**ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ**

**«ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ», «ՊԵՏԱԿԱՆ ՊԱՇՏՈՆՆԵՐ ԵՎ ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՈՆՆԵՐ ԶԲԱՂԵՑՆՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՆԵՐԻ ՆԱԽԱԳԾԵՐԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ**

1. **Ընթացիկ իրավիճակը և իրավական ակտի ընդունման անհրաժեշտությունը**

«Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 17-րդ հոդվածի 2-րդ մասի հիման վրա 2019 թվականի մարտի 11-ին ընդունվել է Փոխվարչապետի թիվ 97-Ն որոշումը, որով սահմանվում են հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների անձնական գործը վարելու ընթացակարգային առանձնահատկությունները։

Ներկայումս պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում քաղաքացիական աշխատանք կատարող և տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձանց մասով անձնական գործ ունենալու կամ անձնական գործը էլեկտրոնային եղանակով վարելու որևէ իրավական կարգավորում կամ իրավական ընթացակարգ նախատեսված չէ։

Հաշվի առնելով, որ քաղաքացիական աշխատանք կատարող և տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձանց անձնական գործը վարելու ընթացակարգային առանձնահատկությունները, ըստ էության, նույնական են Փոխվարչապետի թիվ 97-Ն որոշմամբ սահմանված հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների անձնական գործը վարելու ընթացակարգային առանձնահատկությունների հետ, Նախագծով առաջարկվում է «Հանրային ծառայության մասին» օրենքում նախատեսել լիազորող նորմ, որի հիման վրա հանրային ծառայությունը համակարգող փոխվարչապետը կսահմանի նաև քաղաքացիական աշխատանք կատարող և տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձանց անձնական գործը էլեկտրոնային եղանակով վարելու ընթացակարգը։

Բացի այդ, Կառավարության 2019 թվականի դեկտեմբերի 28-ի N 1716-Լ որոշման (այսուհետ՝ Որոշում) N 1 հավելվածով հաստատված Պետական ֆինանսների կառավարման համակարգի 2019-2023 թվականների բարեփոխումների (ՊՖԿՀԲ) ռազմավարության (այսուհետ՝ Ռազմավարություն) 10-րդ բաղադրիչով նախատեսված է իրականացնել աշխատավարձի ֆոնդի հսկողություններ, որի նպատակն է ապահովել հանրային ծառայողների աշխատավարձի վճարման, կառավարման, փոփոխությունների կատարման, անձնակազմի կառավարման հետ կապված տվյալների հաշվառման և դրանց փոխկապակցվածության համապատասխանությունը, ինչպես նաև աշխատավարձի և դրան հավասարեցվող վճարումների հաշվարկման հաշվետվողականությունը։

Ռազմավարության 10-րդ բաղադրիչով սահմանված նպատակների ձեռք բերման համար Որոշման N 2 հավելվածով հաստատված պետական ֆինանսների կառավարման համակարգի բարեփոխումների 2019-2023 թվականների գործողությունների ծրագրով նախատեսված է «Մարդկային ռեսուրսների բազայի/տվյալների հաշվապահական հաշվառման էլեկտրոնային ծրագրի մոդուլների հետ ինտեգրման համակարգի մշակում» 25.1-ին միջոցառումը, որը բխում է Պետական ծախսերի և ֆինանսական հաշվետվողականության (ՊԾՖՀ/PEFA) գնահատման զեկույցներից: Մարդկային ռեսուրսների բազայի տվյալները հաշվապահական հաշվառման էլեկտրոնային ծրագրի մոդուլների հետ ինտեգրման համակարգի մշակման համար առաջին հերթին անհրաժեշտ է, որ պետական մարմիններում բոլոր աշխատողների անձնական գործերը վարվեն էլեկտրոնային եղանակով, մինչդեռ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 17-րդ հոդվածով միայն հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների անձնական գործը էլեկտրոնային եղանակով վարելու պահանջ է սահմանված:

«Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարձատրության չափերի փոփոխությունն իրականացվում է բազային աշխատավարձի և (կամ) գործակիցների փոփոխության միջոցով` ըստ մասնագիտությունների և տարածքների աշխատանքի շուկայի վերլուծության հիման վրա, որն իրականացվում է երեք տարին մեկ, և որի կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը (Կառավարության 2014 թվականի դեկտեմբերի 18-ի N 1420-Ն որոշում):

Եվրոպական միության Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության «ՍԻԳՄԱ» նախաձեռնության կողմից իրականացված Հանրային կառավարման համակարգի ելակետային գնահատման 2019 թվականի զեկույցում անդրադարձ է կատարվել Օրենքի վերոնշյալ դրույթով նախատեսված շուկայի վերլուծությանը՝ նշվելով, որ Օրենքով նախատեսվում է պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարձատրության չափերի կանոնավոր փոփոխություն՝ համապատասխան հատվածների աշխատաշուկայի վերլուծության հիման վրա, որը պետք է իրականացվի երեք տարին մեկ, սակայն անցումային շրջանում գտնվող երկրի համար սա թերևս չափազանց երկար ժամանակ է:

Միաժամանակ, Կառավարության 2022 թվականի մայիսի 13-ի N 691-Լ N 1 հավելվածով հաստատված հանրային կառավարման բարեփոխումների ռազմավարությամբ որպես պետական համակարգի վարձատրության հիմնախնդիր է նշվել այն, որ պետական և մասնավոր հատվածների աշխատաշուկայի վերլուծության պարբերականությունը մեծ է՝ 3 տարի։

Նախագծի 2-րդ հոդվածով առաջարկվող լրացումը բխում է Արժույթի միջազգային հիմնադրամի («ԱՄՀ») աշխատակազմի կողմից տեխնիկական խորհրդատվության 2022 թվականի զեկույցում ներկայացված առաջարկություններից: Հիշյալ զեկույցում փորձագետները մասնավորապես նշում են, որ աշխատավարձի ֆոնդի մասին սահմանափակ տեղեկատվությունը և զբաղվածության վերաբերյալ մանրամասն տեղեկատվության բացակայությունը խոչընդոտում են իշխանությունների՝ բարելավման միջոցառումներ մշակելու կարողությանը: (...) քաղաքականության առաջարկների արժեքի հիմնավորման նպատակով անհրաժեշտ վերլուծություն անելու համար կպահանջվեն զգալիորեն ավելի շատ տվյալներ: Եռամյա ուսումնասիրությունները/վերանայումները կենտրոնանում են աշխատավարձերի վրա, այլ ոչ թե ընդհանուր փոխհատուցման վրա, ինչը նվազեցնում է դրանց օգտակարությունը և՛ որպես մարդկային ռեսուրսների կառավարման, և՛ հարկաբյուջետային քաղաքականության գործիք:

Իշխանություններին խրախուսվում է հիմնվել սույն զեկույցի արդյունքների վրա՝ ձգտելով աշխատավարձի ֆոնդի վերլուծության համար օգտագործել մանրամասն տեղեկատվական բազան պետական հատվածի բոլոր աշխատողների վերաբերյալ:

Ստեղծել համակարգեր՝ աշխատավարձի ֆոնդի մասին տեղեկատվությունը կանոնավոր կերպով հավաքագրելու և վերլուծելու և վարձատրության և զբաղվածության քաղաքականությունը բյուջետային գործընթացում ավելի լավ ինտեգրելու համար: Տեղեկատվությունը պետք է հավաքագրվի սիստեմատիկորեն և ունենա բավարար մանրամասներ վերլուծություններ իրականացնելու համար: Մանրամասն տեղեկատվության մեջ պետք է ներառվեն աշխատավարձի ֆոնդի ընդհանուր ծախսերը, միջին փոխհատուցումը` բաժանված ըստ վարձատրության տեսակի, և զբաղվածությունը՝ ըստ տարբեր կատեգորիաների և բյուջետային ֆինանսավորում ստացող բոլոր կազմակերպությունների: Վերլուծությունը պետք է ուղղված լինի աշխատավարձի ծախսումները որոշող հիմնական գործոնների բացահայտմանը:

1. **Կարգավորման նպատակը**

Վերոնշյալ խնդիրները կարգավորելու նպատակով Նախագծով առաջարկվում է Օրենքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված վերլուծությունը, ինչպես նաև համապատասխան աշխատողների վարձատրության վերլուծությունը իրականացնել յուրաքանչյուր տարի պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց, քաղաքացիական աշխատանք կատարող և տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձանց, ինչպես նաև «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 10-րդ հոդվածով նախատեսված փորձագետների վարձատրության շրջանակում։

Նախագծային կարգավորումներով նաև կսահմանվի պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում քաղաքացիական աշխատանք կատարող և տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձանց մասով անձնական գործ ունենալու կամ անձնական գործը էլեկտրոնային եղանակով վարելու իրավական ընթացակարգ, որն էլ հնարավորություն կտա մարդկային ռեսուրսների բազայի տվյալները հաշվապահական հաշվառման էլեկտրոնային ծրագրի մոդուլների հետ ինտեգրման համակարգի մշակման և գործարկման համար։

**3.Նախագծի մշակման գործընթացում ներգրավված ինստիտուտները և անձինք**

Նախագծերի փաթեթը մշակվել է Վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի կողմից:

4.**Ակնկալվող արդյունքը**

Նախագծերի փաթեթի ընդունման արդյունքում պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում քաղաքացիական աշխատանք կատարող և տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձանց անձնական գործը կվարվի էլեկտրոնային եղանակով, որը հնարավորություն կտա ապահովել Ռազմավարության 10-րդ բաղադրիչով սահմանված նպատակների ձեռքբերումը՝ աշխատավարձի վճարման, կառավարման, փոփոխությունների կատարման, անձնակազմի կառավարման հետ կապված տվյալների հաշվառման և դրանց փոխկապակցվածության համապատասխանություն, ինչպես նաև աշխատավարձի և դրան հավասարեցվող վճարումների հաշվարկման հաշվետվողականություն։

Բացի այդ, ըստ մասնագիտությունների և տարածքների աշխատանքի շուկայի վերլուծությունը, ինչպես նաև պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց, քաղաքացիական աշխատանք կատարող և տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձանց, «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 10-րդ հոդվածով նախատեսված փորձագետների վարձատրության վերլուծությանը կիրականացվի յուրաքանչյուր տարի։

**5.Նախագծի ընդունման կապակցությամբ լրացուցիչ ֆինանսական միջոցների անհրաժեշտության և պետական բյուջեի եկամուտներում և ծախսերում սպասվելիք փոփոխությունների մասին**

«Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքում փոփոխություն և լրացում կատարելու մասին», «Հանրային ծառայության մասին» օրենքում փոփոխություն և լրացում կատարելու մասին» օրենքների նախագծերի փաթեթի ընդունմամբ պետական բյուջեում ծախսերի և եկամուտների էական ավելացումներ կամ նվազեցումներ չեն նախատեսվում։

**6. «Կապը ռազմավարական փաստաթղթերի հետ**

Նախագծերի փաթեթի ընդունումը բխում է Կառավարության 2019 թվականի դեկտեմբերի 28-ի N 1716-Լ որոշման N 1 հավելվածով հաստատված Պետական ֆինանսների կառավարման համակարգի 2019-2023 թվականների բարեփոխումների (ՊՖԿՀԲ) ռազմավարությունից և Կառավարության 2022 թվականի մայիսի 13-ի «Հանրային կառավարման բարեփոխումների ռազմավարությունը, 2022-2024 թվականների ճանապարհային քարտեզը և արդյունքային շրջանակը, ռազմավարության իրականացման հսկողությունն ու համակարգումն ապահովող անձանց ցանկը հաստատելու մասին» N 691-Լ որոշումից։