմատիվ իրավական և կազմակերպչա-մեթոդական բնույթի տեղեկություններ դպրոցի վարչության կողմից և ստորագրում դրանց տակ:

16.5 Պարբերաբար փոխանակում է տեղեկություններ ղեկավարության և մանկավարժական կոլեկտիվի աշխատակիցների հետ՝ իր իրավասության սահմաններում:

16.6 Կատարում է այլ ուսուցչի կամ փոխտնօրենի պարտականությունները նրանց ժամանակվոր բացակայության ընթացքում (արձակուրդ, հիվանդություն և այլն)՝ ամենժամյա վարձատրության պայմանով՝ ըստ տարիֆիկացիայի (կախված փոխարինման ժամկետից): Պարտականությունների կատարումն իրականացվում է համապատասխան աշխատանքային օրենսգրքի և դպրոցի տնօրենի կողմից հաստատված կանոնադրության:

16.7 Իր անմիջական ղեկավարին է փոխանցում տեղեկություններ, որը ստացել է գիտաժողովների, դասընթացների կամ ժողովի ընթացքում՝ նրա ավարտից անմիջապես հետո:

Չամաձայնեցված է՝

Անմիջական ղեկավարի հետ՝ _____

/ստորագրությունը /

/անվանատառը, ազգանունը/

«---» «-----» 201- թ.

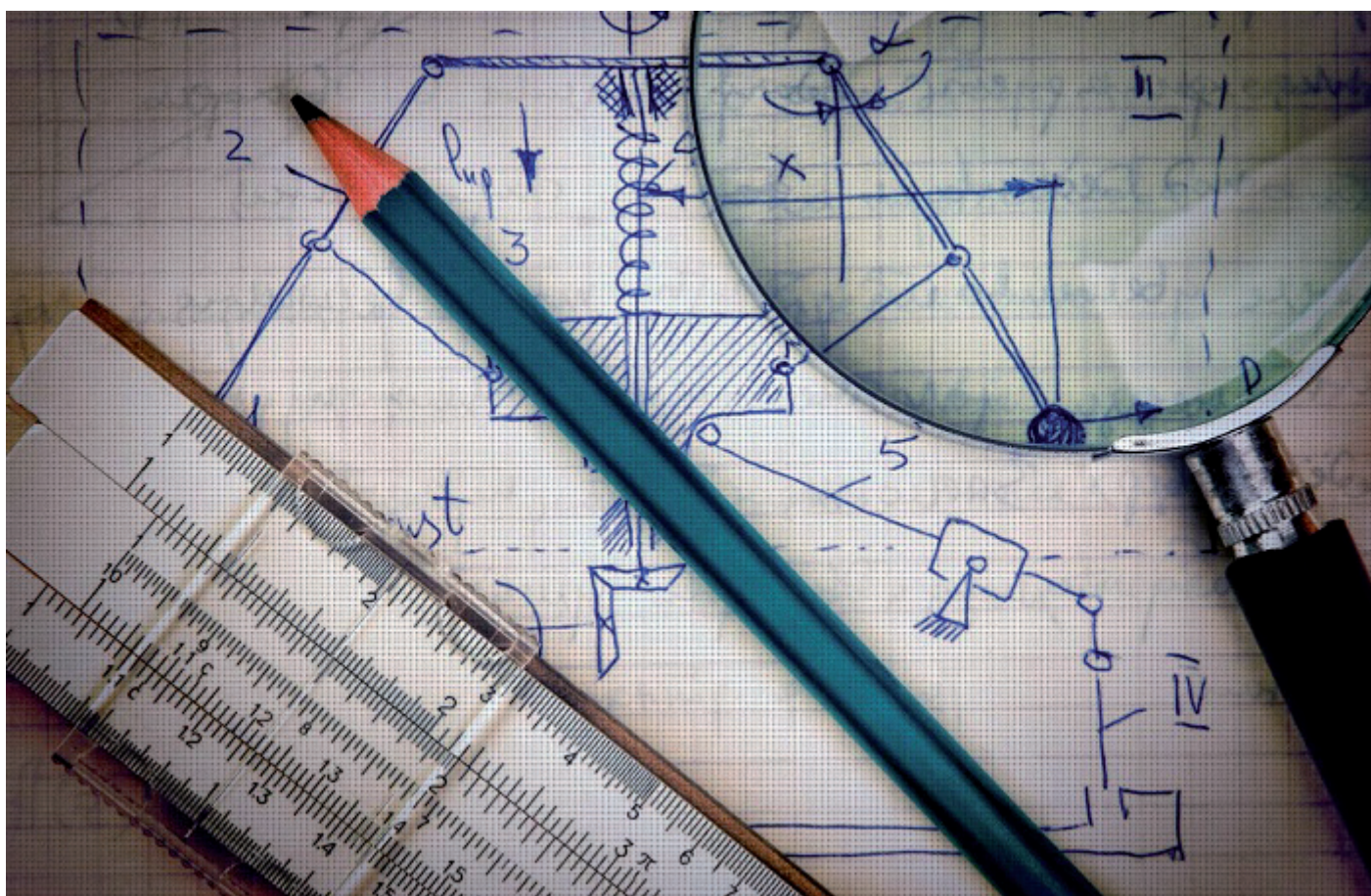
Աշխատանքի նկարագրությանը

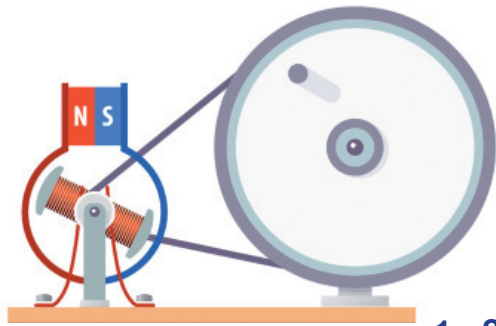
ծանոթացա՝ _____

/ստորագրությունը/

/անվանատառը, ազգանունը/

«---» «-----» 201- թ.





ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ ՀՐԱՅՎԱՆԳ ՖԻԶԻԿԱՅԻ ԿԱԲԻՆԵՏՈՒՄ ԱՇԽԱՏԵԼՈՒ

1. Ընդհանուր դրույթներ

1.1. Ֆիզիկայի ուսուցիչը և/կամ ֆիզիկայի կաբինետի վարիչը պարտավոր են ապահովել իրենց, ինչպես նաև աշակերտների, աշխատանքի անվտանգությունը կաբինետում և անձամբ պատասխանատվություն են կրում սովորողների կողմից անվտանգության տեխնիկայի կանոնների խախտման համար:

1.2. Ֆիզիկայի կաբինետի (լաբորատորիայի) վարիչը և/կամ ֆիզիկայի ուսուցիչը պարտավոր է՝

1.2.1. ապահովել աշխատողների և սովորողների անվտանգությունը, սարքերի, սարքավորումների և գործիքների անվտանգ շահագործումը.

1.2.2. անցկացնել սովորողների աշխատանքի անվտանգության կանոնների հրահանգավորում.

1.2.3. կատարել միայն այն աշխատանքը, որը սահմանված է աշխատանքային հրահանգով.

1.2.4. հետևել կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններին.

1.2.5. ճիշտ կիրառել անհատական և կոլեկտիվ պաշտպանության միջոցները.

1.2.6. անհապաղ տեղեկացնել իր անմիջական ղեկավարին կամ վերադասին ցանկացած իրավիճակի մասին, որը կարող է վտանգավոր լինել մարդկանց առողջության և կյանքի համար, ամեն մի դժբախտ պատահարի մասին, որը տեղի է ունեցել աշխատատեղում կամ իր առողջության վիճակի վատթարացման վերաբերյալ, այդ թվում՝ մասնագիտական սուր հիվանդության (թունավորման) նշանների դրսևորման դեպքերում.

1.2.7. իմանալ աշխատանքը կատարելու անվտանգ մեթոդներն ու եղանակները, տուժածներին առաջին օգնություն ցուցաբերելու միջոցները, անցնել աշխատանքի պաշտպանության հրահանգավորում, աշխատանքի պաշտպանության գիտելիքների ստուգում.

1.2.8. անցնել պարտադիր պարբերական (աշխատանքային գործունեության ընթացքում) բժշկական զննումներ (հետազոտություններ), նաև արտահերթ բժշկական զննումներ (հետազոտություններ) գործատուի ուղեգրով այն դեպքերում, որոնք նախատեսված են ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ.

1.2.9. կարողանալ ցուցաբերել առաջին բուժօգնություն էլեկտրական հոսանքից և այլ դժբախտ դեպքերից տուժածներին.

1.2.10. կարողանալ կիրառել հրդեհի մարման համար նախատեսված միջոցները՝ հրդեհի նշաններ նկատելիս:

1.3. Աշխատանքների կատարման ժամանակ ուսուցչի վրա հնարավոր վտանգավոր ու վնասակար ազդեցությունները կարող են թողնել՝

- սահող հատակը.

- օդի բարձր կամ նորմայից ցածր ջերմաստիճանը.

- անսարք վիճակում գտնվող գույքը.

- փորձանոթների, աշխատանքային գործիքների վնասվածքները:

1.4. Վնասվածք ստանալու կամ տկարության դեպքում անհրաժեշտ է ընդհատել աշխատանքը, տեղյակ պահել անմիջական ղեկավարողին և դիմել բժշկական հիմնարկություն:

1.5. Սույն հրահանգի պահանջները չկատարողները պատասխանատվության են ենթարկվում՝ ՀՀ օրենսդրության համաձայն:



2. Անվտանգության պահանջներն աշխատանքները սկսելուց առաջ

2.1. Աշակերտներին տեղեկացնել, որ թափփվածությունը, անուշադրությունը և օգտագործվող սարքերի և նրանց օգտագործմամբ անվտանգության կանոնների ոչ բավարար իմացությունը կարող են բերել դժբախտ պատահարի.

2.2. մինչև աշխատանքի կատարման անցնելը մանրամասն ուսումնասիրել աշխատանքի նկարագրությունը և պարզել կատարման ընթացքը.

2.3. դժբախտ պատահարներից խուսափելու համար սարքերը ցուցադրման սեղաններին դասավորել այնպես, որպեսզի փորձի ժամանակ բացառվի դուրս թռած դետալների դիպչելը աշակերտներին: Անհրաժեշտության դեպքում տեղադրել օրգանական ապակուց պատրաստված պաշտպանիչ էկրան.

2.4. Եթե փորձի ժամանակ օգտագործվելու են ապակյա ամաններ և սարքեր, ապա դրանք պետք է լինեն առանց ճաքերի և ջարդվածքների, և դա ստուգվում է ուսուցչի և կաբինետի վարիչի կողմից.

2.5. ապակյա սարքերը նախօրոք հավաքել՝ օգտագործելով ձեռքերը վնասվելուց պաշտպանող միջոց (սրբիչ, ձեռնոց).

2.6. փորձերի ընթացքում էլեկտրական սարքավորումներ օգտագործելիս, անհրաժեշտ է մանրամասն ծանոթանալ սարքերի օգտագործման նկարագրությանը.

2.7. օգտագործող սարքը պետք է լինի սարքին և մաքուր վիճակում.

2.8. տեղադրել սովորողների կողմից օգտագործվող էլեկտրական սարքերի սովորողների էլեկտրահարումը բացառող պաշտպանիչ հարմարանքներ: Ստուգել բոլոր հաղորդալարերի մեկուսացումը: Մերկ մակերևույթով հաղորդալարերը փոխարինել նոր լարերով.

2.9. անհրաժեշտության դեպքում կատարել սարքերի հողանցում կամ ստուգել դրանց առկայությունն ու հուսալիությունը.

2.10. հողանցման համար արգելվում է օգտագործել ջեռուցման խողովակները:

3. Անվտանգության պահանջներն աշխատանքի ընթացքում

3.1. Լինել ուշադիր, կարգապահ, զգույշ, ճիշտ կատարել ուսուցչի ցուցումները.

3.2. առանց ուսուցչի թույլատրության չլքել ուսումնական տարածքը.

3.3. իրար վրա չնետել իրեր (գրքեր և այլ պարագաներ).

3.4. բարձր չխոսել և չաղմկել.

3.5. աշխատատեղում չպահել իրեր և սարքեր, որոնք փորձի ընթացքում չեն օգտագործվելու.

3.6. ապակյա սարքերը և խողովակները ռետինե խողովակներով իրար միացնելիս անհրաժեշտ է կրել համապատասխան ձեռնոցներ.

3.7. ապակու մեխանիկական և ջերմային մշակման բոլոր դեպքերում պետք է օգտագործել պաշտպանիչ ակնոցներ.

3.8. տաք հեղուկով լցված անոթները չփակել խցանով մինչև դրանց լրիվ սառելը.

3.9. տաք հեղուկով անոթները տեղափոխելիս օգտվել ձեռքերը պաշտպանող միջոցներից՝ մի ձեռքով բռնելով անոթի տակից, մյուս ձեռքով՝ բկանցքից.

3.10. փորձանոթի մեջ հեղուկը տաքացնելիս նրա բերանը պետք է ուղղել քեզնից և հարևան նստարաններից դուրս ուղղությամբ.

3.11. ապակե բարակ պատերով խողովակները կտրելու համար նրա վրա մանրախարտոցով (напильник) խազվածք անել և նոր միայն սեղմելով խողովակի երկու կողմերին խազվածքի հակառակ ուղղությամբ ջարդել այն.



3.12. եթե աշխատանքի ժամանակ նկատում եք օգտագործվող գործիքի կամ սարքի որևէ անսարքություն, անմիջապես հարկավոր է դադարեցնել աշխատանքը, հայտնել այդ մասին անմիջական ղեկավարին:

3.13. արգելվում է էլեկտրատաքացուցիչ սարքը միացված վիճակում թողնել առանց հսկողության:

3.14. արգելվում է աշխատել անսարք էլեկտրատաքացուցիչ սարքով:

3.15. երբ էլեկտրական շղթան հավաքված է, այն պետք է ստուգվի ուսուցչի կամ լաբորատորիայի վարիչի կողմից:

3.16. հավաքված էլեկտրական շղթաները և էլեկտրասարքավորումները միացվում են հոսանքի աղբյուրին ուսուցչի կամ լաբորատորիայի վարիչի կողմից կաբինետի սնուցումն ապահովող ընդհանուր անջատիչը անձամբ միացնելուց և աշակերտներին շղթաները միացնելու կարգադրություն տալուց հետո:

3.17. ամեն անգամ շղթային նոր տարր միացնելուց պետք է համոզվել, որ նրա լարումը համապատասխանում է շղթայի լարմանը:

3.18. թույլատրվում է հոսանքի ուժը կամ սարքավորմանը տրվող լարումը կարգավորել կաբինետում (լաբորատորիայում) գտնվող կառավարման վահանակից կամ ռեոստատով, որը պարտադիր պետք է լինի գործարանային արտադրության:

Եթե օգտագործվում է տեղափոխվող (շարժական) ռեոստատ, այն պետք է ամրացված լինի մեկուսիչ նյութից պատրաստված հիմքի վրա:

3.19. ռեոստատով հոսանքի ուժը կարգավորելիս, սարքի սնուցումը սկսել նվազագույն հոսանքով, այնուհետև աստիճանաբար դանդաղորեն մեծացնել այն՝ մինչև պահանջվող մեծություն:

3.21. սարքավորումը հոսանքին միացնելիս առաջին հերթին հաղորդալարի հախճապակե կոճղակը (колодка) միացնել սարքավորմանը և հետո հաղորդալարի մյուս ծայրի եղանիկը միացնել վարդակին:

3.22. արգելվում է սարքավորումը հոսանքի աղբյուրին միացնել առանց եղանիկի, ծայրերը բաց հաղորդալարերով:

3.23. եթե անհրաժեշտ է ժամանակավորապես երկարացնել սնուցման լարերը, պետք է օգտվել անվտանգ երկարացման լարերից, որոնք ունեն եղանիկը հանելիս պղնձյա հպանակները ավտոմատ փակող միջոց:

3.24. շղթայում լարման առկայությունը ստուգել լարման ցուցիչով (указатель)

3.25. օգտագործվող վարդակները, եղանիկները և վահանակները չպետք է ունենան ճաքեր, ջարդվածքներ և այլ անսարքություններ:

3.26. օգտագործվող պտուտահանները (омверкы), կցակցանները (кучвачку) և հարթաշուրթերը (носкогубцы) պետք է ունենան մեկուսացված բռնակներ:

3.27. շղթայում կոնդեսատորների առկայության դեպքում արգելվում է հպվել դրանց նույնիսկ երբ շղթան հոսանքազրկված է:

3.28. հոսանքին միացված շղթայում անսարքություն նկատելիս շղթան անմիջապես անջատել հոսանքի աղբյուրից և զգուշացնել ուսուցչին:

4. Աշխատանքի պաշտպանությունը վթարային իրավիճակներում

4.1 Վթարային իրավիճակների ծագման դեպքերում, որոնք կարող են հանգեցնել վթարների և դժբախտ պատահարների, անհրաժեշտ է՝

4.1.1 անհապաղ ընդհատել աշխատանքները և տեղեկացնել անմիջական ղեկավարին:

4.2. Դժբախտ պատահարների դեպքերում

4.2.1 տուժածին անհապաղ առաջին օգնություն ցուցաբերել և անհրաժեշտության դեպքում նրան բուժհաստատություն տեղափոխել:

4.2.2 ձեռնարկել անհապաղ միջոցառումներ վթարային կամ այլ արտակարգ իրավիճակի զարգացման կանխարգելման և ուրիշների վրա վնասող գործոնների ներգործման դեպքերում.

4.2.3 մինչ դժբախտ պատահարի հետաքննության սկիզբը պահպանել այն իրավիճակը, որը եղել է պատահարի ժամանակ, եթե դա չի սպառնում այլ անձանց կյանքին և առողջությանը, իսկ դրանք պահպանելու անհնարինության դեպքում ֆիքսել ստեղծված իրավիճակը (կազմել սխեմաներ, անցկացնել այլ միջոցառումներ):

4.3. Հրդեհի դեպքում՝

4.3.1. տեղեկացնել տարածքում աշխատողներին և միջոցառումներ ձեռնարկել հրդեհի օջախը վերացնելու համար և էլեկտրալարերի այրվող մասերը վերացնել ածխաթթվային կրակմարիչով.

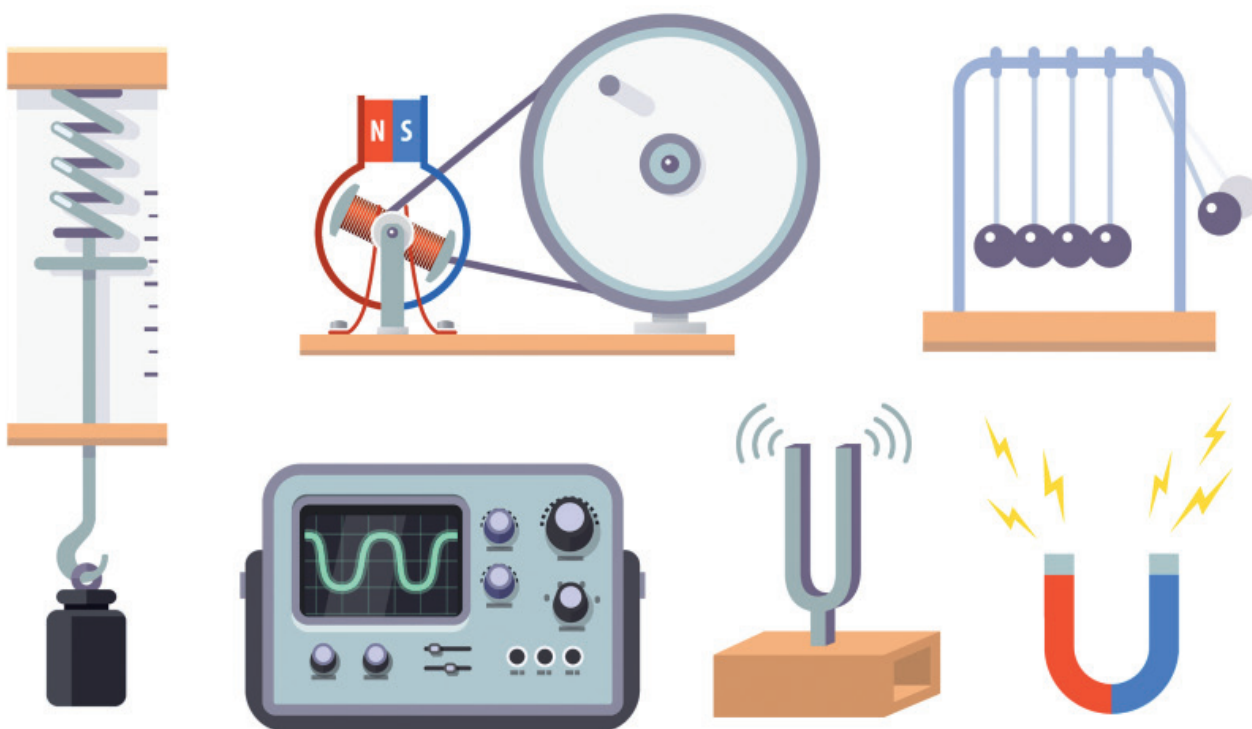
4.3.2. միջոցառումներ ձեռնարկել հրդեհի վայր բերել աշխատանքն անմիջական ղեկավարողին կամ այլ պաշտոնատար անձանց:

5. Անվտանգության պահանջները աշխատանքն ավարտելուց հետո

5.1. Աշխատանքն ավարտելուց անմիջապես հետո շղթան կամ սարքավորումը անջատել հոսանքի աղբյուրից: Կաբինետի ուժային սնուցումը անջատում է անձանք կաբինետի վարիչը կամ ֆիզիկայի ուսուցիչը.

5.2. եթե աշխատանքի ընթացքում փորձանոթներում սարքերը կամ գործիքները վնասվել են, այդ մասին տեղեկացնել անմիջական ղեկավարին.

5.3. ձեռքերը լվանալ օճառով:





«2019 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ» ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ



VI ՓՈՒԼ

«2019թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 10-րդ շրջանի վեցերորդ փուլին ներկայացվում է հինգ հարցից բաղկացած մեկ հարցաշար, մեկ խնդիր, առաջադրանքներ՝ «Հակասություններ և բացահայտումներ», «Գրագիտություն և իրազեկվածություն», ինչպես նաև հոգեմտածողության թեմաներից:

Հարցաշարի հարցերի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն յուրաքանչյուրը 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Հարցաշարի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 10 միավոր:

Խնդրի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 10 միավոր՝ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Խնդրի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 10 միավոր:

Հակասությունների բացահայտման առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, սխալ պատասխանները՝ 0 միավոր:

«Գրագիտություն և իրազեկվածություն» մասում առաջարկվում է թվարկել այն ժամանակահատվածները, որի ընթացքում, թեև քաղաքացին աշխատանքային հարաբերությունների մեջ չի գտնվում, սակայն այդ ժամանակահատվածը հաշվարկվում է ընդհանուր աշխատանքային ստաժում: Յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 2 միավոր, իսկ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

«Հոգեմտածողություն» խորագրի ներքո առաջարկվում է մարդկությանը դարեր շարունակ հուզող մի հարց, որի պատասխանը կարող է տալ մերօրյա կառավարիչը: Եթե Ձեր տեսակետը համընկնում է լավագույն HR-ի վերաբերյալ առաջավոր հոգեբանների կողմից ընդունված կարծիքի հետ, ապա այն կգնահատվի 2 միավոր՝ չհամընկնելու դեպքում՝ 0 միավոր:

Վեցերորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը գերազանցում է 31 միավորը:

Վեցերորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից և I-VI փուլերի հաշվով առավել բարձր միավոր հավաքած մասնակիցների անունը, ազգանունը, միավորների թիվը (աճման կարգով) կտպագրվի ամսագրի հաջորդ համարներում, որպեսզի յուրաքանչյուր ընթերցող նույնպես մասնակիցը դառնա հաղթողի որոշման գործընթացին:

Վեցերորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2020թ. հունվարի 19-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2020թ. հունվարի 20-ին:

ՌԻՆԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ – Սրբանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, HR-ի միջազգային խորհրդանիշով ոսկեպատ շքանշանը, հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2020 թվականի մարտին՝ Ծաղկածորում:



«2019Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼԻ ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ

1. Միևնույն մարմնի ընդունած հավասար իրավաբանական ուժ ունեցող իրավական ակտերի միջև հակասությունների դեպքում՝

- ա) գործում են ավելի ուշ ուժի մեջ մտած իրավական ակտերի նորմերը.
- բ) գործում են ավելի վաղ ուժի մեջ մտած իրավական ակտի նորմերը.
- գ) տվյալ իրավական ակտերը, հակասության մասով, իրավաբանական ուժ չունեն:

2. Եթե գործատուի հրամանով աշխատանքի ընդունված աշխատողը հրամանում նախատեսված օրը չի ներկայանում աշխատանքի կամ հայտնում է այն մասին, որ չի ցանկանում անցնել աշխատանքի, այդ դեպքում՝

- ա) հրամանը ճանաչվում է անվավեր.
- բ) հրամանը ճանաչվում է ուժը կորցրած.
- գ) աշխատողն ազատվում է աշխատանքից:

3. Ձեզ հանձնարարվել է ստեղծել Ձեր կազմակերպության մասնաճյուղը: Դուք մշակում եք մասնաճյուղի կանոնադրությունը և ներկայացնում եք պետական ռեգիստր՝ հաշվառման, պատվիրում և ստանում եք մասնաճյուղի կնիքը, մասնաճյուղի անունով մշակում եք ձևաթղթեր և անհատականացման միջոցներ: Ձեր ո՞ր գործողություններն են ոչ իրավաչափ՝

- ա) մասնաճյուղի կանոնադրությունը պետական ռեգիստրում չի հաստատվում, հետևաբար այն չպետք է ներկայացնել հաշվառման պետական ռեգիստր.
- բ) մասնաճյուղը չպետք է ունենա կնիք և, հետևաբար, կնիք ունենալու Ձեր գործողությունները սխալ են.
- գ) հարցում նշված բոլոր գործողություններն իրավաչափ են:

4. Հայտնի է, որ տոնական ոչ աշխատանքային օրվա նախօրյակին աշխատանքային օրը մեկ ժամով կրճատվում է: Եթե ՀՀ կառավարության որոշմամբ նախատոնական օրը տեղափոխվում է այլ օր, ապա տեղափոխված օրը նույնպես պետք է կրճատել մեկ ժամով՝

- ա) իհարկե, կրճատվում է.
- բ) իհարկե, չի կրճատվում.
- գ) այդ հարցը կարգավորվում է կոլեկտիվ պայմանագրով:

5. ՀՀ կառավարության որոշմամբ աշխատանքային երկուշաբթի օրը փոխարինվել է տվյալ շաբաթվա շաբաթ (հանգստյան) օրվա հետ: Եթե աշխատողն ազատվում է աշխատանքից տվյալ շաբաթվա չորեքշաբթի օրը, ապա աշխատանքից ազատման ամսվա աշխատավարձը՝

- ա) նվազեցվում է մեկ օրով.
- բ) չաշխատած օրը համարվում է պարապուրդ և ընդհանուր աշխատավարձի հաշվարկի մեջ այդ օրվա ամբողջ աշխատավարձի փոխարեն վերցվում է միջին օրական աշխատավարձի 2/3-ը.
- գ) տվյալ ամսվա աշխատավարձը մնում է անփոփոխ:



«2019Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ VI ՓՈՒԼԻ ԽՆԴԻՐ

Աշխատողի հետ կնքվել է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր: Մինչև պայմանագրի գործողության ժամկետի ավարտը գործատունն աշխատողին ազատել է աշխատանքից՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված այլ հիմքով: Աշխատողը դատական կարգով բողոքարկել է գործատուի որոշումը:

Դատարանում գործի քննության ընթացքում լրացել է աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը: Գործատունը, չսպասելով դատարանի որոշմանը, դատական վեճի ընթացքում աշխատողին ազատել է աշխատանքից՝ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու պատճառով: Աշխատողն այս փաստը նույնպես վիճարկել է դատարանում՝ պահանջելով, որպեսզի իրեն վերականգնեն աշխատանքում՝ պատճառաբանելով, որ դեռևս առաջին դատական վեճը չավարտված գործատունն իրավունք չունի իրեն ազատելու աշխատանքից՝ պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու հիմքով, հատկապես, որ գործատունն իրեն չի ծանուցել աշխատանքից ազատելու մասին:

Դուք եք դատավորը: Ի՞նչ վճիռ կկայացնեք:

«2019Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ V ՓՈՒԼ «ՀԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՄ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ»

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի բովանդակությունը տարակարծության, տարբեր մեկնաբանությունների և տարընթերցումների տեղիք է տալիս: Ավելին, այն հեռու է իրավական որոշակիության սկզբունքից:

Ներկայացրեք տարակարծության, տարբեր մեկնաբանությունների և տարընթերցումների տեղիք տվող ձևակերպումը:

«2019Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ VI ՓՈՒԼ «ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ»

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ ընդհանուր աշխատանքային ստաժ է համարվում քաղաքացու՝ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու ամբողջ ժամանակահատվածը, ինչպես նաև այլ ժամանակահատվածներ, որոնք թույլատրվում է հաշվարկել աշխատանքային ստաժում:

Թվարկեք այն ժամանակահատվածները, որի ընթացքում, թեև քաղաքացին աշխատանքային հարաբերությունների մեջ չի գտնվում, սակայն այդ ժամանակահատվածը հաշվարկվում է ընդհանուր աշխատանքային ստաժում:

«2019Թ. ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ԸՆՏՐԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԻ VI ՓՈՒԼ ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ

Մարդկությունը դարեր շարունակ ոչնչացրել, մարտնչել և նվաստացրել է իր թշնամիներին, հակառակորդներին: Դա տեղի է ունեցել ոչ միայն պետությունների, ժողովուրդների միջև, այլ առանձին անհատների մակարդակում՝ թե կազմակերպությունների ներսում և թե կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում: Մարդկության պատմությունը հուշում է, որ ամեն ինչ չէ, որ արվել է թշնամի չունենալու համար: Հարցի լուծման բանալին կարող են տալ լավագույն HR-ները:

Արտահայտեք թշնամի չունենալու Ձեր բանաձևը, չէ՞ որ ցանկանում եք լինել 2019թ. մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչը:



«2019թ. ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

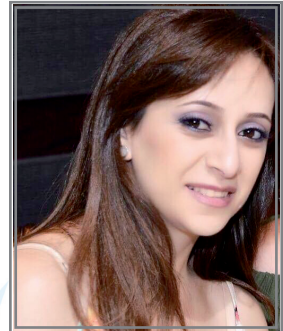
ԱՆՎԱՆԱԿԱՐԳՈՒՄ ՀԱՅՏԱՐԱՐԿԱԾ ՄՐՑՈՒՅԹԻ ՀԻՆԳԵՐՈՐԴ ՓՈՒԼԻ ԱՌԱՋԱՏԱՐՆԵՐԻ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ



Սուսաննա Գրիգորյան
«ԲԵԼ-ՆԱՐ» ՍՊԸ
Աշխատակազմի ղեկավար
(126/31) միավոր



Իրինա Անանյան
«Նոյեմբերյանի
համայնքային
տնտեսությունը
սպասարկող հիմնարկ»
հաշվապահ-գնումների
համակարգող
(110/27) միավոր



Դիանա Գասպարյան
«Քլինլայն» ՍՊԸ
ՄՈԿ բաժնի ղեկավար
(109/24) միավոր



Տաթևիկ Ջիլավյան
տնտեսագետ, գնումների
համակարգող
(106.5/20) միավոր



Շողիկ Ղազարյան
ՀՀ Կոտայքի մարզի
Սրգաշենի
համայնքապետարանի
աշխատակազմի
քարտուղար
(76/12.5) միավոր



Նաիրա Վարդանյան
Մարդկային ռեսուրսների
կառավարման մասնագետ
(70.5/11) միավոր



Արման Ամրոյան
«Հայ-ռուսական
համալսարան» ՊՈԱԿ
գլխավոր հաշվապահ
(61.5/34) միավոր



ՀԱՐՑԵՐ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆՆԵՐ

**ՁԵՐ ՀԱՐՑԵՐԻՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒՄ ԵՆ
ՀՀ ԱԾԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐԻ ԵՎ
ՀՀ ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ,
«ԳՈՐԾՔ» ԱՄՍԱԳՐԻ ԻՐԱՎԱԲԱՆԱԿԱՆ ԿԼԻՆԻԿԱՅԻ
ԾՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԵՐԻ ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԸ
(Ընթերցողների հարցերը ներկայացվում են առանց խմբագրման)**



Հարգելի գործընկեր

«Գործք» ամսագրի 119-րդ համարի հարց ու պատասխան էջում վրիպակ է տեղի ունեցել: Ներկայացվում է հարցը և պատասխանը՝ ուղղված:

- **Լսել եմ, որ աշխատավարձերը պետք է վճարել անկանխիկ եղանակով: Որքանով է համապատասխանում իրականությանը:**

Պատասխան 4.

- Այո՛, ճիշտ եք լսել, միայն թե այստեղ առկա են որոշակի վերապահումներ: «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով լրացում է կատարվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 192-րդ հոդվածում, ըստ որի՝ **«Երևան քաղաքում գործունեություն ծավալող 10 և ավելի աշխատող ունեցող գործատուն աշխատավարձի վճարումները պետք է կատարի կատարում է անկանխիկ եղանակով: Բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողը գրավոր դիմել է կանխիկ եղանակով վճարելու համար:**



**ՁԵՐ ՀԱՐՑԵՐԻՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒՄ ԵՆ
ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐԻ
ԵՎ**

ՀՀ ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԸ

(Ընթերցողների հարցերը ներկայացվում են առանց խմբագրման)



Հարց 1.

**ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի
նախարար տիկին Ջարուհի Բաթոյանին**

- Հարգելի տիկին Բաթոյան

ՀՀ կառավարության 2007թ. փետրվարի 1-ի թիվ 201-Ն որոշմամբ հաստատված առողջապահական բնագավառի աշխատողների աշխատանքի և հանգստի ռեժիմի առանձնահատկությունները սահմանող N1 հավելվածի 1-ին կետի համաձայն՝ առողջապահական բնագավառի աշխատողների համար աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը չի կարող անցնել շաբաթական 39 ժամից:

Առողջապահական բնագավառի կազմակերպություններում մարդկանց առողջությամբ զբաղվող բուժ աշխատողներից (բժիշկ, բուժքույր, կրտսեր բուժ աշխատողներ և այլն) բացի, աշխատում են նաև վարչատնտեսական ստորաբաժանումներում աշխատողներ (տնօրեն, փոխտնօրեն, իրավաբան, հաշվապահ, կադրային քաղաքականության մասնագետ, տնտեսվար, հավաքարար, պահակ և այլն):

Խնդրում եմ պատասխանել՝ այս խմբի աշխատողների վրա նույնպե՞ս տարածվում է շաբաթական 39-ժամյա աշխատանքային ռեժիմի պահանջը:

Պատասխան 1.

- Հարգելի՛ պարոն Սարգսյան,

Ձեր դիմումում բարձրացված հարցի կապակցությամբ տեղեկացնում եմք, որ ՀՀ կառավարության 01.02.2007թ. N 201-Ն որոշման (այսուհետ՝ Որոշում) հավելված N1-ի 1-ին կետի համաձայն՝ առողջապահական բնագավառի աշխատողների համար աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը չի կարող անցնել շաբաթական 39 ժամից:

Մյուս կողմից, նույն հավելվածի առանձին ցանկերով առողջապահական բնագավառի որոշ աշխատողների համար, կախված իրենց զբաղեցրած պաշտոնից և/կամ մասնագիտությունից, սահմանված են աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունների այլ առավելագույն չափեր:

Հետևաբար, եթե առողջապահական բնագավառի աշխատողի վրա, կախված իր զբաղեցրած պաշտոնից և/կամ մասնագիտությունից, չի տարածվում վերոհիշյալ որոշման հավելված N1-ի ցանկերից որևէ մեկով նախատեսված առավելագույն աշխատաժամանակը, ապա նրա աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը կարող է կազմել շաբաթական 39 ժամ (օրինակ՝ առողջապահական բնագավառում աշխատող տնօրեն, փոխտնօրեն, տնտեսվար և այլն):



Հարց 2.

**ՀՀ արդարադատության նախարար
պարոն Ռ. Բադասյանին**

- Հարգելի պարոն նախարար

«Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքով կարգավորում է նորմատիվ իրավական ակտի հանրային քննարկման, կարգավորման ազդեցության գնահատման, փորձաքննության,



հրապարակման, ուժի մեջ մտնելու, գործողության, փոփոխման, լրացման և գործողության դադարեցման, ինչպես նաև իրավական հակասությունների (իրավական կոլիզիաների) և օրենսդրական բացերի դեպքում իրավական ակտերի նորմերի կիրառման, մեկնաբանման, պարզաբանման հետ կապված հարաբերությունները և օրենսդրական տեխնիկայի կանոնները:

Խնդրում եմ պատասխանել՝

ա) արդյոք վերը նշված դրույթը վերաբերում է նաև գործատուների կողմից ընդունված իրավական ակտերին.

բ) որքանով է «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքը կիրառելի գործատուների համար.

գ) ինչպիսի՞ պատասխանատվություն է սահմանվում այն գործատուների համար, որոնք չեն պահպանում «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված իրավական ակտի կառուցվածքը, հրապարակման, ուժի մեջ մտնելու, գործողության, փոփոխման, լրացման և գործողության դադարեցման պահանջները:

Պատասխան 2.

- Հարգելի պարոն Սարգսյան

Ի պատասխան Ձեր՝ 2019թ. սեպտեմբերի 30-ի գրության՝ հայտնում եմ, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուներն օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, իրենց իրավասությունների սահմաններում, կարող են ընդունել ներքին (լոկալ) և անհատական իրավական ակտեր:

«Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ անհատական և ներքին իրավական ակտերի վրա տարածվում են սույն օրենքով սահմանված ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտերին վերաբերող օրենսդրական տեխնիկայի, նորմատիվ իրավական ակտի կառուցվածքի, նորմատիվ իրավական ակտերում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու, նորմատիվ իրավական ակտերի գործողությունը դադարեցնելու, ժամկետների հաշվարկման վերաբերյալ դրույթների գործողությունը, եթե այլ բան սահմանված չէ օրենքով կամ այն նորմատիվ իրավական ակտով, որով նախատեսվել է անհատական կամ ներքին իրավական ակտի ընդունում:

Միևնույն ժամանակ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 33-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական հսկողությունն ու վերահսկողությունը իրականացնում են համապատասխան պետական մարմինները, իսկ ոչ պետական վերահսկողությունը՝ աշխատողների ներկայացուցիչները և գործատուները (գործատուների ներկայացուցիչները):

Նշված դրույթի բովանդակությունից հետևում է, որ «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի պահանջները պահպանելու նկատմամբ ևս իրականացվում է պետական հսկողություն ու վերահսկողություն համապատասխան պետական մարմնի, մասնավորապես՝ ՀՀ առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմնի կողմից: Այսպես՝ ՀՀ վարչապետի 2018թ. հունիսի 11-ի «ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրությունը հաստատելու մասին» N755-Լ որոշմամբ (այսուհետ՝ Որոշում) հիշյալ մարմնի խնդիրներն են բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման, բժշկական սպասարկման, դեղերի շրջանառության և դեղագործական գործունեության ու աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման ոլորտներում ռիսկերի կառավարումը և ՀՀ օրենքների ու այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջների պահպանման նկատմամբ վերահսկողությունը, ինչպես նաև կանխարգելիչ միջոցառումների իրականացումը բնակչության սանիտարահամաճարակային և դեղագործական գործունեության ու աշխատողների առողջության և անվտանգության ապահովման ոլորտներում:

Որոշման Հավելվածով հաստատված ՀՀ առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմնի

կանոնադրության 11-րդ կետի 12-րդ ենթակետի համաձայն՝ տեսչական մարմինը ի թիվս այլնի լիազորված է նաև կիրառելու օրենքով սահմանված պատասխանատվության միջոցներ առողջապահության, աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման բնագավառի հարաբերությունները կարգավորող իրավական ակտերի պահանջների խախտման համար:

Վերոնշյալից պարզ է դառնում, որ ՀՀ առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը հսկողություն է իրականացնում միայն աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման բնագավառի հարաբերությունները կարգավորող իրավական ակտերի պահանջների պահպանման նկատմամբ, որի խախտման դեպքում կարող է կիրառել օրենքով սահմանված պատասխանատվության միջոցներ:

ՁԵՐ ՀԱՐՑԵՐԻՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒՄ ԵՆ

«ԳՈՐԾՔ» ԱՄՍԱԳՐԻ ԻՐԱՎԱԲԱՆԱԿԱՆ ԿԼԻՆԻԿԱՅԻ

ԾՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԵՐԻ

ՍԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԸ

(Ընթերցողների հարցերը ներկայացվում են առանց խմբագրման)



Հարց 3.

- Աշխատակիցն ընդունվել է աշխատանքի 2019 թվականի մարտ ամսին՝ անհատական իրավական ակտով՝ որպես հիմնական աշխատող: 2019թ. հուլիսի 1-ին ներկայացրել է անաշխատունակության թերթիկ և ձևակերպվում է հղիության և ծննդաբերության (այսուհետ՝ ՀԾ) արձակուրդ՝ մինչև 2019թ. նոյեմբերի 17-ը:

Օգոստոսի 1-ին բարդ ծննդաբերություն է ունենում՝ կորցնելով երեխային և հոկտեմբեր ամսին ներկայացնում է անաշխատունակության թերթիկ՝ երկարացնելով հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը՝ 18.11.2019թ.-01.12.2019թ.: Անաշխատունակության թերթիկի ստացման օրը՝ հոկտեմբեր ամսին կազմվում է հրաման՝ ՀԾ արձակուրդի երկարացման մասով: Այդ ժամանակահատվածում, երբ աշխատակիցը գտնվում էր հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի մեջ գործատուն կնքում է նրա հետ ծառայության մատուցման պայմանագիր:

Հնարավոր է արդյոք ՀԾ արձակուրդի մեջ գտնվելով աշխատակցի հետ կնքել քաղիրավական պայմանագիր:

Պատասխան 3.

- Ի պատասխան «Գործք» ամսագրի էլեկտրոնային հարթակին ուղղված Ձեր հարցման, հայտնում են, որ որևէ իրավակարգավորող նորմ չկա, որով կարող է գործատուին սահմանափակել ամենամյա կամ հղիության և ծննդաբերության կամ չվճարվող արձակուրդում կամ նույնիսկ ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ գտնվող աշխատողի հետ կնքել քաղաքացիաիրավական (ծառայությունների մատուցման) պայմանագիր:

Ավելին՝ գործատուն կարող է ծառայությունների մատուցման պայմանագիր կնքել՝ անգամ իր վարձու աշխատողի հետ: Սակայն այստեղ կա մի վերապահում, ինչը բխում է աշխատանքային օրենսդրության էությունից՝ վարձու աշխատողի հետ չի կարող կնքվել ծառայությունների մատուցման պայմանագիր այն գործառույթներով, ինչ գործառույթներով կնքված է աշխատանքային պայմանագիրը:





Հարց 4. Հարց տվողը չի ցանկացել նշել դպրոցի անվանումը:

- Դիմորդը 2019թ. մայիսի 21-ին մասնակցել է մրցույթին և ընտրվել ռուսաց լեզվի ուսուցիչ և չի ներկայացել աշխատանքի մինչև 2019թ. օգոստոսի 25-ը:

2019թ. օգոստոսի 26-ից 30-ը օրական 1-ից մեկուկես ժամ տևողությամբ եկել է դպրոց՝ ծանոթանալու նոր ուսումնական տարվա աշխատանքներին: Կասկածի տեղիք են տվել նրա գիտելիքները, մրցույթի հարցաշարից մասամբ անտեղյակությունը:

Կազմվել է հանձնաժողով՝ մայիսի 21-ի մրցույթի արդյունքները վերանայելու վերաբերյալ:

Վերահաշվարկի արդյունքում պարզվել է, որ գրավոր փուլը մասնակիցը չի հաղթահարել և չէր կարող ընտրված ուսուցիչ համարվել:

Ի՞նչ անել մրցույթի արդյունքները անվավեր ճանաչելու համար:

Պատասխան 4.

- ՀՀ կրթության և գիտության նախարարի 2013թ. ապրիլի 15-ի «Ուսումնական հաստատության ուսուցչի թափուր տեղի համար անցկացվող մրցույթի օրինակելի կարգը հաստատելու մասին» N396-Ն հրամանով հաստատված կարգում մրցույթի արդյունքները անվավեր ճանաչելու **ընթացակարգ սահմանված չէ:**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 264-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «Աշխատանքային վեճերը ենթակա են քննության դատական կարգով՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կարգով»:



Հարց 5.

- Հարգելի Գործք, խնդրում եմ օգնեք 2 վիճահարույց հարցերի լուծման համար.

1. Աշխատակիցն աշխատել է մինչև սեպտեմբերի 9-ը ներառյալ, սակայն նախածննդյան և հետծննդյան անաշխատունակության թերթիկը ներկայացրել է սեպտեմբերի 10-ին, որտեղ սկիզբը դրված է սեպտեմբերի 7-ը: Ինչպե՞ս պետք է վճարել, որ չխախտել օրենքը:

2. Աշխատակիցն ընդունվել է աշխատանքի՝ որպես հիմնական աշխատողին ժամանակավոր փոխարինող՝ մինչև հիմնական աշխատողի վերադառնալու: Հիմնական աշխատողի վերադառնալու օրը տվյալ աշխատողը եղել է նախածննդյան և հետծննդյան անաշխատունակության արձակուրդի մեջ:

Տվյալ արձակուրդը լրանալուց հետո աշխատակիցը չի ներկայացել երեխայի խնամքի համար արձակուրդի դիմում գրելու: Ազատվել է աշխատանքից պայմանագրի ժամկետը լրանալու հիմքով: Կա՞ օրենքի խախտում, թե՞ ոչ:

Պատասխան 5.

- Հարգելի գործընկեր

Ի պատասխան Ձեր հարցման առաջին մասի՝ հայտնում եմ, որ եթե հղիությանն և ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք տվող ժամանակահատվածում աշխատողը գտնվել է աշխատանքի մեջ, ապա ժամանակավոր անաշխատունակության և աշխատանքային օրերի համընկնող մասի համար աշխատողին վճարվում է աշխատավարձ, իսկ ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկում նշված 140 օրվա փոխարեն նրան վճարվում է մայրության նպաստ՝ աշխատանքային օրերի հետ համընկնող օրերի չափով պակաս:



Ձեր կողմից բերված օրինակում մայրության նպաստը վճարվում է 137 օրվա համար:

Ինչ վերաբերում է Ձեր երկրորդ հարցին, ապա անհրաժեշտ են համարում տեղեկացնել, որ «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ նպաստը տրվում է ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկով վավերացված ժամանակավոր անաշխատունակության, իսկ մայրության նպաստը՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված՝ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ժամանակահատվածի՝ սույն օրենքով սահմանված օրերի համար, բայց ոչ ավելի, քան մինչև օրենքով սահմանված կարգով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը (աշխատանքից ազատվելը՝ անկախ աշխատանքային պայմանագրի տեսակից) կամ **որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի ժամկետի ավարտը (անկախ լուծվելու հանգամանքից)**. . . . , իսկ նույն օրենքի 27-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ վարձու աշխատողի հղիության և ծննդաբերության արձակուրդն ընդհատվելու կամ ինքնուրույնաբար իրեն աշխատանքով ապահոված անձի գործունեությունը վերսկսելու դեպքում վճարված մայրության նպաստը վերահաշվարկվում է, և ավել վճարված մայրության նպաստի գումարի հետպահումը կատարվում է ՀՀ կառավարության սահմանած կարգով, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ վարձու աշխատողի մայրության նպաստը հաշվարկվել է սույն օրենքի 22-րդ հոդվածի 6-րդ մասով սահմանված մեծությունից (խոսքը տվյալ դեպքում վերաբերում է հետևյալին՝ եթե սույն օրենքով սահմանված կարգով հաշվարկված՝ վարձու աշխատողի կամ ինքնուրույնաբար իրեն աշխատանքով ապահոված անձի մայրության նպաստը հաշվարկելու համար հիմք ընդունվող միջին ամսական աշխատավարձը կամ եկամուտը պակաս է նվազագույն ամսական աշխատավարձի հիսուն տոկոսից, ապա մայրության նպաստը հաշվարկվում է նվազագույն ամսական աշխատավարձի հիսուն տոկոսից):

Հետևաբար, հիմնական աշխատողի վերադառնալու օրը պետք է դադարեցնեիք փոխարինող աշխատողի մայրության նպաստի վճարումը և աշխատողին ազատեիք աշխատանքից՝ պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու հիմքով:

ՀԱՇՎԱՊԱՀԱԿԱՆ ՀԱՇՎԱՌՄԱՆԸ

ՎԵՐԱԲԵՐՈՂ ՀԱՐՑԵՐ

ՁԵՐ ՀԱՐՑԵՐԻՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒՄ ԵՆ «ԳՈՐԾՔ»-Ի «ՀԱՇՎԱՊԱՀԱԿԱՆ ՀԱՇՎԱՌՈՒՄ ԵՎ ՄՈՆԻՏՈՐԻՆԳ»

ՄՏՈՐԱԲԱԺԱՆՄԱՆ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԸ



Հարց 1.

- Բարեգործական ընկերությունն ուզում է դրամաշնորհներ տալ: Շրջանառության հարկով հարկվող ընկերությունների մոտ արդյոք կառաջանան հարկային պարտավորություններ:

Պատասխան 1.

- ՀՀ հարկային օրենսգրքի 256-րդ հոդվածի համաձայն՝ շրջանառության հարկով հարկման օբյեկտ են համարվում ապրանքների մատակարարումը, աշխատանքների կատարումը և (կամ) ծառայությունների մատուցումը: Սույն մասի կիրառության իմաստով՝ ծառայությունների մատուցում են համարվում նաև այն գործարքները, որոնց դիմաց ստացվում են վարձակալական կամ օգտագործման վճար, տոկոս և (կամ) ռոյալթի:

ՀՀ հարկային օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի 28-րդ կետի համաձայն՝ ծառայության մատուցում է համարվում մեկ անձի կողմից մեկ այլ անձի օգտին գործողության իրականացում՝ որևէ ձևով կատարվող հատուցմամբ (այդ թվում՝ մասնակի հատուցմամբ կամ դրամաշնորհների կամ սուբսիդիաների ձևով հատուցմամբ) կամ անհատույց:

Հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ տեղեկացնում ենք Ձեզ, որ եթե կատարվում է ակտիվների անհատույց տրամադրում, ապա ստացող անձի մոտ որևէ հարկային պարտավորություն չի առաջանա:

Եթե դրամաշնորհը տրամադրվել է որպեսզի այդ գումարի դիմաց ստացողը ծառայություններ մատուցի, ապա կառաջանա հարկման բազա՝ ՀՀ հարկային օրենսգրքի 257-րդ հոդվածի համաձայն:



Հարց 2.

- Ֆիզիկական անձանց վճարվող շահաբաժինները ե՞րբ են հարկվում: Արդյոք ՀՀ հարկային օրենսգրքի 150-րդ հոդվածի 14-րդ կետը վերաբերու՞մ է շահաբաժիններին:

Պատասխան 2.

- ՀՀ հարկային օրենսգրքի 150-րդ հոդվածի 14-րդ մասը վերաբերում է այն պասիվ եկամուտներին, որոնք շահութահարկ վճարողները նվազեցնում են հարկվող եկամտից: «Սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 24-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ ընկերությունն իրավունք ունի տարեկան մեկ անգամ իրականացնել իր շահույթի բաշխում՝ ընկերության մասնակիցների միջև, նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ շահույթը բաշխվում է շահույթի բաշխման մասին որոշումն ընդունվելուց հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում:

ՀՀ հարկային օրենսգրքի 142-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ շահաբաժինների վճարումը հարկվում է դրամարկղային մեթոդով:

Հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ տեղեկացնում ենք Ձեզ, որ ֆիզիկական անձանց շահաբաժինները հարկվում են դրամարկղային մեթոդով և 150-րդ հոդվածի 14-րդ մասը չի տարածվում այդ եկամուտների վրա:





ՀՀ ՀԱՐԿԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔԸ ԻՐ ՏԵՍԱԿԻ ՄԵՋ ԲԱՑԱՌԻԿ ՇՐՁԱՐԱԿՈՒԹՅԱՄԲ

ՇՏԱՊԵՔ

ՁԵՌՔ ԲԵՐԵԼ
ՁԵՐ ՕՐԻՆԱԿԸ

քանակը սահմանափակ է

- ՊԱՐՁԱԲԱՆՈՒՄՆԵՐՈՎ
- ՕՐԻՆԱԿՆԵՐՈՎ
- ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ ՀՂՈՒՄՆԵՐՈՎ
- ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՍԱՀՄԱՆՈՂ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐՈՎ



ՀԱՐԿԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔԸ

ՊԱՐՁԱԲԱՆՈՒՄՆԵՐՈՎ, ՕՐԻՆԱԿՆԵՐՈՎ,
ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ ՀՂՈՒՄՆԵՐՈՎ,
ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՍԱՀՄԱՆՈՂ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐՈՎ

ՀԱՏՈՐ 1

ԵՐԵՎԱՆ



ՀԱՐԿԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔԸ

ՊԱՐՁԱԲԱՆՈՒՄՆԵՐՈՎ, ՕՐԻՆԱԿՆԵՐՈՎ,
ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ ՀՂՈՒՄՆԵՐՈՎ,
ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՍԱՀՄԱՆՈՂ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐՈՎ

ՀԱՏՈՐ 2

ԵՐԵՎԱՆ



Ռադիոկայանների մայրաքաղաք

YEREVAN FM 101.9

Հեռ.՝ (374 10) 55 10 12
www.yerevanfm.am

