**ԱՄՓՈՓԱԹԵՐԹ**

**««ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՍՏԱՑՎԱԾ ԴԻՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Հ/Հ** | **Առարկության, առաջարկության հեղինակը.****գրության ստացման ամսաթիվը, գրության համարը** | **Առարկության, առաջարկության բովանդակությունը** | **Եզրակացություն** | **Կատարված փոփոխությունները** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1. | ՀՀ արտաքին գործերի նախարարություն17.11.2017թ.N 1111/17062-17 | Առաջարկություններ չկան: |   |  |
| 2. | ՀՀ արտակարգ իրավիճակների նախարարություն15.11.2017թ.N 1/06.2/13000-17 | Առաջարկություններ չկան: |  |  |
| 3. | ՀՀ կառավարությանն առընթեր անշարժ գույքի կադաստրի պետական կոմիտե16.11.2017թ. N ՄՍ/7084-17

|  |
| --- |
|  |

 | Առաջարկություններ չկան: |  |  |
| 4. | ՀՀ գյուղատնտեսության նախարարություն16.11.2017թ.N ԻԱ/ՀԾ-2/10453-17  | 1. Նախագծի 1-ին հոդվածով նոր խմբագրությամբ շարադրվող 20-րդ հոդվածի (այսուհետ` Հոդված) 6-րդ մասում հստակեցնել «կամ որոնց կողմից իրականացվող աշխատանքների կատարումը հաշմանդամություն ունեցող անձանց կողմից սահմանափակված է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ» բառակապակցությունը` հաշվի առնելով «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 36-րդ հոդվածի 2-րդ և 43-րդ հոդվածի 7-րդ մասերը: 2. Հոդվածի 11-րդ մասում համապատասխան դրույթներ նախատեսել նաև կազմակերպությունների վերակազմավորման դեպքում քվոտայի պահանջի կատարման առումով իրավահաջորդի վերաբերյալ` հիմք ընդունելով ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 63-րդ հոդվածի 1-ին մասը:3. Հստակեցնել Հոդվածի 12-րդ մասը` հաշվի առնելով «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 36-րդ հոդվածի 2-րդ և 5-րդ մասերը:4. Միաժամանակ հայտնում ենք, որ Նախագծով չի կարգավորվում հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման նորմատիվի (այսուհետ` քվոտա) ներդրման հետ կապված որոշակի խնդիրներ, մասնավորապես.- թափուր հաստիքների համալրման հարցը, հաշվի առնելով, որ եթե աշխատանքի ընդունման համար դիմողների մեջ չկան տարիքային կենսաթոշակի իրավունք տվող տարիքը չլրացած հաշմանդամություն ունեցող անձինք, ապա պահանջվող քվոտան հնարավոր չի լինի ապահովել,- սահմանված քվոտայի պահանջի չկատարման դեպքում կատարվող մասհանման աղբյուրը, հաշվի առնելով, որ պետական կառավարչական հիմնարկների ֆինանսական միջոցները սահմանվում են յուրաքանչյուր տարվա ՀՀ պետական բյուջեով, խիստ սահմանափակ չափով և հստակ դասակարգմամբ: | 1. Ընդունվել է ի գիտություն:2. Ընդունվել է:3. Ընդունվել է ի գիտություն:4. Չի ընդունվել: | 1.Նախագծով առաջարկվող 20-րդ հոդվածի 6-րդ մասում հնարավոր չէ հղում կատարել ՀՀ կառավարության այն բոլոր որոշումներին, որոնցով սահմանվում են որոշակի աշխատանքներ կատարելու համար սահմանափակումները:2.Նախագծով առաջարկվող 20-րդ հոդվածի 11-րդ (ներկայիս 12-րդ) մասը լրացվել է կազմակերպությունների վերակազմավորման դեպքում քվոտայի պահանջի կատարման առումով իրավահաջորդի վերաբերյալ դրույթով: 3.Նախագծով առաջարկվող 20-րդ հոդվածի 12-րդ (ներկայիս 13-րդ) մասը համապատաս-խանում է «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 36-րդ հոդվածի 2-րդ և 5-րդ մասերի պահանջներին:4. Քվոտավորման ենթակա կազմակերպությունների համար քվոտայի պահանջի կատարումը հնարավոր է ապահովել նաև քաղաքացիական աշխատանք կատարող և տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձանցով: Աշխատանքի տեղավորման նպատակով տարիքային կենսաթոշակի իրավունք տվող տարիքը չլրացած հաշմանդամություն ունեցող անձանցով թափուր աշխատատեղը համալրելու նպատակով պետական աջակցության շրջանակներում կազմակերպությունները կարող են օգտվել Նախագծով առաջարկվող 20-րդ հոդվածի 19-րդ (ներկայիս 20-րդ) մասով նախատեսված անվճար ծառայությունից:Ինչ վերաբերում է սահմանված քվոտայի պահանջի չկատարման դեպքում կատարվող մասհանման համար անհրաժեշտ ֆինանսական միջոցներին, ապա քվոտավորման ենթակա կազմակերպությունները, ՀՀ կառավարության որոշմամբ սահմանված կարգով, տեղեկանալով կազմակերպությունների համար հաշվարկված քվոտայի պահանջի կատարումն ապահովող՝ հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների թվի, հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների կողմից մինչև տվյալ հարկային տարվա ավարտը լրացման ենթակա մարդ - օրերի թվի, ինչպես նաև տվյալ ամսում կազմակերպությունում աշխատող հաշմանդամություն ունեցող անձանց թվի մասին, հնարավորություն են ունենալու լիարժեք կառավարել քվոտայի պահանջի կատարման գործընթացները, այդ թվում՝ նախապես պլանավորել քվոտայի պահանջի չկատարման դեպքում մասհանման համար անհրաժեշտ ֆինանսական միջոցները (օրինակ՝ տնտեսված ֆինանսական միջոցներից, ՀՀ կառավարության պահուստային ֆոնդից և այլն): |
| 5. | ՀՀ պետական եկամուտների կոմիտե15.11.2017թ.N 01/3-1/47499-17 | Առաջարկություններ չկան: |  |  |
| 6. | ՀՀ ոստիկանություն17.11.2017թ.N 01.6/4348-17 | Առաջարկություններ չկան: |  |  |
| 7. | ՀՀ քաղաքացիական ծառայության խորհուրդ13.11.2017թ.N 01/12/3/2778-17 | Առաջարկություններ չկան: |  |  |
| 8. | ՀՀ ֆինանսների նախարարություն 27.11.2017թ.N 01/9-1/21653-17 | Հիմք ընդունելով ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 64-րդ հոդվածի 3-րդ և 4-րդ կետերը՝ առաջարկում ենք Նախագծի 1-ին հոդվածով նոր խմբագրությամբ շարադրվող 20-րդ հոդվածի 11-րդ մասի 3-րդ և 4-րդ կետերում նշված «փոխանցման ակտին համապատասխան» բառերը փոխարինել «բաժանիչ հաշվեկշռին համապատասխան» բառերով: | Ընդունվել է: | Նախագծով առաջարկվող 20-րդ հոդվածի 11-րդ (ներկայիս 12-րդ) մասը վերախմբագրվել է: |
| 9. | ՀՀ տարածքային կառավարման և զարգացման նախարարություն20.11.2017թ.N 01/15.1/7465-17 | 1. Նախագծի 1-ին հոդվածում առաջարկում ենք ընդգրկել միջին տարեկան 100 և ավել վարձու աշխատողներ ունեցող անհատ ձեռնարկատերերի, ինչպես նաև օտարերկրյա իրավաբանական անձանց մասնաճյուղերի ու ներկայացուցչությունների հետ կապված հարաբերությունները: Բացի այդ, առաջարկում ենք հստակեցնել <<Ոչ պետական կազմակերպություններ>> եզրույթը, այսինքն պարզ չէ, թե քանի տոկոս պետական բաժնեմաս ունեցող կազմակերպությունն է համարվում ոչ պետական կազմակերպություն:
2. Նախագծի հիմնավորման մեջ բացակայում են համապատասխան վերլուծություններ՝ միջին տարեկան 100 և ավել աշխատող ունեցող կազմակերպությունների միջին թվաքանակի և աշխատունակ ու աշխատելու մտադրություն ունեցող հաշմանդամների թվաքանակի վերաբերյալ:

Այս առումով հնարավոր է, որ մեծ թվով կազմակերպությունների կողմից առաջարկված աշխատանքից հաշմանդամը հրաժարվի, նման դեպքում տուժում է կազմակերպությունը՝ մասհանումը կատարելու պարտավորեցմամբ: Առավել ևս՝ առկա է Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի 41.1 հոդվածով սահմանված տուժանքը, որը հաշվարկվում է մասհանումը չվճարելու յուրաքանչյուր օրվա համար 0.15 տոկոս դրույքաչափով՝ չվճարված գումարի չափը չգերազանցելու պայմանով: | 1. Ընդունվել է:2. Ընդունվել է: | 1.Նախագծով առաջարկվող 20-րդ հոդվածի 3-րդ և 4-րդ մասերը վերախմբագրվել են: 2.Նախագծի հիմնավորումը լրացվել է համապատասխան տեղեկատվությամբ: |
| 10. | ՀՀ տնտեսական զարգացման և ներդրումների նախարարություն24.11.2017թ.N 05/09.1.4/11630-17 | 1. Կազմակերպությունների համար, անկախ սեփականության ձևից Նախագծով, ինչպես նաև գործող օրենքով սահմանված է տարիքային կենսաթոշակի իրավունք տվող տարիքը չլրացած հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման նորմատիվ (քվոտա): Ոչ պետական կազմակերպությունների համար տվյալ հարկային տարվան հաջորդող հարկային տարում քվոտայի պահանջն առաջանում է կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակի 1 տոկոսի չափով, եթե տվյալ հարկային տարում կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակը 100 և ավելի է: Կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակը որոշվում է տվյալ հարկային տարում յուրաքանչյուր ամսվա վերջին օրվա դրությամբ կազմակերպության աշխատողների քանակների հանրագումարը հարաբերելով 12-ի, իսկ տվյալ տարում նոր ստեղծված կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակը՝ ստեղծման օրվանից մինչև դեկտեմբերի 31-ն ընկած ժամանակահատվածում, յուրաքանչյուր ամսվա վերջին օրվա դրությամբ՝ կազմակերպության աշխատողների քանակների հանրագումարը հարաբերելով կազմակերպության ստեղծման օրվանից մինչև դեկտեմբերի 31-ն ընկած ժամանակահատվածի ամիսների թվի վրա:Վերոգրյալից բխում է, որ քվոտայի թիվը որոշվում է կազմակերպության նախորդ հարկային տարվա արդյունքներով: Այսպիսով առաջարկում ենք հաշվի առնել նաև կազմակերպության աշխատատեղերի կրճատման դեպքերը` հնարավորություն ընձեռնելով կազմակերպությանը կատարել աշխատողների թվաքանակի վերահաշվարկ կրճատման իրականացման տարում: Կազմակերպության կողմից աշխատատեղերի կրճատումը պայմանավորված է լինում ոչ միայն նոր տեխնոլոգիաների ներդրմամբ, այլ նաև իր տնտեսաֆինանսական իրավիճակի վատթարացմամբ:2. Համաձայն Նախագծի` քվոտայի պահանջը համարվում է կատարված, եթե մեկ հարկային տարում ոչ պետական կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակի առնվազն 1 տոկոսը կազմող հաշմանդամություն ունեցող անձանց կողմից տվյալ կազմակերպությունում աշխատած օրերի թվի հանրագումարը մեկ քվոտավորման ենթակա աշխատողի հաշվով կազմում է առնվազն 183 օր: Սահմանված քվոտայի պահանջի չկատարման դեպքում կազմակերպությունը կատարում է մասհանում, որի գումարները փոխանցվում են ՀՀ կառավարության որոշմամբ բացված արտաբյուջետային միջոցների հաշվին: Սահմանված մասհանման չափը հաշվարկվում է հետևյալ ձևով՝Չմ= 300 x Ան x (Հթ - Հփ), որտեղՉմ -ն՝ մասհանման չափն է,Ան-ն՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 3-րդ հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափն է,Հթ-ն՝ քվոտայի պահանջի կատարման համար անհրաժեշտ հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների նվազագույն թիվն է, Հփ-ն՝ տվյալ հարկային տարում կազմակերպությունում աշխատած հաշմանդամություն ունեցող այն անձանց թիվն է, որոնց կողմից աշխատած օրերի թվի հանրագումարը տվյալ հարկային տարում կազմում է մեկ հաշմանդամություն ունեցող անձի հաշվով առնվազն 183 օր:Միաժամանակ, Նախագծի համաձայն` մասհանումները հանդիսանում են նպատակային միջոցներ և օգտագործվում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց առողջական, սոցիալական, աշխատանքային, մասնագիտական վերականգնման, հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորման նպատակներով: Այսպիսով վերոնշյալից կարելի է եզրակացնել, որ սահմանված քվոտաների պահանջի չկատարումը մեկ քվոտավորված աշխատատեղի հաշվով ուղղվում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար որոշակի սոցիալական խնդիրների լուծմանը, և այդ գումարը գանձվում է այնքանով, որքանով կազմակերպությունը չի կատարել իր աջակցությունը նշված անձանց նկատմամբ:Հաշվի առնելով վերոգրյալը, առաջարկում ենք նշված մասհանումը հաշվարկել քվոտայի պահանջի չկատարման օրերով: Օրինակ, եթե հաշմանդամություն ունեցող անձի կողմից տվյալ կազմակերպությունում աշխատած օրերի թվի հանրագումարը կազմում է 150 օր, ապա մասհանումը կատարվում է 33 օրվա հաշվով (183-150=33): | 1. Ընդունվել է:2. Չի ընդունվել: | 1.Նախագծով առաջարկվող 20-րդ հոդվածը լրացվել է նոր՝ 11-րդ մասով:2. Մասհանման չափը դիտարկվում է որպես մեկ միավոր՝ ելնելով քվոտայի ինստիտուտի հիմնական նպատակներից, սկզբունքներից, ինչպես նաև դրա գործադրման արդյունավետությունից, և նպատակահարմար չէ քվոտայի պահանջի չկատարման օրերով դրա չափի հաշվարկումը: |
| 11. | ՀՀ կառավարությանն առընթեր ազգային անվտանգության ծառայություն20.11.2017թ.N 11/934 |  Առաջարկություններ չկան: |  |  |
| 12. | ՀՀ արդարադատության նախարարություն27.11.2017թ.N 01/21205-17 |  ««Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (այսուհետ` Նախագիծ) 1**-ին հոդվածով նախատեսվում է** «Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 20-րդ **հոդվածը շարադրել նոր խմբագրությամբ: Նախագծով նախատեսվող** 20-րդ **հոդվածի 11-րդ մասն ամբողջությամբ անհրաժեշտ է խմբագրել` հիմք ընդունելով ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 63-րդ և 64-րդ հոդվածների` իրավաբանական անձանց վերակազմակերպման և համապատասխանաբար իրավաբանական անձանց վերակազմակերպման դեպքում իրավահաջորդության վերաբերյալ ամրագրված դրույթները: Մասնավորապես, Նախագծով նախատեսվող** 20-րդ **հոդվածի 11-րդ կետի 1-ին և 2-րդ ենթակետերում նշված չէ, որ միաձուլման և միացման դեպքում իրավունքներն ու պարտականությունները իրավահաջորդ կազմակերպությանն են անցնում փոխանցման ակտին համապատասխան, իսկ 3-րդ և 4-րդ ենթակետերում նշվում է, որ իրավաբանական անձի բաժանման կամ դրա կազմից մեկ կամ մի քանի իրավաբանական անձանց առանձնանալու դեպքերում իրավունքները և պարտականությունները առաջին դեպքում նոր առաջացած իրավաբանական անձանց, իսկ երկրորդ դեպքում` նրանցից յուրաքանչյուրին են անցնում փոխանցման ակտին համապատասխան: Մինչդեռ, սա հակասում է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 64-րդ հոդվածի 3-րդ և 4-րդ մասերի դրույթներին: Մասնավորապես, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 64-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն` ի**րավաբանականանձի բաժանման դեպքում նրա իրավունքները և պարտականություններն անցնում են նոր առաջացած իրավաբանական անձանց` բաժանիչ հաշվեկշռին համապատասխան, 64-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն` իրավաբանական անձի կազմից մեկ կամ մի քանի իրավաբանական անձանց առանձնանալու դեպքում վերակազմակերպված իրավաբանական անձի իրավունքները և պարտականությունները նրանցից յուրաքանչյուրին են անցնում` բաժանիչ հաշվեկշռին համապատասխան: Բացի այդ, **Նախագծով նախատեսվող** 20-րդ **հոդվածի 11-րդ մասում անհրաժեշտ է դրույթներ նախատեսել մեկ տեսակի իրավաբանական անձը մեկ այլ տեսակի իրավաբանական անձի վերակազմավորվելու դեպքում (կազմակերպական-իրավական ձևի փոփոխում) փոխանցման ակտին համապատասխան վերակազմավորված իրավաբանական անձի իրավունքների և պարտականությունների` նոր առաջացած իրավաբանական անձին անցնելու վերաբերյալ:** | Ընդունվել է: | Նախագծով առաջարկվող 20-րդ հոդվածի 11-րդ մասը վերախմբագրվել է: |
| 13. | ՀՀ կենտրոնական բանկ29.11.2017թ.N 15.1-07/000842-17  |  ՀՀ կենտրոնական բանկը 10.02.2017 թվականի թիվ 26-07-000114-17 գրությամբ բարձրացրել էր աշխատակիցների կողմից իրենց հաշմանդամության փաստը գործատուին չբացահայտելու խնդիրը: Սակայն այս խնդրի լուծումն արտացոլված չէ ներկայացված նախագծում: Հետևաբար, Ձեր ուշադրությունը ևս մեկ անգամ հրավիրում ենք հաշմանդամության վերաբերյալ տեղեկատվությունը գործատուներին հասանելի դարձնելու իրավական կարգավորման անհրաժեշտության վրա՝ հետևյալ հիմնավորմամբ.«Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի 20-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված 3 տոկոսի չափով քվոտան բավարարելու համար գործատուն պետք է տիրապետի աշխատակցի հաշմանդամություն ունենալու մասին տեղեկատվությանը:Մինչդեռ, աշխատակիցը, ղեկավարվելով «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքով, իրավունք ունի չտրամադրել այդ տեղեկատվությունը, քանի որ հաշմանդամության մասին տեղեկատվությունը հանդիսանում է «հատուկ կատեգորիայի անձնական տվյալ»: Ավելին, Օրենքով պահանջվող տեղեկատվությունը հանդիսանում է բժշկական գաղտնիք և այդ գաղտնիքի պահպանման ռեժիմի խախտման համար ՀՀ օրենսդրությամբ խիստ պատասխանատվության միջոցներ են կիրառվում: Հետևաբար, հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ հնարավոր է, որ գործատուն օբյեկտիվ և իրավաչափ հիմքերով հնարավորություն չունենա ապահովել «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի 20-րդ մասի պահանջը և ստիպված լինի կատարել մասհանում:Արդյունքում, կստեղծվի իրավիճակ, երբ «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի պահանջը կվերածվի վարչական պատասխանատվության ենթարկելու և տուգանք կիրառելու մեխանիզմի:Ներկայացված փաստաթղթի վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկն այլ առաջարկություններ և դիտարկումներ չունի: | Ընդունվել է: | Նախագծով առաջարկվող 20-րդ հոդվածի 10-րդ մասը վերախմբագրվել է: Նախագծով առաջարկվող նոր կարգավորման պարագայում հաշմանդամություն ունեցող անձանց կողմից իրենց հաշմանդամության վերաբերյալ տեղեկատվությունը գործատուին ներկայացնելու անհրաժեշտություն չկա՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ քվոտայի պահանջի կատարման համար գործատուին անհրաժեշտ, ամբողջական տեղեկատվությունը նախատեսված է ներկայացնել լիազորված մարմնի կողմից, որը կսահմանվի ՀՀ կառավարության որոշմամբ:  |
| 14. | Նախագիծը տեղադրվել է www.e-draft.am կայքում` հանրային քննարկման նպատակով |  Առաջարկություններ չկան: |  |  |