

Ընկերության կողմից «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի պահանջների խախտման:

Ի հաստատումն ասվածի կարելի է դիտարկել օրինակ ՀՀ ԱՕ հետևյալ իրավանորմերը՝

ա) ՀՀ ԱՕ 13-րդ հոդվածի համաձայն՝

Աշխատանքային հարաբերությունները աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված հարաբերություններն են, ըստ որի՝ աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառնություններ (որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնում աշխատանք)՝ ենթարկվելով ներքին կարգապահական կանոններին, իսկ գործատուն ապահովում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքի պայմաններ:

բ) ՀՀ ԱՕ 83-րդ հոդվածի համաձայն՝

Աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք՝ պահպանելով աշխատավայրում սահմանված աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին տրամադրել պայմանագրով որոշված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար պայմանավորված աշխատավարձը և ապահովել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ:

գ) ՀՀ ԱՕ 4-րդ հոդվածի համաձայն աշխատանքային օրենսդրությամբ են սահմանվում աշխատանքի վարձատրության կարգն ու պայմանները.,

դ) ԱՕ 55, 57-րդ և 49-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝

Կոլեկտիվ պայմանագրով են սահմանվում աշխատանքի վարձատրության պայմանները, աշխատանքի վարձատրության կարգավորման մեխանիզմները՝ հաշվի առնելով սղաճի մակարդակը և գների աճը.

ե) ԱՕ 105-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝

Առանց աշխատողի գրավոր համաձայնության աշխատանքի վարձատրության չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը գործատուն կարող է փոփոխել միայն օրենքով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով աշխատանքի վարձատրության պայմանների փոփոխության դեպքում, որի մասին գործատուն գրավոր ձևով պետք է ծանուցի աշխատողին ոչ ուշ, քան մեկ ամիս առաջ՝ մինչև նոր պայմանների ուժի մեջ մտնելը:

3. «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 84-րդ 1-ին մասի իգ) կետի համաձայն խորհուրդը հաստիքացուցակից բացի հաստատում է նաև ամենամյա ծախսերի նախահաշիվը և դրա կատարողականը: Խորհրդի կողմից Ընկերության ծախսերի նախահաշիվով նախատեսված է աշխատողների վարձատրությանն ուղղվող միջոցների ընդհանուր ֆոնդ: Ընկերության ծախսերի նախահաշիվի և հաստիքացուցակի համադրումից ակնհայտ է, որ աշխատողների վարձատրությանն ուղղվող միջոցների ընդհանուր ֆոնդի հաշվարկը արտացոլված է հաստիքացուցակում /ընդ որում՝ Ընկերության 2017թ. և 2018թ. հաստիքացուցակներում տեղ են գտել ոչ միայն հաստիքային ամսական դրույքաչափերի, այլև լրացուցիչ վարձատրությանն ուղղվող միջոցների վերաբերյալ տեղեկություններ/: Այսինքն՝ աշխատանքի վարձատրությանն ուղղվող միջոցների վերաբերյալ հաստիքացուցակում առկա տեղեկատվությունը կրում է հաշվարկային բնույթ՝ արտահայտելով աշխատանքի վարձատրությանն ուղղվող պլանավորված միջոցների հաշվարկները, որոնք ոչ մի դեպքում չեն կարող ունենալ պարտադրող ուժ և/կամ գերակայել ՀՀ ԱՕ նորմերին:

4. Եթե նույնիսկ դիտարկենք, որ աշխատողների աշխատավարձերի դրույքաչափերը պետք է պարտադիր արտացոլվեն «հաստիքացուցակ»-ում և պարտադիր կիրառվեն, ապա պետք է ընդունենք նաև, որ դրանք

ակնհայտորեն հանդիսանում են ծախսերի նախահաշվի տարր, քանի որ աշխատանքի վարձատրությանն ուղղվող միջոցների հիմնավորումն են: Հետևաբար՝ հիմք ընդունելով «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 84-րդ 1-ին մասի իգ) կետը, համաձայն որի՝ խորհուրդը հաստատում է նաև ամենամյա ծախսերի նախահաշվի կատարողականը, ապա պարզ է դառնում, որ բաժնետիրական ընկերություններում ծախսերի նախահաշվից շեղումների գնահատման իրավասությունը վերապահված է խորհրդին, իսկ Ընկերության խորհուրդը ժամանակին քննարկել և հաստատել է Ընկերության տարեկան ծախսերի նախահաշիվների կատարողականները:

Բ) Չնայած այն հանգամանքին, որ վերոնշյալ հիմնավորումների համաձայն Արձանագրության 4-րդ և 5-րդ կետերով Ընկերությանը վերագրված խախտումը ամբողջությամբ անընդունելի է, այնուամենայնիվ հարկ ենք համարում նշել նաև, որ արձանագրությունում առկա են ևս մի շարք իրավական և փաստական տվյալների հետ անհամապատասխանություններ, այսպես՝

1. “5. Հաստատված դրույքաչափերից ավելի կնքված աշխատանքային պայմանագրերի վերաբերյալ” կետում նշված է, որ “.....իսկ թվով 11 աշխատակիցների աշխատանքային պայմանագրեր, որոնք կնքված են եղել մինչև 2017թ. և 2018թ. հաստիքացուցակների հաստատումը՝ դրույքաչափերից ավելի, հաշվեքննության ընթացքում փոփոխության չեն ենթարկվել”: Նշված աշխատակիցներին հատկացված վարձատրությունը ևս դիտարկվել է որպես հաստատված դրույքաչափերից ավել տրված: Այն հանգամանքը, որ նշված 11 աշխատակիցների պայմանագրերով նախատեսված աշխատավարձերը առանց աշխատողի համաձայնության, միայն Գործատուի ցանկությամբ չէին կարող նվազեցվել, նախատեսված է ՀՀ ԱՕ 105-րդ հոդվածի 3-րդ մասով, համաձայն որի՝ «Առանց աշխատողի գրավոր համաձայնության աշխատանքի վարձատրության չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը գործատուն կարող է փոփոխել միայն օրենքով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով աշխատանքի վարձատրության պայմանների փոփոխության դեպքում»:

2. Որպես հաստատված դրույքաչափերից ավելի կնքված աշխատանքային պայմանագրերին համապատասխան աշխատավարձերի՝ արձանագրությանը կից ներկայացված հավելվածներում արտացոլված հաշվարկներում ևս տեղ են գտել մի շարք անճշտություններ, օրինակ՝ առանձին աշխատողների մասով հաշվարկներում արտացոլվել են ոչ թե պաշտոնային դրույքաչափերը, այլ համախառն վարձատրությունը: Հաշվարկների մանրամասներին չենք անդրադառնում, դրա անհրաժեշտությունը չլինելու պատճառով:

3. Հավելենք նաև, որ «դրույքաչափերից ավել կամ պակաս կնքված աշխատանքային պայմանագրերի» գործող դրույքները հաստատվել են 2018-2019թթ.-ին հաստիքացուցակներով:

3. Աշխատակիցներին վճարված պարգևատրումների վերաբերյալ

Անհամապատասխանություն

2017-2018թթ. ընթացքում փաստացի հաշվարկված և վճարված աշխատավարձերը չեն գերազանցել նախատեսված աշխատավարձի ֆոնդերը: Հաշվեքննության

2017թ.-ի ընթացքում ընկերության աշխատակիցների համար հաշվարկվել և վճարվել են 180,332.1 հազ. դրամ /64,731.5+115,600.6/ պարգևատրում, որը կազմում ընդհանուր աշխատավարձի ֆոնդի 26% և 2018թ.-ի ընթացքում հաշվարկվել և վճարվել են 207,287.9 հազ. դրամ /84,489.1+122,798.8/ աշխատավարձ, որը կազմում ընդհանուր աշխատավարձի ֆոնդի 27.4%:

Ժամանակաշրջանում հաստիքացուցակով նախատեսված թափուր հաստիքները, ընդհանուր առմամբ, չեն զբաղեցվել, օրինակ՝ 2018թ-ին հաստիքացուցակով հաշվապահություն վարողների համար նախատեսվել են հաստիքներ, սակայն, հաշվապահական գործերի վարման համար հայտարարված է եղել մրցույթ և հաղթող ճանաչված կազմակերպությունը մատուցել է հաշվապահական ծառայություն և այլն:

2017թ-ին հաստիքացուցակով հաստատվել է 54 թափուր հաստիք և 2018թ-ի հաստիքացուցակով 34 թափուր հաստիք:

Թափուր հաստիքների համար նախատեսված աշխատավարձի ֆոնդի գումարները ուղղվել են աշխատակիցների պարգևատրման և աշխատավարձի հոդվածով ծախսվող այլ վճարումների համար:

Հետևանք

Սակագնի ձևավորման մեջ ներառվող աշխատավարձի ֆոնդի գումարներից, թափուր հաստիքների համար նախատեսված գումարների հաշվին 2017թ-ին ընթացքում աշխատողների համար հաշվարկվել և վճարվել են **64,731.5**

2017թ.-ի ընթացքում ընկերության աշխատակիցների համար հաշվարկվել և վճարվել են 180,332.1 հազ. դրամ /64,731.5+115,600.6/ պարգևատրում, որը կազմում ընդհանուր աշխատավարձի ֆոնդի 26% և 2018թ.-ի ընթացքում հաշվարկվել և վճարվել են 207,287.9 հազ. դրամ /84,489.1+122,798.8/ աշխատավարձ, որը կազմում ընդհանուր աշխատավարձի ֆոնդի 27.4%:

հազ. դրամ և 84,489.1 հազ. դրամ պարգևատրում, այն դեպքում երբ հաստատված հաստիքացուցակների համաձայն միավոր աշխատավարձի մեջ ի սկզբանե ներառվել են աշխատողների հիմնական աշխատավարձը և աշխատողների համար նախատեսված ամենամսյա պարգևատրումները՝ հիմնական աշխատավարձի 5%-ից մինչև 45%-ի չափով: 2017-2018թթ. այն կազմում է համապատասխանաբար 115,600.6 հազ.դրամ և 122,798.8 հազ.դրամ,

ընդամենը 238,399.4 հազ.դրամ: Աշխատակիցների հետ ի սկզբանե աշխատանքային պայմանագրերը կնքվել են նույն տրամաբանությամբ՝ պայմանագրի մեջ նշելով նաև

պարգևատրման տոկոսի չափով գումարը: Հաստիքացուցակում կամ աշխատանքային պայմանագրում տոկոսային հարաբերությամբ պարգևատրման գումարների ներառումը <<<< աշխատանքային օրենսգրքի>> խախտում է, քանի որ <<<< աշխատանքային օրենսգրքի>> 178-րդ հոդվածի 3-րդ կետի համաձայն պարգևատրումը օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի իրավական ակտով սահմանված կարգով և չափերով աշխատանքային պարտականությունները պատշաճ կատարելու, երկարամյա աշխատանքի և ծառայության, ծառայողական պարտականությունները գերազանց կատարելու համար ամսական, եռամսյակային, կիսամյակային պարբերականությամբ կամ մեկանգամյա վճարվող վարձատրությունն է:

Առաջարկ

Ընկերության հաստիքացուցակը հաստատել և աշխատակիցների հետ աշխատանքային պայմանագրերը կնքել <<<< աշխատանքային օրենսգրքի>> պահանջներին համապատասխան:

«Երևանի ՋԷԿ» ՓԲԸ-ի դիրքորոշումը

Աշխատակիցներին վճարված պարգևատրումների վերաբերյալ՝ կեղծում արձանագրումների մասին

Արձանագրության 6-րդ կետում արձանագրված փաստերի շարքում արձանագրվել է նաև հաստիքացուցակում կամ աշխատանքային պայմանագրում տոկոսային հարաբերությամբ պարգևատրման գումարների ներառումը, որը դիտարկվել է որպես ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի խախտում, քանի որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի 3-րդ կետի համաձայն՝ «Պարգևատրումը օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի իրավական ակտով սահմանված կարգով և չափերով աշխատանքային պարտականությունները պատշաճ կատարելու, երկարամյա աշխատանքի և ծառայության, ծառայողական պարտականությունները գերազանց կատարելու համար ամսական, եռամսյակային, կիսամյակային պարբերականությամբ կամ մեկանգամյա վճարվող վարձատրությունն է»:

Նախ՝ Ընկերության աշխատողներին ամսական պարգևատրումները առաջին հերթին նախատեսված են Ընկերության կոլեկտիվ պայմանագրով, որտեղ ամրագրված են նշված պարգևատրումների հատկացմանը վերաբերվող, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքին չհակասող բոլոր պայմանները և պահանջները: Արձանագրությունում նշված հանգամանքին անդրադարձ չի կատարվել:

Երկրորդ՝ Արձանագրության մեջ որպես խախտման հիմք հղում է կատարվում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի 3-րդ կետին, մինչդեռ՝ հենց նույն նորմով է նախատեսված, որ պարգևատրումները կարող են լինել ամսական պարբերականությամբ, պարգևատրումները կարող են լինել աշխատանքային կամ կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված: Իսկ ինչ վերաբերվում է նշված պարգևատրումները Ընկերության հաստիքացուցակում նշված լինելուն, ապա այս հանգամանքի մասին մանրամասն նշված է սույն առարկության Ա) բաժնում:

Հարկ ենք համարում նշել նաև, որ ՀՀ էներգետիկ ոլորտի կազմակերպություններում աշխատողների վարձատրության նման մեխանիզմ միշտ առկա է եղել:

4. Հին կայանի աշխատակիցների վերաբերյալ

Անհամապատասխանություն

«Երևանի ԶԷԿ» ՓԲԸ-ի շոգեգազային ցիկլով աշխատող էներգաբլոկի կառուցումը սկսվել է 2008թ. և ավարտվել ու շահագործման է հանձնվել 2010թ.: Նոր կայանի շահագործումով հին կայանը չի գործել, սակայն Ընկերության 2017թ. և 2018թ-ի հաստատված հաստիքացուցակներով հին կայանի պահպանման համար նախատեսվել է համապատասխանաբար 60, իսկ փաստացի պահվել է 50 հաստիքային միավոր, 2018թ.՝ նախատեսվել է 46, իսկ փաստացի պահվել է 45 հաստիքային միավոր: Նշված հաստիքներով իրականացվում է կայանի սարքավորումների պահպանության հետ կապված որոշակի պարբերականությամբ աշխատանքներ:

Հետևանք

Հին կայանի պահպանման համար հաստատված հաստիքացուցակով 2017թ-ին նախատեսվել է ամսական 10,644.3 հազ. դրամ և 2018թ-ին՝ 7,805.2 հազ. դրամ աշխատավարձ: 2017թ-ին հին կայանի պահպանման համար աշխատակիցներին հաշվարկվել է 97,723.9 հազ. դրամ աշխատավարձ, 2018թ-ին 102,888.3 հազ. դրամ աշխատավարձ, ընդամենը հին կայանի պահպանման համար 2017-2018թթ. հաշվարկվել է 200,612.2 հազ. դրամ աշխատավարձ:

Առաջարկ

Ձեռնարկել միջոցառումներ հին կայանի պահպանման համար կատարվող ծախսերը նվազագույնի հասցնելու ուղղությամբ:

Վերակառուցման և զարգացման միջազգային բանկի ֆինանսավորմամբ իրականացվող «Էլեկտրահաղորդման ցանցի բարելավման» շրջանակներում Երևանի ԶԷԿ-ի ենթակայանի վերակառուցման ծրագրի վերաբերյալ

5. <Երևանի ԶԷԿ> ՓԲԸ-ի և ABB AB, Substations և Cobra Instalaciones Y Servicios S.A. կոնսորցիումի միջև կնքված պայմանագրի ժամկետների վերաբերյալ

Անհամապատասխանություն

<Երևանի ԶԷԿ> ՓԲԸ-ի և ABB AB, Substations և Cobra Instalaciones Y Servicios S.A. կոնսորցիումի հետ 2016թ. հուլիսի 14-ին կնքվել է համապատասխան կապալի պայմանագիր, սակայն կառուցման աշխատանքները սկսվել են 2017թ. հունվարից՝ ֆինանսավորումը ուշացնելու հետևանքով /առաջին կանխավճարը փոխանցվել է 2016թ. դեկտեմբերին/: Գործողության ժամկետը սահմանվել է 17 ամիս, որը հետագայում երկարաձգվել է մինչև 20 ամիս/ և կառուցման ավարտ է սահմանվել 16.09.2018թ.: Սակայն երկարաձգումից հետո

նույնպես աշխատանքները չեն ավարտվել: Նշենք նաև, որ հնարավոր ուշացումների վերաբերյալ բազմիցս անգամ իր ամսական և եռամսյակային հաշվետվություններում պատվիրատուին տեղեկացրել է նաև ծրագրի խորհրդատու հանդիսացող CESI S.p.A. և INCICO S.p.A. համատեղ ձեռնարկությունը, սակայն նրա մատնանշած խնդիրների լուծումները իրականացվել են շատ դանդաղ տեմպերով:

Հերևանք

Արդյունքում մինչև 31.12.2018թ. չեն ստորագրվել աշխատանքների կատարման վերջնական արձանագրությունները, ինչպես նաև չեն հաշվարկվել աշխատանքների ուշացումների համար պայմանագրով նախատեսված տույժերի և տուգանքների գումարները:

Առաջարկ

Ձեռնարկել համապատասխան միջոցներ աշխատանքների կատարման վերջնական արձանագրությունների ստորագրման, ինչպես նաև աշխատանքների ուշացումների հետևանքով տույժերի և տուգանքների հաշվարկման ուղղությամբ:

«Երևանի ԶԷԿ» ՓԲԸ-ի դիրքորոշումը

«Պայմանագրի ժամկետներ վերաբերյալ» արձանագրումների մասին՝

Արձանագրության մեջ նշված՝ սահմանված ժամկետում աշխատանքները չավարտելու վերաբերյալ հայտնում ենք, որ Ընկերությունը Պայմանագրով նախատեսված իր բոլոր լծակները և միջոցները օգտագործել է աշխատանքների դանդաղ տեմպը և ծագած խնդիրները արագ լուծելու համար և, քանի որ Պայմանագրով որպես պատժամիջոց սահմանված է միայն աշխատանքների ամբողջական ժամկետից ուշացման դիմաց նախապես գնահատված վնասների փոխհատուցման /տույժերի/ կիրառում, ապա Ընկերությունը սահմանված ժամկետներում ծանուցել է Կապալառուին պայմանագրով սահմանված աշխատանքների ուշացման համար նախապես գնահատված վնասների փոխհատուցման/ տույժերի կիրառման վերաբերյալ (գրությունը ներկայացվել է հաշվեքննության ընթացքում, առկա են նաև Ընկերության բազմաթիվ գրություններ սույն հարցի վերաբերյալ): Հարկ է նշել, որ Ընկերությունը բոլոր միջոցները ձեռնարկել է որպեսզի Երևանի ՀՀԳՑ էլեկտրակայանի կապիտալ վերանորոգման աշխատանքները և ենթակայանի հիմնական մասի կառուցման աշխատանքները համատեղ ավարտվեն: Արդյունքում, չնայած 16/09/2018թ դրությամբ ամբողջ աշխատանքները ավարտված չէին, այնուամենայնիվ 2018թ սեպտեմբերի 28-ի դրությամբ ենթակայանի 110/35կՎ մասը ավարտված էր, և էներգաբլոկի համակարգին միացումը և հոսանքի տեղափոխությունը կատարվել է նոր 110կՎ ենթակայանով: Ինչ վերաբերում է տույժերի կիրառման հարցին, հարկ է նշել, որ հարցը ներկայացվել էր Ծրագրի կառավարման խորհրդի քննարկմանը և հաստատմանը դեռևս 2018թ. դեկտեմբերի 21-ին, Կառավարման խորհուրդը մանրամասն ուսումնասիրել էր տույժերի հաշվարկի մեթոդիկայի և չափի հարցը (առկա է մի շարք անկախ իրավաբանների, ինչպես նաև ՀՀ արդարադատության նախարարության իրավական դիրքորոշումը այս հարցի վերաբերյալ): Այս հարցը լուծված է 2019թ ընթացքում:

6. Ապրանքների մատակարարման և աշխատանքների ընդունման հանձնման վերաբերյալ

Անհամապատասխանություն

<Երևանի ՋԷԿ> ՓԲԸ-ի և ծրագրի խորհրդատու հանդիսացող CESI S.p.A. և INCICO S.p.A. համատեղ ձեռնարկություն և Ameria CJSC (ենթախորհրդատու) միջև կնքված պայմանագրի համաձայն, կապալառուի հետ ստորագրվող Ծրագրին առնչվող փաստաթղթերը պետք է նախապես համաձայնեցվեն Ծրագրի խորհրդատուի հետ, ինչպես նաև խորհրդատուի կողմից պետք է հաստատվեն կապալառուի և <Երևանի ՋԷԿ> ՓԲԸ-ի միջև ընդունման-հանձնման բոլոր ակտերը: Մինչդեռ 2017թ. մինչև 2018թ. ապրիլ ամիսն ստորագրված ընդունման-հանձնման ակտերում բացակայում է խորհրդատուի հավաստումը:

Նախքան բեռնափոխադրումը, մատակարարվող որոշ սարքավորումները /ուժային տրանսֆորմատորներ, ռելեական պաշտպանություն և ավտոմատիկա, անջատիչների և բաժանիչներ, հոսանքի և լարման տրանսֆորմատորներ/ պետք է գործարանում առանձին անցնեն պլանային փորձարկումներ, որոնց պետք է մասնակցեն պատվիրատուն (2 անձ) և ինժեները/խորհրդատուն (1 անձ) յուրաքանչյուր գործարանային փորձարկումներին: Սակայն 7 փորձարկումներից խորհրդատուն մասնակցել է միայն 3-ին:

Հեղևանք

Առկա է անհամապատասխանություն <Երևանի ՋԷԿ> ՓԲԸ-ի և CESI S.p.A. և INCICO S.p.A. համատեղ ձեռնարկություն և Ameria CJSC (ենթախորհրդատու) միջև կնքված պայմանագրի դրույթների նկատմամբ:

Առաջարկ

Հետագայում նմանատիպ ծրագրեր իրականացնելու ընթացքում առաջնորդվել պայմանագրով նախատեսված դրույթներով:

«Երևանի ՋԷԿ» ՓԲԸ-ի դիրքորոշումը

«Ապրանքների մատակարարման և աշխատանքների ընդունման-հանձնման վերաբերյալ» արձանագրումների մասին՝

Հայտնում ենք, որ Խորհրդատուին վճարումները կատարվել են փաստացի կատարված աշխատաժամանակի համար, ավելին՝ հանձնման-ընդունման ակտերը ունեն աճողական բնույթ և Խորհրդատու կողմից ստորագրված ակտերը իրենց մեջ ներառում են նաև նախորդ ժամկետում կատարված և ընդունված աշխատանքները:

7. Ծրագրի ֆինանսավորման վերաբերյալ

Անհամապատասխանություն

2015թ. ապրիլին <Բարձրավոլտ էլեկտրական ցանցեր> ՓԲԸ-ի պատվերով Tractebel Engineering SA, the Consultant ընկերությունը կազմել և ներկայացրել է նոր էլեկտրակայանի կառուցման նպատակայնության և ուսումնասիրության փաստաթուղթ, որի համաձայն տվյալ