

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ 2019 ԹՎԱԿԱՆԻ  
ՊԵՏԱԿԱՆ ԲՅՈՒՋԵՌՎ ՊԵՏԱԿԱՆ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅԱՆ  
ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ ՆԱԽԱՏԵՍՎԱԾ  
ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՄԱՆ ՖՈՆԴԻՑ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ  
ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՄԱՆ ՄԻԱՍՆԱԿԱՆ ԿԱՐԳԸ ԵՎ  
ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ ՍԱՀՄԱՆԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

**ՆԱԽԱԳԻԾ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ**

**Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 թ. N \_\_\_\_ -Ն

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ 2019 ԹՎԱԿԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ԲՅՈՒՋԵՌՎ  
ՊԵՏԱԿԱՆ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ ՆԱԽԱՏԵՍՎԱԾ  
ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՄԱՆ ՖՈՆԴԻՑ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՄԱՆ ՄԻԱՍՆԱԿԱՆ  
ԿԱՐԳԸ ԵՎ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ ՍԱՀՄԱՆԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

Հիմք ընդունելով «Հայաստանի Հանրապետության 2019 թվականի պետական բյուջեի մասին» Օրենքի 9-րդ հոդվածի 17-րդ կետը և «Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության 2018 թվականի դեկտեմբերի 27-ի N 1515-Ն որոշման 24-րդ կետը` Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը որոշում է.

1. Սահմանել Հայաստանի Հանրապետության 2019 թվականի պետական բյուջեով պետական իշխանության մարմինների համար նախատեսված պարզևատրման ֆոնդից աշխատողների պարզևատրման միասնական կարգը և պայմանները` համաձայն հավելվածի:
2. Սահմանել, որ սույն որոշման դրույթները չեն տարածվում «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքի 22-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերով նախատեսված պարզևատրման ֆոնդից, համապատասխան մարմնի աշխատավարձի ֆոնդի տևտեսված միջոցներից, նյութական խրախուսման և զարգացման ֆոնդի միջոցներից, աշխատանքների փորձարարական կազմակերպման համար օպտիմալացված միջոցներից, և օրենքով չարգելված այլ աղբյուրներից տրվող պարզևատրման հետ կապված հարաբերությունների վրա, ինչպես նաև

աշխատանքների փորձարարական կազմակերպման ծրագիր  
իրականացնող ստորաբաժանման (ստորաբաժանումների)  
քաղաքացիական ծառայողների վրա:

3. Սույն որոշումն ուժի մեջ մտնելուց հետո պետական մարմիններում գործող պարզևատրման կարգերը համապատասխանեցվում են սույն որոշման պահանջներին:
4. Սույն որոշման դրույթները չեն տարածվում Ազգային անվտանգության ծառայությունում պարզևատրման հետ կապված հարաբերությունների վրա:
5. Սույն որոշումն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող օրվանից և տարածվում է 2019 թվականի հունվարի 1-ից հետո ծագած հարաբերությունների վրա:

Հավելված

ՀՀ կառավարության 2019 թվականի

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ N \_\_\_\_ Ն որոշման

## **ՄԻԱՍՆԱԿԱՆ ԿԱՐԳ ԵՎ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐ**

### **ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ 2019 ԹՎԱԿԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ԲՅՈՒՋԵՆՈՎ ՊԵՏԱԿԱՆ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ ՆԱԽԱՏԵՍՎԱԾ ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՄԱՆ ՖՈՆԴԻՑ ԱԾԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՄԱՆ**

#### **1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ**

1. Սույն կարգով սահմանվում է Հայաստանի Հանրապետության 2019 թվականի պետական բյուջեով պետական իշխանության մարմինների համար նախատեսված պարզևատրման ֆոնդից, ինչպես նաև համապատասխան պետական մարմնի կողմից իրականացվող ծրագրերի համար նախատեսված բյուջետային միջոցներն արդյունավետ, օգտավետ և (կամ) խնայողաբար կառավարելու արդյունքում առաջացող տնտեսումն աշխատողների պարզևատրման ուղղելու դեպքում՝ այդ միջոցներից պետական մարմիններում քաղաքական, վարչական, ինքնավար, հայեցողական պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց, քաղաքացիական աշխատանք կատարող և տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձանց պարզևատրման միասնական կարգը և պայմանները:
2. Սույն կարգով նախատեսված պարզևատրումները տրվում են՝

1) սույն կարգի 1-ին կետում նշված անձանց՝ որակյալ աշխատանքի համար՝ պարգևատրման ցուցիչների հիման վրա .

2) փորձաշրջանը կամ փորձնակի աշխատանքները համակարգող քաղաքացիական ծառայողին՝ համակարգման ամիսների ընթացքում կատարած աշխատանքների համար.

3) անընդմեջ երկու ամիս և ավելի ժամկետով բացակայող աշխատողին փոխարինելու կամ թափուր պաշտոնի անձնագրով նախատեսված պարտականությունները կատարելու համար:

3. Սույն կարգի 2-րդ կետով նախատեսված պայմանների առկայության դեպքում, յուրաքանչյուր պայմանի համար պարգևատրումը հաշվարկվում է առանձին: 4. Սույն կարգով նախատեսված պարգևատրումները տրվում են օրենսդրությամբ համապատասխան լիազորություններ ունեցող պաշտոնատար անձի անհատական իրավական ակտի հիման վրա, բացառությամբ սույն կարգի 5-րդ կետով նախատեսված դեպքերի:
4. Պետական մարմնի ղեկավարի, պետական մարմնի գլխավոր քարտուղարի, պարգևատրումը տրվում է համապատասխան մարմնի ղեկավարի անհատական իրավական ակտի հիման վրա: Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի պարգևատրումը տրվում է վարչապետի, Սահմանադրական դատարանի անդամների պարգևատրումը՝ Սահմանադրական դատարանի նախագահի, իսկ դատական ղեկարտամենտի ղեկավարի պարգևատրումը՝ Բարձրագույն դատական խորհրդի նախագահի անհատական իրավական ակտերի հիման վրա:
5. Դատավորների պարգևատրման չափը որոշվում է տվյալ ամսվա համար բարձրագույն դատական խորհրդի անդամների պարգևատրման համար կիրառված տոկոսաչափերի միջինով:

## **2. ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՄԱՆ ՑՈՒՑԻՉՆԵՐԻ ՀԱՍՏԱՏՈՒՄԸ ԵՎ ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՈՒՄԸ ՈՐԱԿՅԱԼ ԱՇԽԱՏԱԿԱՆՔԻ ՀԱՄԱՐ՝ ԶԵՌՔ ԲԵՐՎԱԾ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻՆ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆ**

3. Համապատասխան մարմնի (բացառությամբ Հանրապետության նախագահի աշխատակազմի, Ազգային ժողովի աշխատակազմի և վարչապետի աշխատակազմի, անկախ և ինքնավար մարմինների) ղեկավարի անհատական իրավական ակտով սահմանվում են քաղաքական, վարչական, ինքնավար, հայեցողական, պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց, քաղաքացիական աշխատանք կատարող անձանց (այսուհետ՝ աշխատող) պարգևատրման ցուցիչները: Հանրապետության նախագահի աշխատակազմում, Ազգային ժողովի աշխատակազմում և վարչապետի աշխատակազմում աշխատողների պարգևատրման ցուցիչները հաստատում է համապատասխան աշխատակազմի ղեկավարը: Անկախ և ինքնավար մարմիններում համապատասխան հանձնաժողովի կամ խորհրդի կամ պալատի անդամների պարգևատրման ցուցիչները հաստատվում են կոլեգիալության

սկզբունքով, իսկ այդ մարմիններում մյուս աշխատողների պարգևատրման ցուցիչները հաստատվում են համապատասխան մարմնի ղեկավարի անհատական իրավական ակտով:

Սահմանադրական դատարանի անդամների պարգևատրման ցուցիչները հաստատվում են աշխատակարգային որոշմամբ, իսկ աշխատակազմի աշխատողների պարգևատրման ցուցիչները հաստատվում են Սահմանադրական դատարանի նախագահի անհատական իրավական ակտով:

4. Պարգևատրման ամսական ցուցիչները կարող են սահմանվել տարվա կամ կիսամյակի կամ եռամսյակի պարբերականությամբ:  
Պարգևատրման ցուցիչները սահմանվում են ըստ աշխատանքի ակնկալվող արդյունքի մակարդակի: Պարգևատրման ցուցիչների վերաբերյալ անհատական իրավական ակտը ծանուցվում է բոլոր աշխատողներին՝ հաշվի առնելով «Պետական և ծառայողական գաղտնիքի մասին» օրենքով սահմանված առանձնահատկությունները:
5. Մարմնի ղեկավարի համար պարգևատրման ցուցիչներ չեն սահմանվում: Մարմնի ղեկավարը պարգևատրվում է, եթե տվյալ մարմնում աշխատանքի ակնկալվող արդյունքի նվազագույն մակարդակից ցածր արդյունք ունեցող աշխատողների թիվը չի գերազանցում հաշվետու ամսվա ընթացքում փաստացի աշխատած աշխատողների ընդհանուր թվի 10 տոկոսը:
6. Պարգևատրման ցուցիչը (ցուցանիշը) այն նպատակային արդյունքն է, որն ակնկալվում է ստանալ համապատասխան աշխատողի կողմից կատարվող աշխատանքից: Պարգևատրման ցուցիչները պետք է սահմանվեն հաշվի առնելով աշխատողի կողմից կատարվող աշխատանքների բնույթը և բովանդակությունը: Պարգևատրման ցուցիչները պետք է լինեն հստակ և չափելի և յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատանքից ակնկալվող արդյունքից կախված կարող են ունենալ տարբեր չափման միավորներ:
7. Աշխատողների համար սահմանված պարգևատրման ցուցիչները պետք է կապված լինեն օրենքով կամ այլ իրավական ակտով համապատասխան աշխատողի լիազորությունների և (կամ) գործառույթների շրջանակում իրականացվող աշխատանքների նպատակների հետ և բնութագրվեն այդ աշխատանքների յուրաքանչյուր ամսվա ակնկալվող արդյունքներով:
8. Աշխատողի պարգևատրման չափը հաշվարկվում է պաշտոնային դրույքաչափի նկատմամբ՝ տոկոսային արտահայտությամբ: Աշխատողի պարգևատրման չափը պետք է արտահայտվի աշխատանքից ակնկալվող և փաստացի ձեռք բերված արդյունքով:
9. Համապատասխան մարմնում պարգևատրման առավելագույն չափը հաստատում է մարմնի ղեկավարը, որը չի կարող գերազանցել աշխատողի պաշտոնային դրույքաչափի 200 տոկոսը:
10. Տվյալ ամսվա ընթացքում աշխատողի կատարած աշխատանքի փաստացի ձեռք բերված արդյունքները գնահատում է անմիջական ղեկավարը և ներկայացնում է աշխատողին պարգևատրելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձին:
11. Աշխատողը չի պարգևատրվում, եթե աշխատանքի փաստացի ձեռք բերված արդյունքի մակարդակը ցածր է աշխատանքի ակնկալվող արդյունքի մակարդակից: Այս դեպքում աշխատանքի փաստացի ձեռք բերված արդյունքը համարվում է բացասական:

12. Պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնողին սույն կարգով նախատեսված պարգևատրումը չի վճարվում այն ամիսների համար, որի ընթացքում նա պարգևատրվել է Կառավարության 2010 թվականի հոկտեմբերի 20-ի N 1510-Ն որոշմանը համապատասխան:
13. Կարգապահական տույժի ենթարկված աշխատողները ենթակա չեն պարգևատրման կարգապահական տույժը ստանալու օրվանից սկսած 3 ամսվա ընթացքում:
14. Աշխատողը պարգևատրվում է, եթե հաշվետու ժամանակահատվածում փաստացի աշխատել է տվյալ ամսվա աշխատանքային օրերի առնվազն երկու երրորդը:
15. Տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձի պարգևատրման ցուցիչները սահմանում է նրան պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող անձը՝ հաշվի առնելով աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքների կատարման ժամկետներն ու որակը:
16. Պարգևատրման ցուցիչների հիման վրա պարգևատրումները տրվում են ամսական պարբերականությամբ:

### **3. ՓՈՐՁԱՇՐՋԱՆԸ ԿԱՄ ՓՈՐՁՆԱԿԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԸ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՂ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՂԻ ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՈՒՄԸ**

21. «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով նախատեսված փորձաշրջանը կամ փորձնակի աշխատանքները համակարգող քաղաքացիական ծառայողը համակարգման ժամանակահատվածում կատարած աշխատանքների համար պարգևատրվում է աշխատանքների ավարտից հետո՝ համակարգողին տրված գնահատականի հիման վրա:
22. Փորձաշրջանը կամ փորձնակի աշխատանքները համակարգող քաղաքացիական ծառայողի պարգևատրման չափը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$\text{ՊՉ} = \text{պաշտոնային դրույքաչափ} * 15\% * n * \text{գործակից},$$

որտեղ ՊՉ-ն պարգևատրման չափն է, n-ը՝ փորձաշրջանի կամ փորձնակի աշխատանքների համակարգման ժամանակահատվածն ընդգրկող ամիսների թիվը, գործակիցը որոշվում է փորձաշրջան անցած քաղաքացիական ծառայողի կամ փորձնակի կողմից համապատասխան համակարգողի գնահատման համար լրացված թերթիկի արդյունքների հիման վրա, իսկ դրա բացակայության դեպքում՝ սույն կարգի 23-րդ կետով սահմանված հաստատուն միավորով:

23. Գնահատման թերթիկի առկայության դեպքում գործակիցը որոշելու համար հաշվարկվում է գնահատման թերթիկում «գերազանց», «լավ», «բավարար» և «անբավարար» գնահատված չափորոշիչների քանակը, և գնահատականներից յուրաքանչյուրի քանակը բազմապատկվում է աղյուսակ 1-ում նշված համապատասխան միավորով, այնուհետև

ստացված արտադրյալների գումարը բաժանվում է չափորոշիչների ընդհանուր քանակին: Փորձաշրջանը կամ փորձնակի աշխատանքները համակարգողի գնահատման թերթիկի բացակայության դեպքում գործակիցը ընդունվում է 0.75 միավոր:

Աղյուսակ 1.

Գնահատման թերթիկում չափորոշիչների գնահատականները գերազանց լավ բավարար անբավարար	Միավոր
գերազանց	1.25
լավ	1
բավարար	0.75
անբավարար	0.25

**4. ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՈՒՄԸ ԲԱՑԱԿԱՅՈՂ ԱՇԽԱՏՈՂԻՆ ՓՈԽԱՐԻՆԵԼՈՒ ԿԱՍ ԹՊՓՈՒՐ ՊԱՇՏՈՆԻ ԱՆՁՆԱԳՐՈՎ ՆԱԽԱՏԵՍՎԱԾ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ԺԱՄԱՆԱԿԱՀԱՏՎԱԾԻ ՀԱՄԱՐ**

24. Երկու ամիս և ավելի ժամկետով բացակայող աշխատողին փոխարինելու կամ թափուր պաշտոնի անձնագրով նախատեսված պարտականությունները կատարելու համար, աշխատանքի փաստացի ձեռք բերված դրական արդյունքի դեպքում փոխարինող աշխատողը պարգևատրվում է, եթե փոխարինումն իրականացվել է համապատասխան պաշտոնատար անձի անհատական իրավական ակտի հիման վրա:
25. Սույն կարգի 24-րդ կետով նախատեսված պարգևատրումը աշխատողին տրվում է փոխարինման յուրաքանչյուր ամսվա համար՝ փոխարինողի պաշտոնային դրույքաչափի 15 տոկոսի չափով:

**5. ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՈՒՄՆԵՐԻ ՎՃԱՐՈՒՄԸ**

6. Պարգևատրման ցուցիչների հիման վրա հաշվարկվող ամսական պարգևատրումները յուրաքանչյուր հաշվետու ամսվա համար տրվում են մինչև հաջորդող ամսվա 15-ը, բացառությամբ դեկտեմբեր ամսվա, որի համար պարգևատրումը տրվում է մինչև դեկտեմբերի 25-ը:
7. Փորձաշրջանը կամ փորձնակի աշխատանքները համակարգող քաղաքացիական ծառայողին համապատասխան աշխատանքները կատարելու համար պարգևատրումը տրվում է համապատասխան աշխատանքներն ավարտելուց և գնահատվելուց հետո՝ սույն կարգի 26-րդ կետում նշված ժամկետներում:
8. Բացակայող աշխատողին փոխարինելու կամ թափուր պաշտոնի անձնագրով նախատեսված պարտականությունները կատարելու համար սույն կարգի 24-րդ կետով նախատեսված պարգևատրումը

փոխարինող աշխատողին տրվում է երկրորդ ամսվա ավարտից հետո, իսկ յուրաքանչյուր հաջորդ ամսվա համար՝ սույն կարգի 26-րդ կետում նշված ժամկետներում:

9. Տվյալ ամսվա համար նախատեսված պարգևատրման ֆոնդի տնտեսված միջոցները տեղափոխվում և միացվում են հաջորդ ամսվա պարգևատրման ֆոնդին, բացառությամբ դեկտեմբեր ամսվա: Դեկտեմբեր ամսվա համար նախատեսված պարգևատրման ֆոնդի չբաշխված միջոցները վերադարձվում են Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջե: