**ՆԱԽԱԳԻԾ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ**

**ՕՐԵՆՔԸ**

**«ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

**Հոդված 1.** «Քաղաքացիական ծառայության մասին» 2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-205-Ն օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 1-ին հոդվածի և 15-րդ հոդվածի 1-ին մասի «գնահատման» բառը փոխարինել «կառավարման» բառով։

**Հոդված 2.** Օրենքի 4-րդ գլխի վերնագրի «ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ» բառը փոխարինել «ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ» բառով:

**Հոդված 3.** Օրենքի 18-րդ հոդվածը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«**Հոդված 18. Քաղաքացիական ծառայողի կատարողականի կառավարումը**

1. Կատարողականի կառավարումը մարմնի կանոնադրական նպատակների և խնդիրների իրականացմանն ուղղված գործառույթներից բխող աշխատանքների արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված գործընթաց է:

2. Կատարողականի կառավարման գործընթացի փուլերն են՝ աշխատանքի պլանավորումը (աշխատանքային ծրագրերի կազմում), աշխատանքների մշտադիտարկումը, կատարողականի գնահատումը:

3․ Աշխատանքի պլանավորման փուլում կազմվում և հաստատվում են հաջորդ տարվա (հունվարի 1-ից դեկտեմբերի 31-ը) աշխատանքային ծրագրերը։

4․ Աշխատանքների մշտադիտարկումը իրականացվում է աշխատանքային ծրագրով նախատեսված աշխատանքների պատշաճ իրականացումն ապահովելու նպատակով։

5․ Կատարողականի գնահատումը քաղաքացիական ծառայողի աշխատանքային ծրագրով նախատեսված աշխատանքների արդյունքների գնահատումն է։ Աշխատանքների արդյունքները գնահատվում են ըստ կատարված աշխատանքի որակի, ժամկետի և այդ աշխատանքները կատարելու համար անհրաժեշտ կոմպետենցիաների։

6. Աշխատանքի արդյունքները գնահատվում են յուրաքանչյուր աշխատանքի ավարտից հետո, որը համարվում է ընթացիկ գնահատական: Կատարողականի տարեկան գնահատականը որոշվում է յուրաքանչյուր տարվա ավարտին՝ հիմք ընդունելով ընթացիկ գնահատականների արդյունքները:

7. Քաղաքացիական ծառայողի կատարողականը գնահատում է անմիջական ղեկավարը, իսկ գլխավոր քարտուղարի կատարողականը գնահատում է մարմնի ղեկավարը։

8. Կատարողականի ընթացիկ գնահատականի հետ համաձայն չլինելու դեպքում քաղաքացիական ծառայողը կարող է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով այն բողոքարկել գնահատումն իրականացրած պաշտոնատար անձի անմիջական ղեկավարին:

9. Կատարողականի գնահատականը հիմք է օրենսդրությամբ սահմանված կարգով քաղաքացիական ծառայողին դրամական պարգևատրում կամ լրացուցիչ վճարովի արձակուրդ տրամադրելու կամ հիմնական աշխատավարձի արագացված աճ կիրառելու, վերապատրաստման անհատական ծրագրեր կազմելու, հանրային ծառայության մասին օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում նախապատվության իրավունքից օգտվելու, տեղափոխում, փոխադրում, գործուղում իրականացնելու, հիմնական աշխատավարձի բնականոն աճ կիրառելու կամ կասեցնելու, հիմնական աշխատավարձի հաշվարկման գործակիցը օրենքով սահմանված կարգով իջեցնելու, ինչպես նաև քաղաքացիական ծառայողի աշխատանքներին աջակցող այլ քաղաքացիական ծառայող նշանակելու համար։

10. Քաղաքացիական ծառայողի կատարողականի կառավարման, կատարողականի գնահատման հիման վրա աշխատանքի արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված միջոցների սահմանման կարգը սահմանում է Կառավարությունը՝ հաշվի առնելով համապատասխան մարմինների առանձնահատկությունները:»։

**Հոդված 4.** Օրենքի 37-րդ հոդվածի 3-րդ մասում «գնահատման արդյունքները Կառավարության սահմանած տոկոսից (միավորից) ցածր լինելու» բառերը փոխարինել «գնահատականը Կառավարության սահմանած կարգով անբավարար գնահատվելու» բառերով:

**Հոդված 5.** Օրենքի 38-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 6-րդ կետը ուժը կորցրած ճանաչել:

**Հոդված 6. Եզրափակիչ մաս**

1․ Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում 2026 թվականի հունվարի 1-ից:

