

Համաձայնեցված է

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՖԻՆԱՆՍՆԵՐԻ ՆԱԽԱՐԱՐ
Վ. Գաբրիելյան**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ԿԱ ՊԵԿ ՆԱԽԱԳԱՀ
Գ. Խաչատրյան**

19 ապրիլի 2011 թ. N 19

Պ Ա Շ Տ Ո Ն Ա Կ Ա Ն Պ Ա Ր Ջ Ա Բ Ա Ն ՈՒ Մ N 19

**ՏՎՅԱԼ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՏԱՐՈՒՄ ՏՐԱՄԱԴՐՎԱԾ ԱՄԵՆԱՄՅԱ ԱՐՁԱԿՈՒՐԴԻՑ
ՀԵՏՈ՝ ՄԻՆՉԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՏԱՐՎԱ ԱՎԱՐՏԸ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ
ԼՈՒԾՄԱՆ ԴԵՊՔՈՒՄ ԱՐՁԱԿՈՒՐԴԻ ՀԱՄԱՐ ԱՇԽԱՏՈՂԻՆ ԱՎԵԼԻ ՎՃԱՐՎԱԾ ՄԻՋԻՆ
ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՎԵՐԱՀԱՇՎԱՐԿՄԱՆ ԱՐԴՑՈՒՆՔՈՒՄ ԵԿԱՄՏԱՀԱՐԿԻ ԵՎ ՊԱՐՏԱԴԻՐ
ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԱՊԱՀՈՎՈՒԹՅԱՆ ՎՃԱՐՆԵՐԻ ՎԵՐԱՀԱՇՎԱՐԿՄԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգրք) 164-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն աշխատանքի առաջին տարվա համար ամենամյա արձակուրդը, որպես կանոն, տրամադրվում է տվյալ կազմակերպությունում անընդհատ աշխատանքի 6 ամիսը լրանալուց հետո: Երկրորդ և յուրաքանչյուր հաջորդ աշխատանքային տարվա համար ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է աշխատանքային տարվա ցանկացած ժամանակ՝ ամենամյա արձակուրդի տրամադրման հերթականությանը համապատասխան:

Օրենսգրքի 165-րդ հոդվածի համաձայն աշխատանքային տարում, որի համար տրամադրվում է ամենամյա արձակուրդը, ներառվում են՝

- 1) փաստացի աշխատած ժամանակահատվածը.
- 2) այն ժամանակահատվածը, որի ընթացքում, Օրենսդրությանը համապատասխան, պահպանվում են աշխատողի աշխատատեղը (պաշտոնը) և աշխատավարձը՝ ամբողջությամբ կամ մասամբ.
- 3) աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածը.
- 4) վճարովի ամենամյա արձակուրդի ժամանակահատվածը.
- 5) հարկադիր պարապուրդում աշխատողի գտնվելու ժամանակահատվածը՝ նախկին աշխատանքին վերադառնալու դեպքում.
- 6) օրինական գործադուլի ժամանակահատվածը.
- 7) Օրենսդրությամբ սահմանված այլ ժամանակահատվածներ:

Օրենսգրքի 159-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տևողությունը 5-օրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում 20 աշխատանքային օր է, իսկ 6-օրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 24 աշխատանքային օր: Օրենսգրքի 160-րդ հոդվածի համաձայն ամենամյա երկարացված արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի վարձու աշխատողների ցանկը, ինչպես նաև Օրենսգրքի 161-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը, այդ արձակուրդի նվազագույն տևողությունը և տրամադրման կարգը սահմանում է ՀՀ կառավարությունը:

Օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին և 4-րդ կետերի համաձայն գործատուին ունեցած աշխատողի պարտքերը մարելու համար աշխատավարձից պահվում կամ զանձվում է աշխատավարձի հաշվին աշխատողին տրված կանխավճարը, եթե աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է Օրենսգրքով նախատեսված հետևյալ հիմքերով՝

- 1) դատարանի՝ օրինական ուժի մեջ մտած դատավճռի առկայության դեպքում, որին համապատասխան աշխատողը ենթարկվել է այնպիսի պատասխանատվության, որը

հնարավորություն չի տալիս շարունակելու աշխատանքը (109-րդ հոդված, 1-ին մաս, 6-րդ կետ)։

2) օրենսդրությամբ սահմանված կարգով աշխատողը զրկվել է որոշակի աշխատանքներ կատարելու իրավունքներից (109-րդ հոդված, 1-ին մաս, 7-րդ կետ)։

