



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՎԱՐՉԱՊԵՏԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ ԴԵԿԱՎԱՐ**

0010 ք. Երևան, Կառավարական տուն 1

№ 02/05.31/29024-2025

**ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ ԴԵԿԱՎԱՐ-ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ
ԴԱՎԻԹ ԱՌԱՔԵԼՅԱՆԻՆ**

Հարգելի՛ պարոն Առաքելյան,

Համաձայն «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական օրենքի 66-րդ և 77-րդ հոդվածների՝ Ձեզ ենք ներկայացնում՝

1) ««Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (Պ-1121-04.07.2025-ԱՍ-011/0) վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության առաջարկությունը,

2) Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2025 թվականի սեպտեմբերի 4-ի «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ներկայացուցիչ (հարակից զեկուցող) նշանակելու մասին» N 780-Ա որոշումը:

Հարգանքով՝

Կատարող՝ Ագնեսա Առաքելյան
Ազգային ժողովի հետ կապերի վարչություն
Հեռ. 515403
Էլ փոստ՝ agnes.aarakelyan@gov.am

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

««ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՅՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Հայաստանի Հանրապետություն կառավարությունը կարևորում է և կողմ է հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության ապահովման հնարավորությունների ընդլայնմանն ուղղված քայլերին:

Առաջարկում ենք ««Զբաղվածության մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը (այսուհետ՝ Նախագիծ) վերանայել՝ հաշվի առնելով հետևյալ դիտարկումները.

1. Նախագծի վերնագրում «ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՅՈՒՄՆԵՐ» բառերը փոխարինել «ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ» բառով, քանի որ Նախագիծը կատարվում է միայն փոփոխություն:

2. «Զբաղվածության մասին» գործող օրենքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասի պահանջի համաձայն՝ զբաղվածության պետական քաղաքականության մշակման և իրականացման շրջանակներում լիազորված մարմինը և Միասնական սոցիալական

ծառայությունը համագործակցում են գործատուների հետ՝ գործընկերային, փոխշահավետ և մշտական հարաբերությունների հաստատման, հետևողական ընդլայնման, խորացման և հետադարձ կապի ապահովման միջոցով:

Նախագծով առաջարկվում է զբաղվածության պետական քաղաքականության մշակման և իրականացման շրջանակներում միայն լիազորված մարմնի կողմից համագործակցումը գործատուների հետ, ինչը կարծում ենք չի համապատասխանում «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի կարգավորման տրամաբանությանը:

3. Առաջարկում ենք Նախագծի 1-ին հոդվածով նոր խմբագրությամբ շարադրվող «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի 20-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանել դրույթ, համաձայն որի՝ այն ոչ պետական կազմակերպությունների համար, որոնք դիմել են պետական աջակցությանն աշխատավայրում խելամիտ հարմարեցումների ապահովման համար, քվոտավորման պահանջը կառաջանա միայն Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից սահմանված կարգով աջակցություն տրամադրելու պարագայում:

4. Առաջարկում ենք Նախագծի 1-ին հոդվածով նոր խմբագրությամբ շարադրվող «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի 20-րդ հոդվածի 7-րդ մասով սահմանել, որ կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակի որոշման ժամանակ չեն դիտարկվում պետական այն կազմակերպությունները, որոնց ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

5. Նախագծի 1-ին հոդվածով նոր խմբագրությամբ շարադրվող «Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 20-րդ հոդվածից հանել (այսուհետ՝ Օրենք) բառերը՝ հիմք ընդունելով այն հանգամանքը, որ նախագծում «Զբաղվածության մասին» օրենքին հղում այլևս չի կատարվում:

6. Նախագծի 1-ին հոդվածով լրացվող օրենքի 20-րդ հոդվածի 3-րդ մասի «համայնքային հիմնարկների» բառերն առաջարկում ենք փոխարինել «համայնքային կառավարչական հիմնարկների» բառերով՝ հիմք ընդունելով հասկացության՝

«Համայնքային կառավարչական հիմնարկների մասին» օրենքում կիրառվող տարբերակը, ինչպես նաև նպատակ ունենալով՝ այն համապատասխանեցնել նույն հոդվածի 4-րդ մասին:

7. Նախագծի 1-ին հոդվածի 9-րդ մասի համաձայն՝ Քվոտայի պահանջը կատարված է համարվում, եթե մեկ հարկային տարում (հունվարի 1-ից դեկտեմբերի 31-ը ներառյալ) սկսվող կամ ավարտվող 12-ամսյա ցանկացած ժամանակահատվածում առնվազն 275 օրացույցային օր քվոտավորման ենթակա յուրաքանչյուր աշխատատեղ զբաղեցված է եղել հաշմանդամություն ունեցող անձի կողմից:

Նկատի ունենալով, որ գործող կարգավորմամբ նախատեսված է առնվազն 183 օր աշխատելու պահանջ՝ առաջարկում ենք հիմնավորել 183 օրը 275 օրացույցային օրով փոխարինելու նպատակահարմարությունը:

8. Նախագծի 1-ին հոդվածով լրացվող օրենքի 20-րդ հոդվածի 10-րդ մասի համաձայն՝ հաշմանդամություն ունեցող անձի կողմից քվոտավորման ենթակա աշխատատեղը լրացված լինելու մասին տեղեկատվությունը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով հարկային մարմին է ներկայացվում «Եկամտային հարկի և սոցիալական վճարի անձնավորված հաշվառման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով նախատեսված գրանցման հայտի հիման վրա:

Նկատի ունենալով, որ «Եկամտային հարկի և սոցիալական վճարի անձնավորված հաշվառման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» 2017 թվականի դեկտեմբերի 21-ի ՀՕ-285-Ն օրենքի 1-ին հոդվածով նախագծի վերնագիրը փոփոխվել է, մասնավորապես՝ «Եկամտային հարկի» բառերից հետո լրացվել են «, շահութահարկի» բառերը՝ հարկ ենք համարում նշել, որ վերոնշյալ կարգավորման մեջ կիրառվող օրենքի անվանումն անհրաժեշտ է վերանայել՝ նախատեսելով հետևյալ

կերպ՝ «Եկամտային հարկի, շահութահարկի և սոցիալական վճարի անձնավորված հաշվառման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենք:

9. Նախագծի 1-ին հոդվածով լրացվող օրենքի 20-րդ հոդվածի 15-րդ մասով նախատեսված է, որ 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:

Քանի որ Հոդվածի 9-րդ մասով քվոտայի չափ չի սահմանվում, այլ նշվում է, թե երբ է քվոտայի պահանջը համարվում կատարված, իսկ քվոտայի պահանջ սահմանվում է սույն հոդվածի 3-րդ և 4-րդ մասերով՝ առաջարկում ենք «9-րդ մասով» բառերը փոխարինել «3-րդ և 4-րդ մասերով» բառերով:

10. Հոդվածի 16-րդ մասի համաձայն՝ Քփ-ն՝ տվյալ հարկային տարում կազմակերպության հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների աշխատած օրերի (ներառյալ ամենամյա և (կամ) չվճարվող արձակուրդի, հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի, ժամանակավոր անաշխատունակության, վերապատրաստման, գործուղման ժամանակահատվածները) հանրագումարն է:

Նկատի ունենալով, որ «և (կամ)» շաղկապների առկայությունը կարող է հանգեցնել տարբերվող հաշվարկների, գտնում ենք, որ հայեցողության դրսևորումից խուսափելու և օբյեկտիվ ցուցանիշներ ստանալու համար անհրաժեշտ է նախատեսել «և, կամ» շաղկապներից միայն մեկը՝ «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 16-րդ հոդվածից ելնելով՝ եթե նորմատիվ իրավական ակտում թվարկված բոլոր պայմանների առկայությունը պարտադիր է, ապա կարելի է կիրառել «և» կամ ու շաղկապը, իսկ եթե նորմատիվ իրավական ակտում թվարկված բոլոր պայմաններից բավական է միայն մեկի առկայությունը, ապա կիրառել «կամ» շաղկապը:

11. Առաջարկում ենք նախագծի 1-ին հոդվածով լրացվող օրենքի 20-րդ հոդվածի 18-րդ մասը հանել, քանի որ 18-րդ մասի վերանայված ձևակերպումը նախատեսվել է նույն հոդվածի 17-րդ մասով:

12. Նախագծի 1-ին հոդվածով լրացվող օրենքի 20-րդ հոդվածի 19-րդ մասով սահմանվում է, որ մասհանումները հանդիսանում են նպատակային միջոցներ և օգտագործվում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային, մասնագիտական վերականգնման, հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման նպատակներով՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով:

Գործող կարգավորման համաձայն՝ Մասհանումները հանդիսանում են նպատակային միջոցներ և օգտագործվում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց առողջական, սոցիալական, աշխատանքային, մասնագիտական վերականգնման, հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման նպատակներով՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով:

Վերոնշյալից պարզ է դառնում, որ գործող կարգավորմամբ՝ մասհանումներն օգտագործվում են նաև առողջական և սոցիալական նպատակներով, ուստի գտնում ենք, որ անհրաժեշտ է հիմնավորել, թե ինչով է պայմանավորված վերոնշյալ նպատակներով մասհանումների օգտագործման դրույթը հանելը:

13. Նախագծի 1-ին հոդվածով լրացվող օրենքի 20-րդ հոդվածի 23-րդ մասի համաձայն՝ սույն հոդվածի 14-րդ մասով նախատեսված ուղեգրի ձևը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը, սակայն 14-րդ մասով ուղեգիր նախատեսված չէ, ինչից ելնելով՝ գտնում ենք, որ վերոնշյալ կարգավորումն անհրաժեշտ է վերանայել:

14. Քանի որ պետական ոչ առևտրային կազմակերպություններում, մասնավորապես՝ արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթական ծրագրեր

իրականացնող ուսումնական հաստատությունների համար աշխատողների միջին թիվը հաշվարկվելիս ներառում են նաև համատեղությամբ կամ ժամավճարով աշխատողներին, ուստի առաջարկում ենք օրենքի նախագծում «աշխատող» բառից առաջ լրացնել «հիմնական» բառը:

15. Նախագծի հիմնավորման «Ընթացիկ իրավիճակը և իրավական ակտի ընդունման անհրաժեշտությունը» 1-ին կետի 5-րդ պարբերությամբ ներկայացված ցուցանիշները, համաձայն Արմատատի «[Աշխատանքի շուկան Հայաստանում, 2024](#)» հրապարակման, վերաբերում են ոչ թե 15-74, այլ 15 և բարձր տարիքի հաշմանդամություն ունեցող բնակչությանը: Ըստ այդմ, հիմնավորման նշված հատվածում առաջարկվում է կատարել համապատասխան փոփոխություններ:

16. Սույն նախագծով կամ այլ օրենսդրական ակտերով անհրաժեշտ է կարգավորել հանրային ծառայության համակարգում թափուր հաստիքները հաշմանդամություն ունեցող անձանցով համալրելու մեխանիզմները՝ հաշվի առնելով ոլորտային օրենսդրությամբ սահմանված մրցույթների անցկացման սկզբունքները, խտրական դրսևորումները բացառելով: Նախագծում անհրաժեշտ է ներառել այնպիսի կարգավորումներ, որոնցով քվոտայի սահմանման դեպքում հաշվի առնվեն թափուր հաստիքների առկայությունը, ինչպես նաև հաստիքների ամբողջական համալրված լինելը՝ չդիտարկելու համար նման իրավիճակները քվոտայի պահանջի խախտում:

17. Նախագծի 1-ին հոդվածում հիշատակվող օրենքների վերնագրերից հանել «Հայաստանի Հանրապետության» բառերը՝ «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 18-րդ հոդվածի 3-րդ մասին համապատասխան:

18. Նախագծի 1-ին հոդվածի 7-րդ և 17-րդ մասերում բացել «ՀՀ» հապավումները, իսկ 7-րդ մասում՝ «ՊՈԱԿ-ի» հապավումը՝ հիմք ընդունելով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 21-րդ հոդվածի 2-րդ մասը:

19. Նախագծի 2-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվան հաջորդող 10-րդ օրը»: Նկատի ունենալով, որ

Նախագծով առաջարկվող կարգավորումների կիրարկումն ապահովելու համար կպահանջվի որոշակի ժամանակահատված՝ առաջարկում ենք նախագծի ուժի մեջ մտնելու ժամկետ սահմանել 2027 թ.-ի հունվարի 1-ը:

ՆԱԽԱԳԻԾ

Պ-1121-04.07.2025-ԱՍ-011/0

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԸ

«ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Հոդված 1. «Զբաղվածության մասին» 2013 թվականի դեկտեմբերի 11-ի ՀՕ-152-Ն օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 20-րդ հոդվածը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«20. Գործատուների մասնակցությունը զբաղվածության պետական քաղաքականության իրականացմանը

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

2. Կազմակերպությունների համար, անկախ սեփականության ձեւից, սույն օրենքով սահմանվում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման նորմատիվ (այսուհետ՝ քվոտա):

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

4. Տվյալ հարկային տարվան հաջորդող հարկային տարում (հունվարի 1-ից դեկտեմբերի 31-ը ներառյալ) ոչ պետական կազմակերպությունների համար, բացառությամբ համայնքային հիմնարկների եւ համայնքային ոչ առետրային կազմակերպությունների, քվոտայի պահանջն առաջանում է կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակի 2 տոկոսի չափով, եթե տվյալ հարկային տարում կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակը 100 եւ ավելի է:

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

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

7. Կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակի որոշման ժամանակ չեն դիտարկվում կազմակերպությունների այն աշխատողների քանակները, որոնք ներառված են «Պետական գաղտնիքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով պետական գաղտնիքի շարքին դասվող տեղեկությունների, դատախազական համակարգի, ՀՀ ներքին գործերի նախարարության ոստիկանության, փրկարար ծառայության, ներքին անվտանգության եւ հակակոռուպցիոն վարչության ծառայողների, ինչպես նաեւ՝ «Հայաստանի Հանրապետության ներքին գործերի նախարարության կրթահամալիր» ՊՈԱԿ-ի ոստիկանության ու փրկարարական ծառայողների մեջ, կամ որոնց հետ կնքված են Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 101-րդ հոդվածով սահմանված ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագրեր, բացառությամբ այն դեպքերի, եթե տվյալ հարկային տարվա ընթացքում նույն աշխատողի հետ կնքվել է մեկից ավելի ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր:

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

9. Քվոտայի պահանջը կատարված է համարվում, եթե մեկ հարկային տարում (հունվարի 1-ից դեկտեմբերի 31-ը ներառյալ) սկսվող կամ ավարտվող 12-ամսյա ցանկացած ժամանակահատվածում

առնվազն 275 օրացուցային օր քվտավորման ենթակա յուրաքանչյուր աշխատատեղ զբաղեցված է եղել հաշմանդամություն ունեցող անձի կողմից:

10. Հաշմանդամություն ունեցող անձի կողմից քվտավորման ենթակա աշխատատեղը լրացված լինելու մասին տեղեկատվությունը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով հարկային մարմին է ներկայացվում՝ «Եկամտային հարկի եւ սոցիալական վճարի անձնավորված հաշվառման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով նախատեսված գրանցման հայտի հիման վրա:

11. Լիազորված մարմինը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով տեղեկատվություն է հրապարակում սույն հոդվածի 3-րդ եւ 4-րդ մասերում նշված կազմակերպությունների աշխատողների միջին տարեկան քանակի, կազմակերպությունների համար հաշվարկված քվտայի պահանջի կատարումն ապահովող՝ հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների քանակի, հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների կողմից մինչեւ տվյալ հարկային տարվա ավարտը լրացման ենթակա մարդ-օրերի թվի, ինչպես նաեւ տվյալ ամսում կազմակերպությունում աշխատող հաշմանդամություն ունեցող անձանց թվի վերաբերյալ:

12. Եթե քվտայի պահանջի կատարման տարվա ընթացքում քվտավորման ենթակա կազմակերպության աշխատողների քանակը նվազել է տվյալ կազմակերպության աշխատողների նախորդ տարվա միջին տարեկան քանակի նկատմամբ 25 եւ ավելի տոկոսի չափով, ապա կազմակերպության քվտայի պահանջը տվյալ հարկային տարվա համար նվազեցվում է նվազմանը համամասնորեն, ընդ որում նվազեցման արդյունքում քվտայի չափը չի կարող պակաս լինել տարեկան միջինը 100 աշխատող ունեցող կազմակերպության համար սահմանված քվտայի չափից:

13. Կազմակերպության քվտայի պահանջի նվազեցման արդյունքում տասնորդական կոտորակային թիվ ստացվելու դեպքում այն կլորացվում է սույն հոդվածի 8-րդ մասով սահմանված ձեւով:

14. Վերակազմակերպման դեպքում քվտավորման ենթակա կազմակերպության քվտայի պահանջի կատարման պարտավորությունը տվյալ հարկային տարում կատարվում է կազմակերպության իրավահաջորդի (իրավահաջորդների) կողմից՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքի 64-րդ հոդվածով սահմանված կարգով:

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

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

$$Q_d = 866 \times U_n \times (P_y - P_f),$$

ՉԾ-ն՝ մասհանման չափն է,

ԱԼ-ն՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 3-րդ հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափն է,

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

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

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

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

19. Մասհանումները հանդիսանում են նպատակային միջոցներ եւ օգտագործվում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային, մասնագիտական վերականգնման, հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման նպատակներով՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով:

20. Զբաղվածության պետական կարգավորման ոլորտում գործատուներն իրավունք ունեն՝

1) աշխատուժի ազատ ընտրության.

2) իրենց մոտ առկա թափուր եւ նոր ստեղծվող աշխատատեղերի, աշխատատեղերի հնարավոր կրճատումների վերաբերյալ տրամադրելու տեղեկություններ լիազորված մարմնին՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած ձեռով եւ եղանակով.

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

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

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

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

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

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

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

Հոդված 2.

1. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվան հաջորդող 10-րդ օրը:

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

ՀԱՄԱՎՈՐՈՒՄ

**««ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ
ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ**

ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅԱՆ

Ընթացիկ իրավիճակը ան հ ր **և** իրավական ակտի ընդունման
աժեշտ ությ ան ը.

Նախագծի նախապես է ներդնել քվիտայի պիտանջ հանրային և մասնավոր հատվածում
հաշմանդամության ուն ունեցող մանանց համար, նախատել ու վերջիններիս սնտեսական ակտիվության, կանխարգելել ու կամ նվազեցնել ու նրանց կախվածություն ունը սոցիալական սջակցության ունից:

2010 թ.-ին «-ն վավերացրել է «Հսկմանդամութիւնը ունի ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ԱՄԻ կոնվենցիան, որի նախադրումն է իրականացնել, պաշտպանել եւ ապահովել հսկմանդամութիւնը ունի ունեցող անձանց կողմից մարդու իրավունքների եւ հիմնարար ազատութիւնների լիարժեք եւ հավասար իրացումը եւ իրականացնել նրանց բնորոշ պոփոքամասշտաբային անհատական հարգանքը:

Կոնվենցիայի 27-րդ հոդվածը (Վշխատանքն ու զբաղվածութիւնը ունի) ամրագրում է, որ մասնակից պետութիւնը ունի ճանաչել ու եւ հսկմանդամութիւնը ունի ունեցող անձանց՝ մի ունեցողի հետհավասար հիմունքներով վշխատանքի իրավունքը, սաներաշուկայէ ապրուստի միջոցներ վատանկել ու իրավունքը վշխատանքի միջոցով, որը նաճեռք է բերում իր ազատընտրութիւն ան ու համաձայնութիւն ան պայմաններում, ինչ պէս նաև վշխատութիւն շուկայ ու մէկ հսկմանդամութիւնը ունի ունեցող անձի համար բաց, ընդգրկուն ու մաշել ի վշխատանքային միջակայքում: Կոնվենցիան սահմանում է, որ մասնակից պետութիւնը ունի ճանաչել ունի պաշտպանում եւ վշխատանքի իրավունքը և նախատում դրակիրաշխատանք, և անհրաժեշտութիւն էր եւն ձեռնարկում նաև օրենսդրութիւն ան միջոցով, որպէսզի, մասնավորապէս՝ հսկմանդամութիւնը ունի ունեցող անձինք վշխատանքի անցնեն պետական հատկանշում, հսկմանդամութիւնը ունի ունեցող անձանց աջակցեն վշխատանքի անցնել մասնավոր հատկանշում համապատասխան քաղաքականութիւն ան ու միջոցառումների միջոցով, որոնք կարող են ներառել

գործողության ունեցող հաստատուն ծրագրեր, ինչպիսիք են՝ միջոցառումներ, ապահովել, որ սնունդը իրեն հաշմանդամության ունեցող անձանց տրամադրվեն անհրաժեշտ հնարավորությունները ունենալու:

2025 թվականի հունվարի 1-ի դրությամբ «-ուժ հաշվառված է հաշմանդամության ունեցող 196,622 անձ: Լճառնքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և Դեռանկան եկամուտների կոմիտեի տվյալներով՝ զբաղված է հաշմանդամության ունեցող անձանց 19.86%-ը (18,086 անձ):

«Վիճակագրական կոմիտեի «Լճառնքի շուկան Զայնասումում, 2024» հրապարակման «Հաշմանդամության ունեցող բնակչության ուժ» բաժնում տեղ գտած տվյալների համաձայն՝ 2023-ին Լճառնքի ինտեգրացիոն հանդիսացող 15-74 տարեկան հաշմանդամության ունեցող 190,300 անձանց 20.6%-ը (ավելի քան 39,000 անձ) զբաղված են: Զբաղվածների մեջ ըստ մասնագիտական գործունեության ան ոլորտների խոշոր խմբերի պատկերը հետևյալն է. գյուղատնտեսության ունե՝ 12,400 անձ կամ 31.6%, պոլիտեխնիկական ունե՝ 4,800 անձ կամ 12.2 %, շինարարության ունե՝ 3,500 անձ կամ 8.9%, շուկայական ծառայության ունե՝ 3000 անձ կամ 7.7%, ոչ շուկայական ծառայության ունե՝ 15,500 անձ կամ 39.5%:

Առաջատար ոլորտների խոշոր խմբերի պատկերը ցույց է տալիս, որ զբաղվածների ամենամեծ տոկոսը բաժին է ընկնում միջին հիմունքների աշխատող զբաղվածներին՝ 56.9 %-ը, բարձր հիմունքների աշխատողներին՝ 22.2% է կազմում, ցածր հիմունքների աշխատող զբաղվածներին՝ 20.9%:

Զբաղվածների 23.5 %-ն սնունդով է ապահովվում, 75.3%-ը ոչ սնունդով ապահովվում:

Վիճակագրական կոմիտեի նույն հրապարակման համաձայն՝ 2023-ին սնունդով զբաղված (սնունդով չունեցող և սնունդով չօգտագործվող բնակչության ունե) հաշմանդամության ունեցող անձանց 16.6 %-ն (24,400 մարդ) ունի բարձրագույն կամ հետբուհական կրթություն, 69 %-ը՝ (101,500 մարդ) միջնակարգ, նախամանագիտական, միջին մանագիտական, իսկ 14.4 %-ը՝ (21,100 մարդ) հիմնական ընդհանուր և ցածր կրթության ունե:

Լճխառնք չ վնասել ու պարճառների մեջ հրապարակման մեջ նշվում է՝ հիվանդության ուն, հաշմանդամություն ուն՝ 99,100 անձ կամ 67,4%-ը, չ ունեն սխառնք ունենալ ու հույ ս՝ (հուսադուրկներ) 39,100 անձ կամ 26,6%-ը:

Հաշմանդամություն ուն ունեցող անձանց զբաղվածություն ունը իրանել ու նախադիվ էվրոպական կիություն անդամ 27 երկրներից 21-ում գործում է քվոտայի համակարգ:

Ուտ2023 թվականին հրապարակված «Լճխառնքի իրավունք, հաշմանդամություն ուն ունեցող անձանց զբաղվածություն ան իրավիճակը էվրոպայի ում» խորագիրը կրող մարդու իրավունքների էվրոպական յ դրերորդ գեկույ ջի քվոտաներ ունեցող Եմանդամ երկրների մեծ մասում այ դ սուկոսը 2-ից 5¹ է:

Եմ21 երկրների մեծ մասը քվոտասահմանում են 20-25 ևավել ի սխառառելեր ունեցող կազմակերպությունների համար, 4-ը՝ 50-ից, 1-ը՝ 75-ից ավել իի պարագայի աում: 3-ը չ են սահմանում սխառառելերի քանակ: Իսպի հան սահմանում է սպրեր սահմանաչ աիեր էլ նել ով ընկերություն ան չավից. 15-35 սխառող ունեցող ընկերություն ունների համար՝ 1 հաշմանդամություն ուն ունեցող սխառող, 2-ը՝ 36-50 սխառողների պարագայի ում, 7% քվոտա50-ից ավել ի սխառող ունեցող ընկերություն ուններում:

Հաշմանդամություն ուն ունեցող անձանց զբաղվածություն ունը իրանող քվոտաների համակարգ ունեցող Եմ21 երկրներից 1-ը սահմանում է 1% քվոտա 5-ը սահմանում են 2% քվոտա 1-ը՝ 3.2%, 4-ը՝ 4%, 4-ը՝ 5%, 2-ը՝ 6%: Կիայ ն ախական սեկտորի համար քվոտասահմանած երկրներից 2-ը (Բել գիան և Իռլ մադիան) սահմանել են 3% քվոտա 1-ը՝ Կիպրոսը՝ 10%: Հու նասումը ախական սեկտորի համար սահմանած ի ինել ով 5% քվոտա առանձին մասնավոր սեկտորի համար սահմանում է 8% քվոտա

Համաձայն **Գերմանական** սոցիալ սկան օրենսգրքի (Book IX of the German Social Code; SGB IX) IX գրքի, հոդված 154-ի մասնավոր և ախական ընկերություն ունները, որոնք ունեն առնվազն 20 մշտական հասիք, պարտավոր են

սխառնքի ընդունել հաշմանդամություն ան ծանր

ասիճան ունեցող և

պշտոնախա հաշմանդամություն ուն ունեցող անձ ճանաչ վածների առնվազն 5%-ին: **Ֆրանսիայի** Լճխառնքայի ին օրենսգրքի L5212-1 և L5212-2 հոդվածների համաձայն, առնվազն 20 սխառող ունեցող ցանկացած գործաաում ի

սխառակազմի առնվազն 6%-ը ախք է հաշմանդամություն ուն ունեցող անձինք ի ինեն: Կ ս ցու ցանիշը վերանայ վում է յ ուրաքանչյ ուր 5 տարին մել՝ հաշվի առնել ով սկսիվ բնակչ ութ ան մեջ զբաղվածություն ան պարտավորություն ան շահառուների սեսակարար կշիռը և նրանց վիճակն սխառառող կայ ում: Եթե գործաաում չ ի բավարարում օրենքի պահանջը, այ ն ախք է մուծում կատարի <^6ք բի> կոչ վող ախական մարմին, որն սխառում է հաշմանդամություն ուն ունեցող անձանց բեր զբաղվածություն համար ի ուծու մներ գնել ու ուղղություն ալ:

Համաձայն «Հաշմանդամություն ուն ունեցող անձանց զբաղվածություն մասին»² օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին կետի **Ավստրիայի** բոլ որ գործաաումները, որոնք ունեն 25 ևավել ի սխառողներ, պարտավոր են ընդունել

¹ EUROPEAN HUMAN RIGHTS REPORT ISSUE 7 - 2023, The Right to Work: The employment situation of persons with disabilities in Europe, p.44

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

² BUNDESGESETZBLATT FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2024_I_98/BGBLA_2024_I_98.html

առնվազն 1 հաշմանդամությամբ ունև ունեցող անձի: Շահառուները վերոնշյալ օրենքի շրջանակում Ավստրիայի այն քաղաքացիներն են, ովքեր ունեն առնվազն 50% հաշմանդամությամբ անասի՞ման³:

Չեփվայում 20-ից ավելի աշխատող ունեցող բոլոր գործատուները պարտավոր են իրենց հասի՞քների առնվազն 4,5%-ը զբաղեցնել հաշմանդամությամբ ունև ունեցող անձանցով ևևա 0,5%-ը՝ ծանր հաշմանդամությամբ ունև ունեցող անձանցով:

Իսպանիայի Թագավորությունում «Հաշմանդամությամբ ունև ունեցող անձանց իրավունքների և նրանց սոցիալական ներառման մասին» համընդհանուր օրենքի 42-րդ հոդվածի համաձայն առնվազն 50 աշխատող ունեցող գործատուները պարտավոր են իրենց աշխատատեղերի առնվազն 2%-ը վերապիտել հաշմանդամությամբ ունև ունեցող⁴ անձանց համար: Կես հաշվարկը կատարվում է ընկերության անընդհանուր աշխատուժի հիման վրա անկախ ընկերության անաշխատանքային կենտրոնների քանակից կամ աշխատանքի ընդունման գործընթացից:

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

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

- Կան արտադրական, կազմակերպչական, տեխնիկական կամ տնտեսական պատճառներ, որոնք խոչընդոտում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքին (օրինակ՝ ընկերությունում կան աշխատանքային վտանգավոր պայմաններ, որոնց պատճառով աշխատանքը չի կարող կատարել այս խմբի ներկայացուցիչը): Նման դեպքում ընկերությունը պետք է հաշվետվություն ներկայացնի պատճառների մասին, և շատ հավանական է, որ ստուգում անցկացվի դրանք ճշտելու համար:

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

³ Օրենքի հոդված 2-ի սբբագրութ2-ու մ սսհմմնվու մ է այ ն սնձանց ցանկը, ովքեր կսորող են հալասարեցվել սու յ ն օրենքի 2 սհառու ներին:

Օ ենքի իմաստով հաշ մանդամությամբ ունև ունեցողէ հալարվու մ այ ն անձը, ու մ հաշ մանդամու թան ասի՞մանը հալարսր է կամ ավել ի քան 33%-ը

2015 թվականի հունվարի 1-ից ուժի մեջ է մտել «Զբաղվածության մասին» ՀՀ, օրենքի 20-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, ըստորի հայր ուր և ավելի ի սեփականություն ունեցող սեփական կազմակերպության ունեցողի համար քվոտայի պահանջ է առաջանում կազմակերպության սեփականության ընդհանուր թվի առավելագույն 3 տոկոսի չափով: 2016 թվականի հունվարի 1-ից ուժի մեջ է մտել Օրենքի 4-րդ մասը, որը սահմանում է՝ «Տվյալ հարկային տարվան հաջորդող հարկային տարում (հունվարի 1-ից դեկտեմբերի 31-ը ներառյալ) ոչ սեփական կազմակերպության ունեցողի համար, բացառությամբ համար նրա ին կառավարչական հիմնարկների և համար նրա ոչ առևտրային կազմակերպության ունեցողի, քվոտայի պահանջն առաջանում է կազմակերպության սեփականության միջին տարեկան քանակի 1 տոկոսի չափով, եթե տվյալ հարկային տարում կազմակերպության սեփականության միջին տարեկան քանակը 100 և ավելի չէ»:

Առևտրաշրջանային՝ սեփական կազմակերպության ունեցողի քվոտավորման ենթակա սեփականության թիվը սխալ է նվազագույնը կազմեր 1699, մինչև դեռ առաջին եռամսյակի տվյալներով թիվը հասել է 3226-ի: Այսինքն՝ ըստ ՀՀ սեփականության և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից 2016 թ. ապրիլի 1-ի դրությամբ հաշվարկված ընդհանուր քվոտային սահմանում է կազմակերպության գները կրկնակի է եղել, քան կարող էր ապահովել օրենսդրության սահմանված քվոտան: Բխության պահանջը ըստ առաջին եռամսյակի 192 սեփական կազմակերպության ունեցողի չեն կատարել միայն 19-ը (Պրոնցից են՝ « քննչական կոմիտեի դեպարտամենտը, ՀՀ ֆինանսների նախարարության ունը, ՀՀ կենտրոնական բանկը, ՀՀ սահմանադրական դատարանը, ՀՀ պրոկուրատուրայի նախարարության ունը, ՀՀ նախագահի սեփական կազմակերպության ունը):

Բխության ենթակա կազմակերպության ունեցողի քվոտայի պահանջի կատարման ընթացքում ի հայտ են եկել որոշ օբյեկտներ՝ առանձին ու որոշներում այդ պահանջի ի իրավունք կատարման առումով: Վերը նշված ինդիկատորով ապրիլի մասնավորված՝ ՀՀ կառավարության 2017 թվականի մայիսի 4-ի N 453-Ն որոշմամբ կատարվել է քվոտայի պահանջի կիրառությունն ապահովող իրավական ակտի գործունեության ունը մինչև և 2018 թ. հունվարի 1-ը: 2018 թվականի օգոստոսի 16-ին ՀՀ կառավարության N 909 - Ն որոշմամբ, ուժը կորցրած է ճանաչվել Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2014 թվականի նոյեմբերի 19-ի «Բխության պահանջի չկատարման դեպքում կազմակերպության կողմից մասնական կատարման և դրա օգտագործման կարգը հաստատելու մասին» N 1308-Ն որոշումը:

2021 թվականի մայիսի 5-ին ընդունվել է «Հաշվարկային ուն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքը, որը սահմանում է Հաշվարկային ուն ունեցող անձանց իրավունքների ապահովման, իրականացման և պաշտպանության սեփականության ունեցողի ունեցող, այդ թվում՝ հաշվարկային ուն ունեցող անձանց սոցիալական պաշտպանության ապահովումը՝ զբաղվածության, կրթության և կենսագործունեության ուն ունեցողի մասնական կատարման և դրա օգտագործման կարգը հաստատելու (8-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետ):

Օրենքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է. «Լիցենզիայի դրամական և սուբսիդիային հաստատության ուն ունեցող անձի կամ նրա օրինական ներկայացուցչի դիմումի հիման վրա կատարվում է ինքնավար կազմակերպության գործառնական կամ սուբսիդիային հաստատության ղեկավարի (այսուհետ՝ ապրանքանունային ուն կրող) հետերկրորդության միջոցով»:

Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ունը 2022 թվականի օգոստոսի 11-ի N 1265-Ն որոշմամբ՝ սահմանվել է 2023 թվականի հունվարի 1-ից ուժի մեջ է մտել ինքնավար կազմակերպության մեծ ապահովելու կարգը:

2022 թվականի հունվարի 31-ին ուժի մեջ է մտել Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից 2022 թվականի օգոստոսի 11-ի N 1265-Ն որոշմամբ սահմանվել է, որ հաշվարկային ուն ունեցող անձ ճանաչվելու և գները սեփականության սեփականության ունեցողի պաշտպան կատարման կամ նրա գործառնական միտքով՝ սեփականության անցնելու և նախապես կարող է դիմել գործառնական Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության սահմանված կարգով ինքնավար կազմակերպության մեծ ստանալու և նախապես:

ՀՀ կառավարության 2022 թվականի օգոստոսի 11-ի N 1264-Ն համաձայն՝ 2024 թվականի հունվարի 1-ից իրականացվում է անձնական օգնականի սրամադրման ծառայության ուժի ուժի հաշմանդամության ուժի ուժեցող անձանց անկախացումը ուժի համայնքում ներառվել ուժի իրավունքի իրացման նախադրյալ: Դրադիրը միտված է հաշմանդամության ուժի ուժեցող անձանց սոցիալական ներառմանը, նրանց կրթության, աշխատել ուժի իրավունքների իրացմանը: Դրադիրը կարող են օգտվել 15 տարի լրացած հաշմանդամության ուժի ուժեցող այն անձինք, ովքեր աշխատում են կամ սովորում, կամ գրավոր հավաստագրում են, որ առաջիկա 3 ամիսների ընթացքում սկսել ուժի աշխատել կամ սովորել:

Այսպիսով ուժի ուժի ուժի ուժի ուժի առաջացել վերանայել ուժի «Զբաղվածության մասին» « օրենքը, մասնավորապես հաշմանդամության ուժի ուժեցող անձի աշխատանքի տեղավորման համար կազմակերպության ուժի ուժերի համար, անկախսեփականության անձինք, սահմանված աշխատատեղերի պարտադիր ապահովման նորմատիվը վերանայել ուժի (քվոտա) նախադրյալ: **2. Առաջարկվող կարգավորման բնույթը**

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

- ախտական մարմինների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, Կենտրոնական բանկի, ախտական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպության ուժերի համար հաշմանդամության ուժի ուժեցող անձանց քվոտային պահանջ սահմանել կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակի 4 տոկոսի չափով՝ 3 տոկոսի փոխարեն, իսկ ոչ ախտական կազմակերպության ուժերի համար՝ 2 տոկոս՝ 1 տոկոսի փոխարեն, եթե տեղի հարկային տարում կազմակերպության աշխատողների միջին տարեկան քանակը 100 և ավելի է,
- կազմակերպության ուժերի աշխատողների միջին տարեկան քանակի որոշման ժամանակ առաջարկվում է չդիտարկել կազմակերպության ուժերի այն աշխատողների թվաքանակները, որոնք ներառված են «Պետական գաղտնիքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով ախտական գաղտնիքի շարքին դասվող տեղեկության ուժերի, դատախազական համակարգի, ՀՀ ներքին գործերի նախարարության ոստիկանության, փրկարար ծառայության, ներքին մեդիաների ուժի և հակակոռուպցիոն վարչության ծառայողների, ինչպես նաև՝ «Հայաստանի Հանրապետության ներքին գործերի նախարարության կրթահամալիր» ՊՈԱԿի ոստիկանության ուժի փրկարարական ծառայողների մեջ, վերանայել քվոտավորման ենթակա աշխատանքային օրերի քանակը՝ առավել 183 օրվա փոխարեն սահմանել ով առավել 275 օրացուցային օր, վերանայել սահմանված քվոտային պահանջը կառավարած կազմակերպության ուժերի համար մասնաճյուղերի չափով՝ սահմանել ով բանաձև ուժի ընթացքում ուժի աշխատատեղի համար՝ «Լվազագույն և ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 3-րդ հոդվածով սահմանված նվազագույն և աշխատավարձի երեքհարյուր ու ռապարկի փոխարեն,

առաջարկվում է սահմանել քվոտավորման ենթակազմակերպության ու նկերի վերակազմակերպման և վերակազմավորման դեպքերում քվոտայի փոփոխության կատարման պարտավորություն ունեցող իրավափառորդին (իրավափառորդներին) փոփոխել ու դրույ թվեր,

քվոտավորման ենթակազմակերպության սեփականության թվի նախորդ տարվամիջին տարեկան քանակի նկատմամբ 25 և ավելի տոկոսի չափով կրճատման դեպքում առաջարկվում է տվյալ հարկային տարվա համար նույն չափով նվազեցնել կազմակերպության քվոտայի փոփոխությունը, ընդ որում՝ նվազեցման պոյ ունենում քվոտայի չափը չի կարող պակասել ինքնուրույն տարեկան միջինը 100 սեփական ունեցող կազմակերպության համար սահմանված քվոտայի չափին,

վերանայել մասնաճյուղերի հանդիսացող նախակային միջոցների օգտագործման ուղղությամբ ունեցող ունեցող՝ սահմանել ով միայն սեփականության ին, մասնագիտական վերականգնումը:

3. Անկախվող արդյունքը

Քվոտայի համակարգի առավել նախակային և արդյունք ունեցողներին ու գործարկման համար անհրաժեշտ օրենքով սահմանված հիմքերի և մեխանիզմների լիարժեք ապահովումը:

«Զբաղվածության մասին» ՀՀ, օրենքում կասկածանքի աբսոլյուտ մարմինների և համար նկային կառավարչական հիմնարկների, Կենտրոնական բանկի, աբսոլյուտ ոչ առևտրային և համար նկային ոչ առևտրային կազմակերպության ունեցողի համար հաշմանդամության ու ունեցող անձանց քվոտայի փոփոխության սահմանել կազմակերպության սեփականության միջին տարեկան քանակի 4 տոկոսի չափով, իսկ ոչ աբսոլյուտ կազմակերպության ունեցողի համար՝ 2 տոկոսի չափով, եթե տվյալ հարկային տարվում կազմակերպության սեփականության միջին տարեկան քանակը 100 և ավելի է:



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՎԱՐՉԱՊԵՏ

Ո Ր Ո Շ Ո Ւ Մ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿՈՆԱԿՈՒԹՅԱՆ ՆԵՐԿԱՅԱՅՈՒՑԻՉ
(ՀԱՆՐԱԿՑԶԵՐՈՒՑՈՒՄ) ՆԱԽԱԿԸՆԻ
ՄԱՍԻՆ

Հիմք ընդունելով «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» սահմանադրական օրենքի 66-րդ հոդվածի 2-րդ մասը՝

Հայաստանի Հանրապետության պաշտոնաթիվի և սոցիալական հարցերի նախարարի տեղակալի ժամանակավոր պաշտոնակատար Ռուբեն Ապոստոլյանին նշանակել Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովում «Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխության ունենր և լրացումներ կատարել ու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծը (Դ1121-04.07.2025-ԱՎ011/0) քննարկել իս Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ներկայացուցիչ (հարակից գեկուցող):

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՓՈԽԱՐԱՋԱԿՏ

Մ. ԳՐԻԳՈՐՅԱՆ

Երևան

04.09.2025
ՀԱՎԱՅՎՈՒՄԵ
ԷԼԵՏՐՈՆԱԿԱՆ
ԱՏՐԱԳՈՒԹՅԱՆ