**ՆԱԽԱԳԻԾ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ**

**ՕՐԵՆՔԸ**

**«ՊԵՏԱԿԱՆ ՊԱՇՏՈՆՆԵՐ ԵՎ ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՈՆՆԵՐ ԶԲԱՂԵՑՆՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ ԵՎ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

**Հոդված 1.** «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» 2013 թվականի դեկտեմբերի 12-ի ՀՕ-157-Ն օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 20-րդ հոդվածը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 4․1-ին մասով․

«4.1. Սույն հոդվածի 4-րդ մասով նախատեսված բնականոն աճն իրականացվում է արագացված կարգով, եթե պետական ծառայողի կատարողականը երկու տարի անընդմեջ Կառավարության սահմանած կարգով գնահատվել է գերազանց: Տվյալ դեպքում յուրաքանչյուր սանդղակի 1-4-րդ մակարդակներում՝ բնականոն աճն իրականացվում է երկու մակարդակով, իսկ յուրաքանչյուր սանդղակի 5-11-րդ մակարդակների դեպքում՝ հաջորդ մակարդակին անցնելու համար պահանջվող տարիների քանակը կրճատվում է մեկ տարով: Տվյալ պաշտոնում պետական ծառայողի բնականոն աճը կարող է իրականացվել արագացված կարգով ոչ ավելի, քան երկու անգամ։»։

**Հոդված 2.** Օրենքի 21-րդ հոդվածում՝

1) 1-ին մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ․

«1․ Պետական ծառայողի հիմնական աշխատավարձի բնականոն հերթական մակարդակի ավելացումը նրան պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը (մարմինը) կասեցնում է մեկ տարով, եթե պետական ծառայողի նախորդ տարվա կատարողականը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով գնահատվել է անբավարար։»․

2) 2-րդ մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ․

«2․ Պետական ծառայողի հիմնական աշխատավարձը նրան պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձն իջեցնում է մեկ մակարդակով, եթե երկու տարի անընդմեջ պետական ծառայողի կատարողականը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով գնահատվել է անբավարար:»․

3) 4-րդ մասի «կատարողականի կիսամյակային գնահատականը կամ կիսամյակային հաշվետվությունը» բառերը փոխարինել «կատարողականը» բառով, «բացասական» բառը փոխարինել «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով գնահատվել է անբավարար» բառերով ։

**Հոդված 3.** Օրենքի 22-րդ հոդվածում՝

1) 5-րդ մասը ուժը կորցրած ճանաչել․

2) 6-րդ մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ․

«6. Պետական ծառայողը պարգևատրվում է, եթե նրա կատարողականը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով գնահատվել է գերազանց կամ լավ, և նա հաշվետու ժամանակահատվածում (հունվարի 1-ից դեկտեմբերի 31-ը) տվյալ մարմնում աշխատել է ամբողջությամբ, ներառյալ՝ զորահավաքային զորակոչի միջոցով զինվորական ծառայության ներգրավելու, որպես զինվորական ծառայության մեջ չգտնվող (կամավորական)՝ կամավորական հիմունքներով Հայաստանի Հանրապետության, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կամ պաշտպանության պետական լիազոր մարմնի հետ ռազմական փոխօգնության պայմանագրերի հիման վրա այլ երկրների պաշտպանության մարտական գործողություններին մասնակցելու, պահեստազորային պատրաստության շրջանակներում իրականացվող վարժական հավաքներին կամ զինվորական վարժանքներին կամ զորավարժություններին ներգրավվելու, ամենամյա կամ չվճարվող արձակուրդի, հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի, ժամանակավոր անաշխատունակության, վերապատրաստման, գործուղման ժամանակահատվածները, բացառությամբ աշխատողի նախաձեռնությամբ վերապատրաստման գործուղվելու այն ժամանակահատվածի, որի ընթացքում գործատուի հայեցողությամբ վարձատրություն չի նախատեսվում: Ընդ որում, սույն մասով նախատեսված ժամանակահատվածում ներառվում են նաև պետական ծառայողի ծառայողական քննության և (կամ) Հայաստանի Հանրապետության քրեական դատավարության օրենսգրքով նախատեսված կարգով լիազորությունների կասեցման ժամանակահատվածները, եթե ծառայողը այդ հիմքով չի ազատվում պաշտոնից:»․

3) 6.1-ին և 6․2-րդ մասերը ուժը կորցրած ճանաչել․

4) 6.3-րդ կետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«6.3. Պետական ծառայողը պաշտոնից ազատման դեպքում պարգևատրվում է, եթե նրա կատարողականը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով գնահատվել է գերազանց կամ լավ և պարգևատրման պահին նա գտնվում է կադրերի ռեզերվում կամ տվյալ մարմնում զբաղեցնում է այլ պաշտոն:»:

**Հոդված 4. Եզրափակիչ մաս և անցումային դրույթ**

1. Սույն Օրենքն ուժի մեջ է մտնում 2026 թվականի հունվարի 1-ից և տարածվում է դրանից հետո ծագած հարաբերությունների վրա, բացառությամբ սույն օրենքի 3-րդ հոդվածի 2-րդ կետի:
2. Սույն Օրենքի 3-րդ հոդվածի 2-րդ կետն ուժի մեջ է մտնում Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեի մասին օրենքով սահմանված պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց բազային աշխատավարձի առնվազն 30 տոկոս բարձրացումից հետո։
3. Մինչև սույն Օրենքի 3-րդ հոդվածի 2-րդ կետի ուժի մեջ մտնելը պետական ծառայողը կատարողականի գնահատման արդյունքներով պարգևատրվում է, եթե նրա կատարողականը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով գնահատվել է առնվազն բավարար:
4. Օրենքի 21-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պետական ծառայողի հիմնական աշխատավարձի բնականոն հերթական մակարդակի ավելացումը նրան պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը (մարմինը) կասեցնում է մեկ տարով, եթե 2026 թվականի հունվարի 1-ի դրությամբ պետական ծառայողի նախորդ տարվա ընթացքում ներկայացրած հաշվետվություններից մեկի եզրակացությունը բացասական է, կամ նախորդ տարվա երկու կիսամյակների կատարողականների գնահատման արդյունքներից մեկը ցածր է եղել 60 տոկոսից։
5. Օրենքի 21-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պետական ծառայողի հիմնական աշխատավարձը նրան պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձն իջեցնում է մեկ մակարդակով, եթե 2026 թվականի հունվարի 1-ի դրությամբ պետական ծառայողի նախորդ տարվա ընթացքում ներկայացրած երկու կիսամյակային հաշվետվությունները գնահատվել են բացասական եզրակացությամբ, կամ նախորդ տարվա երկու կիսամյակների կատարողականների գնահատման արդյունքները ցածր են 60 տոկոսից, և եթե չի կիրառվում կարգապահական տույժի առավել խիստ միջոց։

**ՆԱԽԱԳԻԾ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ**

**ՕՐԵՆՔԸ**

**«ԴԱՏԱԿԱՆ ԴԵՊԱՐՏԱՄԵՆՏՈՒՄ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

**Հոդված 1.** «Դատական դեպարտամենտում ծառայության մասին» 2018 թվականի հունիսի 13-ի ՀՕ-336-Ն օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի 13-րդ կետում «գնահատման» բառը փոխարինել «կառավարման» բառով։

**Հոդված 2.** Օրենքի 50-րդ հոդվածում՝

1) վերնագրի «գնահատումը» բառը փոխարինել «կառավարումը» բառով․

2) 1-ին մասի «գնահատումն» բառը փոխարինել «կառավարումն» բառով, իսկ «գնահատման» բառը փոխարինել «կառավարման» բառով․

3) 2-րդ մասը ուժը կորցրած ճանաչել։

**Հոդված 3.** Օրենքի 72-րդ հոդվածի 1-ին մասի 13-րդ կետը և 73-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը ուժը կորցրած ճանաչել։

**Հոդված 4.** Օրենքի 73-րդ հոդվածը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 2-րդ մասով․

«2․ Երկու տարի անընդմեջ կատարողականի գնահատման արդյունքները Կառավարության սահմանած տոկոսից (միավորից) ցածր լինելու դեպքում պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձն իրավունք ունի դադարեցնելու դատական կարգադրիչի լիազորությունները։»։

**Հոդված 5. Եզրափակիչ մաս**

1․ Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում 2026 թվականի հունվարի 1-ից:

**ՆԱԽԱԳԻԾ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ**

**ՕՐԵՆՔԸ**

**«ԴԻՎԱՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

**Հոդված 1.** «Դիվանագիտական ծառայության մասին» 2001 թվականի հոկտեմբերի 24-ի ՀՕ-249-Ն օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 1-ին հոդվածի 2-րդ մասում «գնահատման» բառը փոխարինել «կառավարման» բառով։

**Հոդված 2.** Օրենքի 6-րդ գլխի վերնագիրը «ԱՏԵՍՏԱՎՈՐՈՒՄԸ,» բառից հետո լրացնել «ԿԱՏԱՐՈՂԱԿԱՆԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ,» բառերով։

**Հոդված 3.** Օրենքը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 33․1-ին հոդվածով․

«**Հոդված 33.1․ Դիվանագետի կատարողականի կառավարումը**

1․ Դիվանագետի (բացառությամբ՝ օտարերկրյա պետությունում գործող դիվանագիտական ծառայության մարմնում ծառայող դիվանագետի) կատարողականի կառավարման հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով:»։

**Հոդված 4. Եզրափակիչ մաս**

1․ Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում 2026 թվականի հունվարի 1-ից:

**ՆԱԽԱԳԻԾ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ**

**ՕՐԵՆՔԸ**

**«ԷԿՈՊԱՐԵԿԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

**Հոդված 1.** «Էկոպարեկային ծառայության մասին» 2023 թվականի նոյեմբերի 22-ի ՀՕ-364-Ն օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 5-րդ գլխի վերնագրի «ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ» բառը փոխարինել «ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ» բառով։

**Հոդված 2.** Օրենքի 19-րդ հոդվածում՝

1) վերնագրի «գնահատումը» բառը փոխարինել «կառավարումը» բառով.

2) 1-ին մասի «գնահատման» բառը փոխարինել «կառավարման» բառով։

**Հոդված 3. Եզրափակիչ մաս**

1․ Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում 2026 թվականի հունվարի 1-ից:

**ՆԱԽԱԳԻԾ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ**

**ՕՐԵՆՔԸ**

**«ՀԱՐԿԱԴԻՐ ԿԱՏԱՐՈՒՄՆ ԱՊԱՀՈՎՈՂ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

**Հոդված 1.** «Հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության մասին» 2004 թվականի փետրվարի 18-ի ՀՕ-40-Ն օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 4-րդ գլխի վերնագրի «ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ» բառը փոխարինել «ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ» բառով։

**Հոդված 2.** Օրենքի 13-րդ հոդվածում՝

1) վերնագրի «գնահատումը» բառը փոխարինել «կառավարումը» բառով․

2) 1-ին մասի «գնահատման» բառը փոխարինել «կառավարման» բառով։

**Հոդված 3.** Օրենքի 38-րդ հոդվածի 3-րդ մասում «տարեկան գնահատման արդյունքները Կառավարության սահմանած տոկոսից (միավորից) ցածր լինելու» բառերը փոխարինել «գնահատականը Կառավարության սահմանած կարգով անբավարար գնահատվելու» բառերով:

**Հոդված 4. Եզրափակիչ մաս**

1․ Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում 2026 թվականի հունվարի 1-ից:

**ՆԱԽԱԳԻԾ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ**

**ՕՐԵՆՔԸ**

**«ՀԱՐԿԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

**Հոդված 1.** «Հարկային ծառայության մասին» 2002 թվականի հուլիսի 3-ի ՀՕ-407-Ն օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 19․1-ին հոդվածում՝

1) վերնագրի «գնահատումը» բառը փոխարինել «կառավարումը» բառով.

2) 1-ին մասի «գնահատման» բառը փոխարինել «կառավարման» բառով։

**Հոդված 2.** Օրենքի 26-րդ հոդվածի 3-րդ մասում «գնահատման արդյունքները Կառավարության սահմանած տոկոսից (միավորից) ցածր լինելու» բառերը փոխարինել «գնահատականը Կառավարության սահմանած կարգով անբավարար գնահատվելու» բառերով:

**Հոդված 3. Եզրափակիչ մաս**

1․ Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում 2026 թվականի հունվարի 1-ից:

**ՆԱԽԱԳԻԾ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ**

**ՕՐԵՆՔԸ**

**«ՄԱՔՍԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

**Հոդված 1.** «Մաքսային ծառայության մասին» 2002 թվականի հուլիսի 3-ի ՀՕ-402-Ն օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 15-րդ հոդվածում՝

1. վերնագրի «գնահատումը» բառը փոխարինել «կառավարումը» բառով.

2) 1-ին մասի «գնահատման» բառը փոխարինել «կառավարման» բառով։

**Հոդված 2.** Օրենքի 48-րդ հոդվածի 5-րդ մասում «գնահատման արդյունքները Կառավարության սահմանած տոկոսից (միավորից) ցածր լինելու» բառերը փոխարինել «գնահատականը Կառավարության սահմանած կարգով անբավարար գնահատվելու» բառերով:

**Հոդված 4. Եզրափակիչ մաս**

1․ Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում 2026 թվականի հունվարի 1-ից:

**ՆԱԽԱԳԻԾ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ**

**ՕՐԵՆՔԸ**

**«ՓՐԿԱՐԱՐ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

**Հոդված 1.** «Փրկարար ծառայության մասին» 2005 թվականի հուլիսի 8-ի ՀՕ-171-Ն օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 5-րդ գլխի վերնագրի «ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ» բառը փոխարինել «ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ» բառով։

**Հոդված 2.** Օրենքի 33-րդ հոդվածի վերնագրի և 1-ին մասի «գնահատման» բառը փոխարինել «կառավարման» բառով։

**Հոդված 3. Եզրափակիչ մաս**

1․ Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում 2026 թվականի հունվարի 1-ից:

**ՆԱԽԱԳԻԾ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ**

**ՕՐԵՆՔԸ**

**«ՔՐԵԱԿԱՏԱՐՈՂԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

**Հոդված 1.** «Քրեակատարողական ծառայության մասին» 2005 թվականի հուլիսի 8-ի ՀՕ-160-Ն օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 5-րդ գլխի վերնագրի «ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ» բառը փոխարինել «ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ» բառով։

**Հոդված 2.** Օրենքի 19-րդ հոդվածում՝

1) վերնագրի «գնահատումը» բառը փոխարինել «կառավարումը» բառով․

2) 1-ին մասի «գնահատման» բառը փոխարինել «կառավարման» բառով։

**Հոդված 3.** Օրենքի 39-րդ հոդվածի 4-րդ մասում «գնահատման արդյունքները Կառավարության սահմանած տոկոսից (միավորից) ցածր լինելու» բառերը փոխարինել «գնահատականը Կառավարության սահմանած կարգով անբավարար գնահատվելու» բառերով:

**Հոդված 4. Եզրափակիչ մաս**

1․ Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում 2026 թվականի հունվարի 1-ից:

**ՆԱԽԱԳԻԾ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ**

**ՕՐԵՆՔԸ**

**«ՊՐՈԲԱՑԻԱՅԻ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

**Հոդված 1.** «Պրոբացիայի ծառայության մասին» 2023 թվականի դեկտեմբերի 22-ի ՀՕ-422-Ն օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 5-րդ գլխի վերնագրի «ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ» բառը փոխարինել «ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ» բառով։

**Հոդված 2.** Օրենքի 19-րդ հոդվածում՝

1) վերնագրի «գնահատումը» բառը փոխարինել «կառավարումը» բառով.

2) 1-ին մասի «գնահատման» բառը փոխարինել «կառավարման» բառով։

**Հոդված 3.** Օրենքի 38-րդ հոդվածի 2-րդ մասում «գնահատման արդյունքները Կառավարության սահմանած տոկոսից (միավորից) ցածր լինելու» բառերը փոխարինել «գնահատականը Կառավարության սահմանած կարգով անբավարար գնահատվելու» բառերով:

**Հոդված 4. Եզրափակիչ մաս**

1․ Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում 2026 թվականի հունվարի 1-ից:

**ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ**

**«ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ», «ՊԵՏԱԿԱՆ ՊԱՇՏՈՆՆԵՐ ԵՎ ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՈՆՆԵՐ ԶԲԱՂԵՑՆՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ ԵՎ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ», «ԴԱՏԱԿԱՆ ԴԵՊԱՐՏԱՄԵՆՏՈՒՄ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ», «ԴԻՎԱՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ», «ՀԱՐԿԱԴԻՐ ԿԱՏԱՐՈՒՄՆ ԱՊԱՀՈՎՈՂ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ», «ՀԱՐԿԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ», «ՄԱՔՍԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ», «ՓՐԿԱՐԱՐ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ», «ՔՐԵԱԿԱՏԱՐՈՂԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ», «ՊՐՈԲԱՑԻԱՅԻ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ», «ԷԿՈՊԱՐԵԿԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ», ՕՐԵՆՔՆԵՐԻ ՆԱԽԱԳԾԵՐԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ**

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

Կառավարության 2021 թվականի օգոստոսի 18-ի «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ծրագրի մասին» N 1363-Ա որոշման հավելվածի «Հանրային ծառայության համակարգ և մարդկային ռեսուրսների կառավարում» վերտառությամբ 6․3-րդ գլխում որպես առաջնահերություն է սահմանված հանրային ծառայության համակարգի վերանայումն ու արդիականացումը, որի շրջանակում հանրային ծառայության համակարգում պետք է **ապահովվի**՝ միասնական հորիզոնական համակարգ, մասնավորապես պետական համակարգում աշխատողների կարգավիճակը սահմանող, պաշտոնների դասակարգման, աշխատանքի ընդունման ու ազատման, **կատարողականի գնահատման**, վերապատրաստումների, աշխատանքի կազմակերպման և այլ հարաբերությունները կարգավորող միասնական օրենսդրություն: Միաժամանակ սահմանված է, որ կատարողականի գնահատման համակարգը պետք է արդիականացվի, և պարգևատրման ու խրախուսման ինստիտուտը պետք է հենվի արժանիքահենք սկզբունքների վրա, պարգևատրումները պետք է զատվեն վարձատրությունից:

Հայաստանի Հանրապետությունում քաղաքացիական ծառայությունում կատարողականի գնահատման համակարգը ներդրվել է 2012 թվականից՝ Կառավարության 2011 թվականի հոկտեմբերի 20-ի N 1510-Ն որոշմամբ:

Այն բաղկացած է երկու մասից՝

1. աշխատանքային ծրագրով նախատեսված աշխատանքների գնահատում Mulberry էլեկտրոնային փաստաթղթաշրջանառության համակարգի (այսուհետ՝ նաև Համակարգ) միջոցով.
2. ծառայողի՝ կառավարչական և անձնային հմտությունների գնահատում՝ թղթային եղանակով:

Կառավարության 2011 թվականի հոկտեմբերի 20-ի N 1510-Ն որոշման կարգավորումների համաձայն՝ կատարողականի գնահատման արդյունքները հիմք են հանդիսանում ծառայողի խրախուսման, վերապատրաստման կարիքների բացահայտման համար։ Միաժամանակ սահմանված է, որ կատարողականի գնահատման արդյունքները հիմք են հանդիսանում նաև աշխատողների ներուժի ճիշտ օգտագործման, նրանց մասնագիտական կարողությունների զարգացման ու շահադրդման, ինչպես նաև աշխատանքները ռացիոնալ տեղաբաշխելու և արդյունավետ կառավարում իրականացնելու գործընթացները բարելավելու համար:

«Քաղաքացիական ծառայության մասին» 2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-205-Ն օրենքով (այսուհետ՝ նաև Օրենք) վերանայվեցին քաղաքացիական ծառայության համակարգի մի շարք առանցքային բաղկացուցիչներ, ինչպես օրինակ՝ պաշտոնների գնահատման և դասակարգման, կադրերի համալրման, կատարելագործման ինստիտուտները, որոնց համատեքստում վերանայվեցին նաև անձնակազմի կառավարման մեթոդները, դրանց թվում սահմանվեց անձնակազմի արդյունավետության բարձրացման աշխատանքներում կատարողականի գնահատման արդյունքները որպես հիմնական գործիք դիտարկելու հնարավորությունները (ինչպես օրինակ՝ տեղափոխում, փոխադրում, գործուղում, վերապատրաստում, նախապատվության իրավունք և այլն)։

Բացի այդ, Եվրոպական միության ու Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության «ՍԻԳՄԱ» նախաձեռնության կողմից հրապարակված «Հանրային կառավարման համակարգի ելակետային գնահատման 2019 թվականի զեկույցում[[1]](#footnote-1)»,  *(այսուհետ՝ Զեկույց) ծրագրի փորձագետները անդրադարձել են նաև կատարողականի գնահատման համակարգին*: Վերջինիս վերաբերյալ եզրակացությունը հիմնականում բովանդակում է հետևյալը. «(...) Օրենքով կապ է հաստատվում կատարողականի գնահատման և վերապատրաստման կարիքների հայտնաբերման, խրախուսման միջոցների տրամադրման և օրենքով նախատեսված դեպքերում արտոնությունների իրավունքի շնորհման միջև, սակայն, օրենքով ուղղակիորեն չի սահմանվում, որ քաղաքացիական ծառայողները պետք է տեղեկացված լինեն այն նպատակների մասին, որոնց հիման վրա իրենք գնահատվելու են, դրանց արդյունքները պետք է արձանագրվեն գրավոր և պետք է ապահովվի քաղաքացիական ծառայողի ու նրա անմիջական ղեկավարի միջև հարցազրույցի անցկացումը։ Այս տարրերը կարող են ներառվել ենթաօրենսդրական ակտում, սակայն այս գնահատման ժամանակահատվածում այն դեռևս մշակված չէր»։

***2. Առաջարկվող կարգավորման բնույթը***

Վերը ներկայացված հանգամանքներով պայմանավորված՝ անհրաժեշտություն է առաջացել վերանայելու քաղաքացիական ծառայողների կատարողականի գնահատման համակարգը՝ վերաարժևորելով վերջինիս դերը անձնակազմի կառավարման գործընթացներում:

Կատարողականի գնահատման համակարգի վերանայման նպատակով 2020 թվականի հունվարից Թվինինգ ծրագրի շրջանակում մեկնարկեց «Աջակցություն Հայաստանում քաղաքացիական ծառայության համակարգի բարեփոխումների հետագա իրականացմանը» ենթածրագիրը (այսուհետ՝ նաև Ծրագիր), որի մի բաղադրիչը վերաբերում էր կատարողականի գնահատման համակարգին**:** Կատարողականի գնահատման (կառավարման) նոր համակարգի ուղղությամբ առաջարկությունները ձևավորելիս Թվինիգ ծրագրի փորձագետները (այսուհետ՝ Փորձագետ) հաշվի են առնել մասնավորապես Սիգմա ծրագրի փորձագետների կողմից վերը ներկայացված եզրակացությունը՝ այդ համակարգի վերաբերյալ:

Ծրագրի ընթացքումՓորձագետների հետ համատեղ քննարկվել է կատարողականի կառավարման մի քանի մոդել և վերջին քննարկումների արդյունքներով որոշվել է գործող մոդելից պահպանել Mulberry էլեկտրոնային փաստաթղթաշրջանառության համակարգի միջոցով իրականացվող գնահատումները, սակայն նաև վերանայել աշխատանքային ծրագրերի կազմման և կոմպետենցիաների գնահատման գործող փորձը, և նախատեսել գնահատման արդյունքների ամփոփման և այդ արդյունքների օգտագործանը վերաբերող կարգավորումներ:

Աշխատանքային ծրագրերի կազմման գործընթացի առումով Փորձագետների հիմնական առաջարկությունը վերաբերում էր քանակական նպատակներից որակական նպատակների անցման խնդիրներին: Այն կարող է միջոց հանդիսանալ կառավարության ծրագրով նպատակադրված թիրախների ձեռքբերման առավել իրատեսական ծրագրեր կազմելու և աշխատանքի պլանավորման վերևից ներքև շղթայում յուրաքանչյուր օղակի դերը կարևորելու գործընթացների համար:

Հաջորդ կարևոր քայլը, քաղաքացիական ծառայողի կատարողականի գնահատման արդյունքների և վերապատրաստման ծրագրի միջև կապի ապահովումն է, որը բխում է Օրենքի 18-րդ հոդվածի 4-րդ մասից: Այս գործընթացը նախատեսվում է ապահովել վերահսկողության (մշտադիտարկման) փուլից սկսած ծառայողի ամենօրյա աշխատանքի գնահատման միջոցով նրա մասնագիտական գիտելիքների և կոմպետենցիաների գծով վերապատրաստման կարիքների բացահայտման միջոցով: Բացի այդ, գործող օրենսդրությամբ նախատեսված կառավարչական և անձնային հմտությունների փոխարեն կգնահատվեն ծառայողի պաշտոնի անձնագրով նախատեսված կոմպետենցիաները. դրանք ևս կգնահատվեն յուրաքանչյուր աշխատանքի ավարտից հետո:

Կատարողականի գնահատման գործընթացը պետք է ամփոփվի անմիջական ղեկավարի կողմից ծառայողի՝ տվյալ տարվա աշխատանքային գործունեության վերաբերյալ գրավոր եզրակացության ներկայացմամբ, որը պետք է արտացոլի ծառայողի՝ տվյալ տարվա կատարողականի գնահատման արդյունքները, վերապատրաստման կարիքները և հաջորդ տարվա համար սահմանված նպատակները: Հիշյալ եզրակացության վերաբերյալ կարծիք կարող է հայտնել նաև ծառայողը:

Հարկ է նշել, որ Փորձագետներն առաջարկում էին յուրաքանչյուր տարվա կատարողականի գնահատման գործընթացը ավարտել ծառայողի ու նրա անմիջական ղեկավարի միջև հարցազրույցի անցկացմամբ, որի արդյունքում էլ անմիջական ղեկավարը պետք է ներկայացներ գրավոր եզրակացություն:

Նախագծով քաղաքացիական ծառայողի ու նրա անմիջական ղեկավարի միջև հարցազրույցը առաջարկվում է անցկացնել կողմերից մեկի նախաձեռնությամբ, որը ևս կիրառվող փորձ է:

Միևնույն ժամանակ, Նախագծով առաջարկվում է «պարգևատրումները զատել վարձատրությունից», այսինքն՝ կատարողականի հիման վրա պարգևատրել սահմանափակ թվով անձանց այն պահից սկսած, երբ պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց բազային աշխատավարձը կբարձրանա առնվազն 30 տոկոսով և կատարողականի հիման վրա պարգևատրումները չվճարելու դեպքում ծառայողների եկամուտը չի նվազի:

«Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 18-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ քաղաքացիական ծառայողի կատարողականն աշխատանքային ծրագրով նախատեսված աշխատանքի արդյունքները և այդ արդյունքներին հասնելու արդյունավետությունն է, որը գնահատում է անմիջական ղեկավարը: Նույն հոդվածի 5-րդ մասով էլ Կառավարությանը իրավասություն է վերապահված սահմանելու քաղաքացիական ծառայողի կատարողականի գնահատման կարգը:

Հաշվի առնելով այն, որ կատարողականի կառավարման գործընթացը ներառոււմ է աշխատանքի պլանավորման (աշխատանքային ծրագրերի կազմման), աշխատանքների մշտադիտարկման, կատարողականի գնահատման փուլերը՝ «Պետական ծառայողի կատարողականի կառավարման, կատարողականի գնահատման հիման վրա աշխատանքի արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված միջոցների սահմանման կարգը, ինչպես նաև քրեակատարողական և փրկարարական ծառայողների կատարողականների կառավարման կարգը հաստատելու մասին» Կառավարության որոշման նախագծով առաջարկովում է սահմանել պետական ծառայողի կատարողականի կառավարման, կատարողականի գնահատման հիման վրա աշխատանքի արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված միջոցների սահմանման կարգը: Դրանով պայմանավորված՝ առաջարկվում է փոփոխություններ կատարել նաև «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 4-րդ գլխում և մասնավորապես 18-րդ հոդվածում՝ սահմանել կատարողականի կառավարման գործընթացին վերաբերող ավելի ամբողջական կարգավորումներ:

«Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի փոփոխություններին զուգահեռ փոփոխություններ են առաջարկվում «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքում, ինչպես նաև «Դատական դեպարտամենտում ծառայության մասին» «Դիվանագիտական ծառայության մասին», «Հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության մասին», «Հարկային ծառայության մասին», «Մաքսային ծառայության մասին», «Փրկարար ծառայության մասին», «Քրեակատարողական ծառայության մասին», «Էկոպարեկային ծառայության մասին», «Պրոբացիայի ծառայության մասին» օրենքներում՝ նախատեսելով «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքում փոփոխություններ կատարելու մասին» օրենքի նախագծով առաջարկվող կարգավորումներին համապատասխանող կատարողականի կառավարմանը վերաբերող կարգավորումներ։

***3. Նախագծի մշակման գործընթացում ներգրավված ինստիտուտները, անձինք և նրանց դիրքորոշումը***

Նախագծերի փաթեթը մշակվել է Վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի կողմից:

***4. Ակնկալվող արդյունքը***

Նախագծի ընդունմամբ կարդիականացվի կատարողականի գնահատման համակարգը, որով կնախատեսվեն անձնակազմի կառավարման արդյունավետության բարձրացման համար անհրաժեշտ նախապայմաններ։

***5. Տեղեկատվություն լրացուցիչ ֆինանսական միջոցների անհրաժեշտության և պետական բյուջեի եկամուտներում և ծախսերում սպասվելիք փոփոխությունների մասին.***

Օրենքների նախագծերի փաթեթի ընդունմամբ պետական բյուջեում ծախսերի և եկամուտների էական ավելացումներ կամ նվազեցումներ չեն սպասվում։

***6. Կապը ռազմավարական փաստաթղթերի հետ. Հայաստանի վերափոխման ռազմավարություն 2050, Կառավարության 2021-2026թթ. ծրագիր, ոլորտային և/կամ այլ ռազմավարություններ***

Նախագծերի փաթեթի ընդունումը բխում է Կառավարության 2021 թվականի օգոստոսի 18-ի N 1363-Ա որոշմամբ հաստատված՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ծրագրից։

1. Զեկույցը հրապարակվել է 2019 թվականի մարտ ամսին [↑](#footnote-ref-1)