3) աշխատանքի ընդունվելիս Օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 3-րդ և (կամ) 4-րդ կետերի համաձայն աշխատողի ներկայացրած տեղեկատվությունը կեղծ է եղել (109-րդ հոդված, 1-ին մաս, 12-րդ կետ)։

4) աշխատանքի ընդունվելիս որոշակի աշխատանքներ կատարելու իրավունքներից զրկված լինելու փաստը աշխատողը թաքցրել է (109-րդ հոդված, 1-ին մաս, 13-րդ կետ)։

5) Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված՝ աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում։

6) աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում (113-րդ հոդված, 1-ին մաս, 5-րդ կետ)։

7) աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում (113-րդ հոդված, 1-ին մաս, 6-րդ կետ)։

8) աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու դեպքում (113-րդ հոդված, 1-ին մաս, 8-րդ կետ)։

9) անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի աշխատանքի չներկայանալու դեպքում (113-րդ հոդված, 1-ին մաս, 9-րդ կետ)։

10) պարտադիր բժշկական գնությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքում (113-րդ հոդված, 1-ին մաս, 10-րդ կետ)։

Վերը նշված հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում աշխատավարձի հաշվին աշխատողին տրված կանխավճարից առաջացած գործատուին ունեցած պարտքերը՝ մարելու համար աշխատողների աշխատավարձից պահումներ կամ գանձումներ կարող են կատարվել, երբ աշխատողն ազատվում է աշխատանքից մինչև աշխատանքային տարվա ավարտը, որի համար նրան տրամադրվել էր արձակուրդ։ Այդ դեպքում գանձվում է չաշխատած օրերի համար վճարված գումարը։

Օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի համաձայն աշխատավարձը վճարելիս պահումների և գանձումների ընդհանուր չափը հաշվարկվում է Օրենքով սահմանված կարգով, որը չի կարող գերազանցել աշխատողի 1 ամսվա աշխատավարձի 50%-ը։

Ղեկավարվելով «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 87-րդ հոդվածի 2-րդ մասով, ***պաշտոնապես պարզաբանում եմ.***

Այն դեպքում, երբ մինչև աշխատանքային տարվա ավարտը աշխատողին տրամադրվել է տվյալ տարվա ամենամյա արձակուրդ, սակայն աշխատողն ազատվում է աշխատանքից մինչև այդ աշխատանքային տարվա ավարտը, ապա՝

1) չաշխատած օրերի համար վճարված արձակուրդային գումարը որոշելու համար հաշվարկվում է տվյալ գործատուի մոտ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու ժամանակահատվածում աշխատողին հասանելիք արձակուրդի օրերի քանակը, որից հետո կատարվում է արձակուրդային գումարի վերահաշվարկ, և արդյունքում գործատուի կողմից ավել վճարված արձակուրդային գումարները գանձվում են վարձու աշխատողից։

2) տվյալ գործատուի մոտ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու ժամանակահատվածում աշխատողին հասանելիք 1 ամսվա արձակուրդի օրերի քանակը որոշվում է աշխատանքային տարվա համար աշխատողին հասանելիք արձակուրդի օրերի քանակը 12-ի բաժանելու միջոցով, իսկ աշխատած ոչ լրիվ ամսվա համար հասանելիք արձակուրդի օրերի քանակը որոշվում է աշխատողին հասանելիք 1 ամսվա արձակուրդի օրերի քանակը տվյալ ամսվա լրիվ աշխատանքային օրերի թվի վրա բաժանելու և տվյալ ամսում փաստացի աշխատած և ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող ստաժի այլ ժամանակահատվածում ներառված օրերի թվով բազմապատկելու միջոցով։

3) աշխատողին հասանելիք արձակուրդի օրերի քանակը որոշելուց հետո կատարվում է արձակուրդային գումարի վերահաշվարկ և այդ ժամանակաշրջանների համար օրենքով սահմանված կարգով ներկայացվում են ճշտված հաշվարկներ (հաշվետվություններ):

Օրինակ. Կազմակերպությունը աշխատում է 5-օրյա աշխատանքային շաբաթով և, հետևաբար՝ Օրենսգրքով սահմանված ամենամյա արձակուրդի օրերի քանակը կազմում է 20 աշխատանքային օր: Կազմակերպությունը աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիր է կնքել 2010թ. հունվարի 18-ին, համաձայն որի յուրաքանչյուր ամսվա աշխատավարձը կազմել է 120000 դրամ: Աշխատողի համար 2010թ. օգոստոսի 9-ից մինչև սեպտեմբերի 3-ը (ներառյալ) ձևակերպվել է ամենամյա արձակուրդ: Աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է 2010թ. նոյեմբերի 25-ին:

(դրամ)

Ցուցանիշը	Գումարը	Հաշվարկը
Արձակուրդային գումարի հաշվարկը		
միջին ամսական աշխատավարձը	120000	120000:6x6
միջին օրական աշխատավարձը	5714	120000:21
արձակուրդային գումարը	114280	5714x20
2010թ. օգոստոս ամսվա հաշվարկը		
աշխատավարձը	27273	120000:22x5
արձակուրդային գումարը	97138	114280:20x17
Ա.Վ.ՈՒՄ (ընդամենը)	124411	27273+97138
վարձու աշխատողի սոցիալական վճարը	3732	124411x3%
գործատուի սոցիալական վճարը	20221	19000+(124411-100000)x5%
սոցիալական վճարներ (ընդամենը)	23953	3732+20221
անձնական նվազեցումը	30000	
եկամտահարկը	10136	8000+((124411-(3732+ 30000))-80000)x20%
2010թ. սեպտեմբեր ամսվա հաշվարկը		
արձակուրդային գումարը	17142	114280:20x3
աշխատավարձը	102857	120000:21x18
Ա.Վ.ՈՒՄ (ընդամենը)	119999	17142+102857
վարձու աշխատողի սոցիալական վճարը	3600	119999x3%
գործատուի սոցիալական վճարը	20000	19000+(119999-100000)x5%
սոցիալական վճարներ (ընդամենը)	23600	3600+20000
անձնական նվազեցումը	30000	
եկամտահարկը	9280	8000+((119999-(3600+ 30000))-80000)x20%

2010թ. հունվարի 18-ից մինչև նոյեմբերի 25-ը (ներառյալ) ընկած ժամանակահատվածում առկա են 9 լրիվ ամիսներ (փետրվար-հոկտեմբեր), որոնց համար արձակուրդի օրերի քանակը կազմում է՝ 15.00 օր (20:12/ամիս/x9/ամիս/), և 2 ոչ լրիվ ամիսներ (հունվար և նոյեմբեր), որոնց համար արձակուրդի օրերի քանակը կազմում են. հունվար՝ 1.00 օր (1.67:15x9) և նոյեմբեր՝ 1.44 օր (1.67:22x19), որտեղ 1.67՝ մեկ ամսվա հասանելիք արձակուրդի օրերի թիվն է (20/օր/:12/ամիս/): Տվյալ դեպքում՝ աշխատողին հասանելիք արձակուրդային օրերի քանակը կլինի 17 լրիվ աշխատանքային օր (15.00+1.00+1.44=17.44): Գործատուն՝

ա. վերահաշվարկում է նախկինում հաշվարկված արձակուրդային գումարն արդեն 17 աշխատանքային օրվա կտրվածքով, որը կազմում է 97138 դրամ (114280:20x17), իսկ տարբերությունը՝ 17142 դրամ (114280-97138)։

բ. կատարում է վերահաշվարկ՝ վերահաշվարկված և նախկինում հաշվարկված արձակուրդային գումարների նկատմամբ հաշվարկված եկամտահարկի ու պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարների գծով, որը տվյալ դեպքում կազմում է.

		(դրամ)		
	Աշխատավարձը և արձակուրդային գումարը	Եկամտահարկը	Պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարները	
			վարձու տողի	աշխատողի գործատուի
2010թ. օգոստոսի համար				
նախկինում հաշվարկված	124411 (27273+97138)	10136	3732	20221
վերահաշվարկված (փոխվում)	124411 (27273+97138)	10136	3732	20221
տարբերությունը	0	0	0	0
2010թ. սեպտեմբերի համար				
նախկինում հաշվարկված	119999 (102857+17142)	9280	3600	20000
վերահաշվարկված (փոխվում է)	102857 (102857+0)	6977	3086	19143
տարբերությունը	17142	2303	514	857

գ. վարձու աշխատողից գանձում է 14325 դրամ (17142-(2303+514)) մինչև աշխատանքային պայմանագրի լուծումը.

դ. 2010թ. սեպտեմբեր ամիսը ներառող հաշվետու ժամանակաշրջանի համար ներկայացվում է հարկային գործակալի եկամտահարկի ճշտված հաշվարկ և գործատուի պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարների ճշտված հաշվետվություն: