**ՆԱԽԱԳԻԾ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ**

**ՕՐԵՆՔԸ**

**«ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

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

«Հոդված 20. Գործատուների մասնակցությունը զբաղվածության պետական քաղաքականության իրականացմանը

1. Լիազորված մարմինը զբաղվածության պետական քաղաքականության մշակման և իրականացման շրջանակներում համագործակցում է գործատուների հետ՝ գործընկերային, փոխշահավետ հարաբերությունների հաստատման, հետևողական ընդլայնման, խորացման և հետադարձ կապի ապահովման միջոցով:

2. Կազմակերպությունների համար, անկախ սեփականության ձևից, սահմանվում է տարիքային կենսաթոշակի իրավունք տվող տարիքը չլրացած հաշմանդամություն ունեցող անձանց (այսուհետ՝ հաշմանդամություն ունեցող անձ) աշխատանքի տեղավորման նորմատիվ (այսուհետ` քվոտա):

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

4. Տվյալ հարկային տարվան հաջորդող հարկային տարում (հունվարի 1-ից դեկտեմբերի 31-ը ներառյալ) սույն հոդվածի 3-րդ մասով չնախատեսված կազմակերպությունների, ինչպես նաև անհատ ձեռնարկատերերի համար քվոտայի պահանջն առաջանում է կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակի 1 տոկոսի չափով, եթե տվյալ հարկային տարում կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակը 100 և ավելի է:

5. Կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակը որոշվում է տվյալ հարկային տարում յուրաքանչյուր ամսվա վերջին օրվա դրությամբ կազմակերպության աշխատողների քանակների հանրագումարը հարաբերելով 12-ի, իսկ տվյալ տարում նոր ստեղծված կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակը՝ ստեղծման օրվանից մինչև դեկտեմբերի 31-ն ընկած ժամանակահատվածում, յուրաքանչյուր ամսվա վերջին օրվա դրությամբ՝ կազմակերպության աշխատողների քանակների հանրագումարը հարաբերելով կազմակերպության ստեղծման օրվանից մինչև դեկտեմբերի 31-ն ընկած ժամանակահատվածի ամիսների թվի վրա:

6. Կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակի որոշման ժամանակ չեն դիտարկվում կազմակերպությունների այն աշխատողների թվաքանակները, որոնք ներառված են «Պետական և ծառայողական գաղտնիքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով պետական և ծառայողական գաղտնիքի շարքին դասվող տեղեկությունների մեջ, կամ որոնց կողմից իրականացվող աշխատանքների կատարումը հաշմանդամի կարգավիճակ ունենալու հիմքով սահմանափակված է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ:

7. Եթե կազմակերպությունն ստեղծվել է տվյալ տարվա դեկտեմբեր ամսին, ապա աշխատողների միջին տարեկան քանակ է համարվում տվյալ հարկային տարվա դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ կազմակերպությունում առկա աշխատողների քանակը:

8. Կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակի նկատմամբ սույն հոդվածի 3-րդ և 4-րդ մասերով սահմանված տոկոսների կիրառման արդյունքում տասնորդական կոտորակային թիվ ստացվելու դեպքում այն կլորացվում է մինչև միավորները, ընդ որում՝ տասնորդական կոտորակի ստորակետից հետո 5-ից ցածր թվանշանի դեպքում հավասարեցվում է իրենից ցածր բնական թվին, իսկ տասնորդական կոտորակի ստորակետից հետո 5 և բարձր թվանշանի դեպքում՝ իրենից վերև ընկած բնական թվին:

9. Քվոտայի պահանջը կատարված է համարվում, եթե մեկ հարկային տարում (հունվարի 1-ից դեկտեմբերի 31-ը ներառյալ) սույն հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակի առնվազն 3 տոկոսը, իսկ սույն հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված կազմակերպությունների 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, ընդ որում՝ չի դիտարկվում զբաղվածության պետական ծրագրում հաշմանդամություն ունեցող գործազուրկի ընդգրկված լինելու ժամանակահատվածը:

10. Լիազորված մարմինը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով տեղեկատվություն է տրամադրում սույն հոդվածի 3-րդ և 4-րդ մասերում նշված կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակի, 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 վերաբերյալ:

11. Եթե տվյալ ամսվա վերջի դրությամբ քվոտավորման ենթակա կազմակերպության աշխատողների թիվը նվազել է տվյալ կազմակերպության աշխատողների նախորդ տարվա միջին տարեկան քանակի նկատմամբ 25 և ավելի տոկոսի չափով, ապա կազմակերպության քվոտայի պահանջը տվյալ հարկային տարվա համար նվազեցվում է նվազմանը համապատասխան:

12. Վերակազմակերպման կամ վերակազմավորման դեպքում քվոտավորման ենթակա կազմակերպության քվոտայի պահանջի կատարման պարտավորությունը տվյալ հարկային տարում կատարվում է կազմակերպության իրավահաջորդի (իրավահաջորդների) կողմից հետևյալ կարգով՝

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

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

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

4) կազմակերպության կազմից մեկ կամ մի քանի կազմակերպության առանձնացման դեպքում վերակազմակերպված կազմակերպության քվոտայի պահանջի կատարման պարտավորությունն առանձնացված կազմակերպություններից յուրաքանչյուրին է անցնում բաժանիչ հաշվեկշռին համապատասխան.

5) մեկ տեսակի իրավաբանական անձը մեկ այլ տեսակի իրավաբանական անձի վերակազմավորվելու դեպքում նոր առաջացած իրավաբանական անձին է անցնում վերակազմավորված իրավաբանական անձի քվոտայի պահանջի կատարման պարտավորությունը` փոխանցման ակտին համապատասխան:

13. Սույն հոդվածի 9-րդ մասով սահմանված քվոտայի պահանջի չկատարման դեպքում կազմակերպությունը կատարում է մասհանում` մինչև քվոտայի պահանջն առաջանալու տարվան հաջորդող տարվա հունվարի 30-ը` Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով:

14. Սույն հոդվածի 13-րդ մասով սահմանված մասհանման չափը հաշվարկվում է հետևյալ ձևով՝

Չմ= 300 x Ան x (Հթ - Հփ), որտեղ

Չմ -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:

15. Մասհանումներ չկատարելը կազմակերպության նկատմամբ առաջացնում է օրենքով սահմանված վարչական պատասխանատվություն:

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

17. Մասհանումները հանդիսանում են նպատակային միջոցներ և օգտագործվում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց առողջական, սոցիալական, աշխատանքային, մասնագիտական վերականգնման, հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորման նպատակներով` Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով:

18. Զբաղվածության պետական կարգավորման ոլորտում գործատուներն իրավունք ունեն`

1) աշխատուժի ազատ ընտրության.

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

3) լիազորված մարմնից զբաղվածության պետական ծրագրերի, ինչպես նաև աշխատաշուկայի իրավիճակի վերաբերյալ տեղեկատվության և մասնագիտական խորհրդատվության ստացման.

4) սույն օրենքի 24-րդ հոդվածով նախատեսված տեղեկատվական շտեմարանում առկա տեղեկատվության ստացման.

5) աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորելիս պետական աջակցության` Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով:

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

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

21. Սույն հոդվածի 20-րդ մասով նախատեսված ուղեգրի ձևը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

22. Գործատուները զանգվածային ազատումների վերաբերյալ տեղեկատվությունը ներկայացնում են լիազորված մարմին` Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը համապատասխան:»:

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

**ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ**

**««ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ**

1. **Անհրաժեշտությունը**

««Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (այսուհետ` նախագիծ) մշակումը պայմանավորված է ՀՀ կառավարության 2017 թվականի մայիսի 4-ի N 453-Ն որոշման 3-րդ կետով, ինչպես նաև հաշմանդամություն ունեցող և տարիքային կենսաթոշակի իրավունք տվող՝ տարիքը չլրացած անձանց (այսուհետ՝ հաշմանդամություն ունեցող անձ) աշխատանքի տեղավորման համար աշխատատեղերի պարտադիր ապահովման նորմատիվի (քվոտա) իրավակիրառական պրակտիկայում վեր հանված մի շարք խնդիրների լուծման օբյեկտիվ անհրաժեշտությամբ:

1. **Ընթացիկ իրավիճակը և տվյալ բնագավառում իրականացվող քաղաքականությունը**

Քվոտայի պահանջը սահմանված է «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի 20-րդ հոդվածով: Վկայակոչված հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված՝ պետական և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, Կենտրոնական բանկի, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների համար քվոտայի պահանջի կիրառումն ուժի մեջ էր մտել 2016թ. հունվարի 1-ից: Ինչպես ցույց են տալիս վերլուծությունները՝ 2016թ.-ին քվոտավորման ենթակա կազմակերպությունների թիվը կազմել է 192, որոնցում քվոտավորման ենթակա աշխատատեղերի թիվը՝ 1692: Նշված քվոտավորման ենթակա կազմակերպություններում հաշմանդամություն ունեցող անձանց թիվը 2016թ. սկզբին եղել է 3234, իսկ վերջի դրությամբ կազմել է 3296: Նախնական հաշվարկներով 2017թ. համար քվոտավորման ենթակա 708 կազմակերպություն (պետական և ոչ պետական) քվոտայի պահանջը պետք է ապահովեր 3621 աշխատատեղի մասով, այդ թվում` 1725-ը պետական կազմակերպություններում: Հարկ է նշել նաև, որ Զբաղվածության պետական գործակալության տարածքային կենտրոններում հաշվառված հաշմանդամություն ունեցող գործազուրկ անձանց թիվը 2017թ. նոյեմբերի 1-ի դրությամբ կազմում է 3100, իսկ տարածքայի կենտրոններում հաշվառվող հաշմանդամություն ունեցող անձանց միջին ամսական թիվը 53 է:

Քվոտավորման ենթակա կազմակերպությունների կողմից քվոտայի պահանջի կատարման գործընթացների ուսումնասիրությունները վկայում են, որ այս փուլում դեռևս առկա են որոշ օբյեկտիվ խոչընդոտներ՝ առանձին ոլորտներում այդ պահանջի լիարժեք կատարման առումով: Նշված խոչընդոտները վեր հանելու և համապատասխան լուծումներ առաջադրելու նպատակով, ՀՀ վարչապետի 31.01.2017թ. N 02/14.10/1825-17 հանձնարարականի հիման վրա պետական կառավարման թվով 28 մարմինների կողմից իրականացվել են ոլորտային առանձնահատկությունների, ինչպես նաև որոշ պետական կազմակերպությունների կողմից քվոտայի պահանջը չկատարելու պատճառների ուսումնասիրություն: Պետական կառավարման թվով 12 մարմիններ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն են ներկայացրել իրավակիրառական պրակտիկայում ի հայտ եկած մի շարք խնդիրներ և դրանց հնարավոր լուծումների վերաբերյալ որոշ առաջարկություններ: ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, ինչպես նաև պետական կառավարման նշված մյուս մարմինների ուսումնասիրություններով վեր հանված խնդիրներից կարելի է առանձնացնել հետևյալները՝

* ՀՀ կառավարությանն առընթեր պետական եկամուտների կոմիտեի անձնավորված հաշվառման տեղեկատվական բազայում առկա տեղեկատվությունը գործող կարգավորումների շրջանակներում հնարավորություն չէր տալիս լիարժեք հաշվարկել քվոտայի պահանջը չկատարած աշխատատեղերի թվաքանակը: Մասնավորապես՝ գործող կարգավորմամբ քվոտայի պահանջը կատարված էր համարվում, եթե մեկ հարկային տարում սկսվող կամ ավարտվող 12-ամսյա ցանկացած ժամանակահատվածում առնվազն 183 օր քվոտավորման ենթակա յուրաքանչյուր աշխատատեղ զբաղեցված է եղել հաշմանդամություն ունեցող և տարիքային կենսաթոշակի իրավունք տվող՝ տարիքը չլրացած անձի կողմից: Անձնավորված հաշվառման տեղեկատվական բազայում առկա տեղեկատվության համաձայն, հնարավոր է միայն հաշվարկել կազմակերպություններում հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների թվաքանակը, բայց ոչ քվոտայի պահանջը չկատարած աշխատատեղերի թվաքանակը, որի համար մշակվել էին մեթոդական ցուցումներ.
* պետական կառավարման որոշ մարմիններում աշխատողների (ծառայողների) թվաքանակի վերաբերյալ տեղեկատվության գաղտնիությունը (ՀՀ պաշտպանության նախարարություն, ՀՀ ոստիկանություն և այլն), որը անհնար է դարձնում այդ մարմինների համակարգերում գործող կազմակերպությունների համար քվոտավորման ենթակա աշխատատեղերի թվի հաշվարկը,
* քաղաքացիական, դիվանագիտական, զինվորական, քրեակատարողական, փրկարար ծառայությունների և համայնքային ծառայության պաշտոնները հաշմանդամություն ունեցող անձանցով համալրման օրենսդրական սահմանափակումները և գործնականում առկա օբյեկտիվ մի շարք այլ խոչընդոտները,
* քվոտայի պահանջի առաջացման կամ այդ պահանջի կատարման տարվա ընթացքում քվոտավորման ենթակա կազմակերպության վերակազմակերպման դեպքում քվոտայի պահանջի կատարման խնդիրները, այդ թվում՝ օրենսդրական կարգավորման հստակեցման անհրաժեշտությունը,
* քվոտավորման ենթակա կազմակերպությունների գործատուների համար՝ իրենց մոտ աշխատող հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասին ամբողջական տեղեկատվության բացակայությունը:

Վերը նշված խնդիրներով պայմանավորված՝ ՀՀ կառավարության 2017 թվականի մայիսի 4-ի N 453–Ն որոշմամբ կասեցվել է քվոտայի պահանջի կիրարկումն ապահովող իրավական ակտի գործունեությունը մինչև 2018թ. հուլիսի 1-ը և նույն որոշման 3-րդ կետով հանձնարարվել ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարին սահմանված կարգով ՀՀ կառավարության քննարկմանը ներկայացնել քվոտայի պահանջի՝ օրենքով սահմանված հիմքերի փոփոխություններ նախատեսող օրենքի նախագիծ:

1. **Կարգավորման նպատակը և բնույթը**

Նախագծով առաջարկվող փոփոխություններով ուսումնասիրությունների արդյունքում վեր հանված խնդիրներին տրվել են հետևյալ լուծումները, մասնավորապես՝

1. հստակեցվել է քվոտավորման ենթակա կազմակերպությունների շրջանակը,
2. հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման համար աշխատատեղերի պարտադիր ապահովման նորմատիվի փոխարեն առաջարկվում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման նորմատիվի ներդրում և դրանից բխող փոփոխությունների կատարում օրենքի համապատասխան հոդվածներում,
3. կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակի որոշման ժամանակ առաջարկվում է չդիտարկել կազմակերպությունների այն աշխատողների թվաքանակները, որոնք ներառված են «Պետական և ծառայողական գաղտնիքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով պետական և ծառայողական գաղտնիքի շարքին դասվող տեղեկությունների մեջ, կամ որոնց կողմից իրականացվող աշխատանքների կատարումը հաշմանդամություն ունեցող անձանց կողմից սահմանափակված է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ,
4. առաջարկվում է սահմանել քվոտավորման ենթակա կազմակերպությունների վերակազմակերպման և վերակազմավորման դեպքերում քվոտայի պահանջի կատարման պարտավորությունն իրավահաջորդին (իրավահաջորդներին) փոխանցելու դրույթներ,
5. քվոտավորման ենթակա կազմակերպության աշխատողների թվի նախորդ տարվա միջին տարեկան քանակի նկատմամբ 25 և ավելի տոկոսի չափով կրճատման դեպքում առաջարկվում է տվյալ հարկային տարվա համար նույն չափով նվազեցնել կազմակերպության քվոտայի պահանջը,
6. նախատեսվել է դրույթ, համաձայն որի ՀՀ կառավարության սահմանած կարգով լիազորված մարմինը ամսական պարբերականությամբ պետք է տրամադրի տեղեկատվություն քվոտավորման ենթակա կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակի, 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 վերաբերյալ: Նշված դրույթը հնարավորություն կտա կազմակերպությունների կողմից քվոտայի պահանջի կատարումը դարձնել առավել վերահսկելի:
7. **Նախագծի մշակման գործընթացում ներգրավված ինստիտուտները և անձինք**

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը

1. **Ակնկալվող արդյունքը**

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

**ՏԵՂԵԿԱՆՔ**

**««ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԿԱՊԱԿՑՈՒԹՅԱՄԲ ՊԵՏԱԿԱՆ ԿԱՄ ՏԵՂԱԿԱՆ ԻՆՔՆԱԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՄԱՐՄՆԻ ԲՅՈՒՋԵՈՒՄ ԵԿԱՄՈՒՏՆԵՐԻ ԵՎ ԾԱԽՍԵՐԻ ԱՎԵԼԱՑՄԱՆ ԿԱՄ ՆՎԱԶԵՑՄԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ**

««Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքիընդունման կապակցությամբ պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի բյուջեում եկամուտների և ծախսերի էական ավելացում կամ նվազեցում չի նախատեսվում:

**ՏԵՂԵԿԱՆՔ**

**««ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԿԱՊԱԿՑՈՒԹՅԱՄԲ ԱՅԼ ՆՈՐՄԱՏԻՎ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ**

««Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքիընդունման կապակցությամբ անհրաժեշտություն կառաջանա փոփոխություն կատարել ՀՀ կառավարության 2014 թվականի նոյեմբերի 19-ի N 1308-Ն որոշման մեջ: