ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

«ՊԵՏԱԿԱՆ ՊԱՇՏՈՆՆԵՐ ԵՎ ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՈՆՆԵՐ ԶԲԱՂԵՑՆՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ

1. <u>Ընթացիկ իրավիճակը և իրավական ակտի ընդունման անհրաժեշտությունը</u>

«Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքով 2022-2023 թվականներին մարտական խնդիրների իրականացման, պլանավորման կամ վերահսկման գործառույթներ ունեցող պաշտոններ զբաղեցնող պայմանագրային զինվորական ծառայության սպայական, ենթասպայական և շարքային կազմերի զինծառայողներին, ինչպես նաև ազգային անվտանգության մարմիններում (այդ թվում՝ պետական պահպանության ծառայությունում) զինվորական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնողներին, ոստիկանության ծառայողներին, փրկարար ծառայության տնօրենի տեղակալներին, փրկարարական ծառայողներին, քրեակատարողական ծառայողներին և պրոբացիայի ծառայության ծառայողներին ատեստավորման արդյունքներով որակավորման համար հավելավճարներ նախատեսվեցին: Համապատասխան օրենքների փոփոխությունների արդյունքում «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքում առաջացել են նույնաբովանդակ դրույթների անհարկի կրկնություններ: Դրանով պայմանավորված՝ «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծով (այսուհետ՝ Նախագիծ) առաջարկվում է նոր խմբագրությամբ շարադրել Օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի բ. ենթակետը, 7-րդ հոդվածի 6. 1-ին մասը և 16-րդ հոդվածի 5.1-ին մասը: Առաջարկվում է նաև ուժը կորցրած ճանաչել Օրենքի 7-րդ հոդվածի 6.2-րդ մասը և 16-րդ հոդվածի 5.2-րդ մասը, ինչպես նաև

խմբագրական բնույթի փոփոխություն կատարել 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի ա. ենթակետում:

Նախագծով առաջարկվում է փրկարար ծառայության տնօրենի տեղակալներին ատեստավորման արդյունքներով որակավորման համար տրվող հավելավճարի վերաբերյալ կարգավորումը հանել Օրենքի 16-րդ հոդվածից, քանի որ նրանք փրկարար ծառայության ծառայողներ չեն հանդիսանում, իսկ նրանց հավելավճարների տրամադրմանը վերաբերող դրույթ սահմանված է նաև Օրենքի հասկացություններում և 7-րդ հոդվածի 6.1-ին մասում:

Նախագծով առաջարկվում է նաև ուժը կորցրած ճանաչել Օրենքի 9-րդ հոդվածի 3-րդ մասը և 8-րդ հոդվածի 3.1-ին մասից հանել «, եթե դրանք չեն կարգավորվում սույն օրենքի 9-րդ հոդվածի 3-րդ մասով» բառերը: Մասնավորաես Օրենքի 9-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված է հետևյալը. «Առանձնակի ռիսկային և մասնագիտացում պահանջող պաշտոն զբաղեցնող անձանց դրույքաչափերը սահմանվում են սույն օրենքի 1-ին հավելվածով՝ հաշվի առնելով սույն օրենքի 13-րդ, 14-րդ, 14.4-րդ, 16.1-ին հոդվածներով և սույն մասով նախատեսված առանձնահատկությունները: Առանձնակի ռիսկային և մասնագիտացում պահանջող պաշտոններում, առանձնահատկություններով պայմանավորված, տրվում են հավելումներ: Սույն մասով սահմանված հավելումների վճարման չափերը, կարգը, ինչպես նաև առանձնակի ռիսկային և մասնագիտացում պահանջող պաշտոնների շրջանակը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը, բացառությամբ սույն հոդվածով, 13-րդ և 14.4-րդ հոդվածներով սահմանված դեպքերի:»: Այս առումով հարկ է նշել, որ Օրենքի 13-րդ, 14-րդ, 14.4-րդ, 16.1-ին հոդվածներով պաշտոնային դրույքաչափերի սահմանման առանձնահատկություններ սահմանված չեն, այլ համապատասխան հոդվածներով մի խումբ պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց համար սահմանված են հավելումների վճարման պայմաններ: Բացի այդ, Կառավարության 2023 թվականի մայիսի 25-ի N 792-Ն որոշմամբ ուժը կորցրած է ճանաչվել Կառավարության 2022 թվականի ապրիլի 7-ի «Առանձնակի ռիսկային և

մասնագիտացում պահանջող պաշտոնների առանձնահատկություններով պայմանավորված տրվող հավելումների վճարման չափերը, կարգը, ինչպես նաև առանձնակի ռիսկային և մասնագիտացում պահանջող պաշտոնների շրջանակը սահմանելու մասին» N 446-Ն որոշումը:

Օրենքի 20-րդ հոդվածում առաջարկվում է կատարել լրացում, որով պետական ծառայողների համար կսահմանվի երաշխիք առ այն, որ նրանց պետական ծառայության վերջին պաշտոնի համար սահմանված պաշտոնային դրույքաչափը որոշող գործակցի մակարդակը հաշվի կառնվի նաև այն դեպքերում, եթե պետական ծառայողը պաշտոնից ազատվելուց հետո զբաղեցնի պետական պաշտոն և այդ պաշտոնից ազատվելուց հետո պետական ծառայության պաշտոնում նշանակվելու ժամանակահատվածը չգերազանցի մեկ ամիսը:

Օրենքի 25-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված է, որ հիմնական արձակուրդային վճարից բացի, պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձին վճարվում է լրացուցիչ միանվագ արձակուրդային վճար՝ իր միջին ամսական աշխատավարձի չափով: **Աշխատանքից ազատվելու դեպքում միանվագ արձակուրդային վճարը տրվում է փաստացի աշխատած ամիսներին համամասնորեն:**

Սահմանադրական դատարանն իր մի շարք որոշումներում անդրադարձել է խտրականության արգելքի սկզբունքին՝ արտահայտելով, մասնավորապես, հետևյալ իրավական դիրքորոշումները.

1) «….պետության պոզիտիվ սահմանադրական պարտականությունն է ապահովել այնպիսի պայմաններ, որոնք նույն կարգավիճակն ունեցող անձանց հավասար հնարավորություն կտան իրացնելու, իսկ խախտման դեպքում՝ պաշտպանելու իրենց իրավունքները, հակառակ դեպքում՝ կխախտվեն ոչ միայն հավասարության, խտրականության արգելման, այլ նաև իրավունքի գերակայության և իրավական որոշակիության սահմանադրական սկզբունքները» (ՍԴՈ-731),

2) «Սահմանադրական դատարանը խտրականության արգելման սկզբունքի շրջանակներում թույլատրելի է համարում օբյեկտիվ հիմքով և իրավաչափ նպատակով պայմանավորված ցանկացած տարբերակված մոտեցում: Խտրականության արգելման սկզբունքը չի նշանակում, որ միևնույն կատեգորիայի անձանց շրջանակում ցանկացած տարբերակված մոտեցում կարող է վերածվել խտրականության: Խտրականության սկզբունքի խախտում է հանդիսանում այն տարբերակված մոտեցումը, որը զուրկ է օբյեկտիվ հիմքից և իրավաչափ նպատակից» (ՍԴՈ-881),

3) «....խտրականությունն առկա է այն դեպքում, երբ նույն իրավական կարգավիճակի շրջանակներում այս կամ այն անձի կամ անձանց նկատմամբ դրսևորվում է տարբերակված մոտեցում, մասնավորապես՝ նրանք զրկվում են այս կամ այն իրավունքներից, կամ դրանք սահմանափակվում են, կամ ձեռք են բերում արտոնություններ (ՍԴՈ-1224):

Աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 213-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 5-րդ կետով սահմանված է, որ գործատուին ունեցած աշխատողի պարտքերը մարելու համար աշխատավարձից պահվում կամ գանձվում են՝ չաշխատած օրերի համար վճարված գումարը՝ եթե Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ, 7-րդ, 12-րդ, 13-րդ կետերով, 111-րդ հոդվածի 1-ին, 2-րդ, 4-րդ մասերով, 110-րդ հոդվածով և 112-րդ հոդվածի 1-ին և 2.1-ին մասերով, 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ, 13-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում աշխատողն ազատվում է աշխատանքից մինչև այն աշխատանքային տարվա ավարտը, որի համար նրան տրամադրվել էր արձակուրդ:

Օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի կարգավորումների համաձայն չի թույլատրվում աշխատողից պահել կամ գանձել կանխավճարով տրամադրած արձակուրդի գումարը, եթե աշխատողն աշխատանքից ազատվում է գործատուի լուծարման (գործունեության դադարման) կամ աշխատանքի ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) **աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և**

(կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում:

Գործող իրավակարգավորումների համաձայն միանվագ արձակուրդային վճարը, որպես կանոն, տրամադրվում է ամենամյա արձակուրդի կամ դրա առաջին մասին տրամադրման ժամանակ: Միևնույն ժամանակ, չնայած այն հանգամանքին, որ ԱՄԿ «Վճարովի արձակուրդների մասին» 132-րդ կոնվեցիայի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի կարգավորումների համաձայն[1] աշխատողին, ամենամյա արձակուրդը պետք է տրամադրվի տվյալ աշխատանքային տարում ձեռք բերած արձակուրդի իրավունքին համամասնորեն, սակայն գործնականում պետական մարմինները արձակուրդը տրամադրելիս հաշվի չեն առնում այդ կանոնը, որի հետևանքով աշխատողից պահումներ կամ գանձումներ կատարելու անհրաժեշտություն է առաջանում: Ընդ որում, այն դեպքերում, երբ ամենամյա արձակուդը տրամադրվում է մասերով և հիմնական արձակուրդային վճարը արձակուդի օրերին համամասնորեն է վճարվում, ապա միանվագ արձակուրդային վճարը վճարվում է ամբողջությամբ: Այսինքն, միանվագ արձակուրդային վճարը հիմնականում տրամադրվում է կանխավճարով, և այդ մասով աշխատողից պահումներ կամ գանձումներ կատարելու հավանականությունը մեծանում է:

Ընդ որում, 52 պետական մարմնի տրամադրած տեղեկատվության համաձայն 2021-2023 թվականներին պաշտոնից ազատված (այդ թվում՝ լիազորությունները դադարած) պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց թիվը համապատասխանաբար կազմել է՝ 2576, 2589 և 2486: Նրանցից ամենամյա արձակուրդը կանխավճարով է տրամադրվել համապատասխանաբար 410, 413, 369 անձի, որոնցից պաշտոնից ազատվելու կամ լիազորությունները դադարելու օրվա դրությամբ տրամադրված արձակուրդի իրավունքը ամբողջությամբ ձեռք բերած չեն եղել համապատասխանաբար 260, 206, 208 անձ: Այդ անձանց կանխավճարով

[1] Այն անձը, որի աշխատանքի տևողությունը տարվա ընթացքում պակաս է նախորդ հոդվածով նախատեսված իրավունքն ամբողջապես օգտագործելու համար, այդ տարվա ընթացքում ունի վճարովի արձակուրդի իրավունք, որը համամասնական է իր աշխատանքի տևողությանը:

տրամադրված արձակուրդային օրերը կազմել են՝ 2021 թվականին 2137 օր, 2022 թվականին՝ 1969 օր և 2023 թվականին՝ 1416 օր: Անձանց թիվը, որոնց պաշտոնից ազատման կամ լիազորությունների դադարման հիմքերը գործատուին աշխատավարձից պահումներ կամ գանձումներ կատարելու իրավունք չեն տալիս 2021 թվականին կազմել է 8, 2022 թվականին՝ 8 և 2023 թվականին՝ 4 անձ, որոնց կանխավճարով տրամադրված արձակուրդային օրերի քանակը համապատասխանաբար կազմել է 54 օր, 51 օր և 33 օր:

Ստորև ներկայացվում է տեղեկատվությունը աղյուսակի տեսքով.

Տեղեկատվություն պաշտոնից ազատված (այդ թվում՝ լիազորությունները դադարած) պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց տրամադրված արձակուրդների վերաբերյալ (52 մարմին)				
N	Ցուցանիշի անվանումը	Տարի*		
		2021	2022	2023
1	Պաշտոնից ազատված (այդ թվում՝ լիազորությունները դադարած) պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց թիվը	2576	2589	2486
2	այն անձանց թիվը, որոնց արձակուրդը տրամադրվել է կանխավճարով	410	413	369
2.1	այն անձանց թիվը, որոնք պաշտոնից ազատվելու կամ լիազորությունները դադարելու օրվա դրությամբ տրամադրված արձակուրդի իրավունքը ամբողջությամբ ձեռք չեն բերել	260	206	208
2.1.1	այդ թվում՝ կանխավճարով տրամադրված արձակուրդային օրերի քանակը	2137	1969	1416
2.2	այն անձանց թիվը, որոնց պաշտոնից ազատման կամ լիազորությունների դադարման հիմքերը գործատուին աշխատավարձից պահումներ կամ գանձումներ կատարելու իրավունք չեն տալիս	8	8	4
2.2.1	այդ թվում՝ կանխավճարով տրամադրված արձակուրդային օրերի քանակը	54	51	33

2.3	այն անձանց թիվը, որոնց մինչև համապատասխան հիմքերով պաշտոնից ազատվելը կամ լիազորությունների դադարելը տրամադրվել է միանվագ արձակուրդային վճար, որի իրավունքը պաշտոնից ազատման կամ լիազորությունների դադարման պահի դրությամբ ամբողջությամբ ձեռք չի բերվել	428	439	499

Գործնականում նմանօրինակ դեպքերը նվազեցնելու նպատակով, Նախագծով առաջարկվում է Օրենքի 25-րդ հոդվածում լրացնել դրույթ և սահմանել, որ պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց լրացուցիչ միանվագ արձակուրդային վճարը տրվում է այն ժամանակ, երբ նա ձեռք բերած է լինում տվյալ աշխատանքային տարվա ամենամյա արձակուրդի առնվազն կեսը օգտագործելու իրավունք: Միևնույն ժամանակ, նույն հոդվածում առաջարկվում է սահմանել, որ ամենամյա արձակուրդը կամ դրա մասը հաջորդ աշխատանքային տարի տեղափոխելու, ինչպես նաև մինչև ամենամյա արձակուրդի առնվազն կեսը օգտագործելու իրավունքի ձեռք բերելը ամենամյա արձակուրդը ամբողջությամբ օգտագործելու դեպքերում լրացուցիչ միանվագ արձակուրդային վճարը տրամադրվի տվյալ աշխատանքային տարվա վերջում:

Միևնույն ժամանակ հիմք ընդունելով խտրականության արգելքի սկզբունքին վերաբերող՝ Սահմանադրական դատարանի (ՍԴՈ-731), (ՍԴՈ-881), (ՍԴՈ-1224) որոշումներում արտահատված դիրքորոշումները, Օրենքի 25-րդ հոդվածը առաջարկվում է լրացնել 3.1-ին մասով և հստակեցնել միանվագ արձակուրդային վճարի հետգանձման դեպքերը, այն է՝ պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձի աշխատանքից ազատման դեպքում նրան վճարված հիմնական և լրացուցիչ միանվագ արձակուրդային վճարները չաշխատած ամիսների համամասնությամբ պահվում կամ գանձվում են Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգով, եթե պետական պաշտոն և պետական ծառայության

պաշտոն զբաղեցնող անձն աշխատանքից ազատվում է մինչև այն աշխատանքային տարվա ավարտը, որի համար նրան տրամադրվել է ամենամյա արձակուրդ:

Օրենքի 25-րդ հոդվածում փոփոխություններն առաջարկվել են՝ հաշվի առնելով նաև 2023 թվականի դեկտեմբերի 20-ի սոցիալական նախարարական կոմիտեի նիստի 4-րդ հարցի քննարկման շրջանակներում Փոխվարչապետ պարոն Մ. Գրիգորյանի բանավոր հանձնարարականը:

«Հանրային ծառայության մասին» օրենքին համապատասխանությունը ապահովելու նպատակով առաջարկվում է նաև Օրենքի 24-րդ հոդվածի 4-րդ մասում «աշխատակազմի ղեկավարի» բառերը փոխարինել «գլխավոր քարտուղարի» բառերով: Օրենքի 28-րդ հոդվածի 1-ին մասից առաջարկվում է հանել քաղաքացիական ծառայողներին վերաբերող կարգավորումը, քանի «Քաղաքացիական ծառայության մասին» 2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-205-Ն օրենքի կարգավորումների համաձայն ժամանակավոր թափուր պաշտոն զբաղեցնող անձը ևս հանդիսանում է քաղաքացիական ծառայող և Օրենքի 28-րդ հոդվածի կարգավորումներն այևս կիրառելի չեն քաղաքացիական ծառայողների նկատմամբ:

2. <u>Կարգավորման նպատակը</u>

Նախագծային կարգավորումներով շտկվում են Օրենքի բազմաթիվ փոփոխությունների արդյունքում որոշ դրույթներում առաջացած եզրութաբանական, շարահյուսական բնույթի սխալները, Օրենքի 9-րդ և 16-րդ հոդվածների բովանդակությունը համապատասխանեցվում է այդ հոդվածների վերնագրերին:

Նախագծով պետական ծառայողների համար սահմանվում է երաշխիք պետական ծառայությունում աշխատած տարիների համար բնականոն աճի միջոցով գործակցի մակարդակը պահպանել նաև այն դեպքերում, երբ պետական ծառայողը պաշտոնից ազատվելուց հետո զբաղեցնում է պետական պաշտոն և այդ պաշտոնից ազատվելուց

հետո պետական ծառայության պաշտոնում նշանակվելու ժամանակահատվածը չի գերազանցում մեկ ամիսը:

Նախագծով առաջարկվում է պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձին լրացուցիչ միանվագ արձակուրդային վճարը վճարել տվյալ աշխատանքային տարվա ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մասի տրամադրման ժամանակ այն դեպքում, եթե նա տվյալ աշխատանքային տարում ձեռք է բերել ամենամյա արձակուրդի առնվազն կեսը օգտագործելու իրավունքը: Նախագծով առաջարկվող կարգավորմամբ կնվազեցվեն այն դեպքերը, որոնք պայմանավորված են գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատման պարագայում կանխավճարով վճարված արձակուրդային գումարների հետգանձումները սահմանափակող դեպքերում պետական բյուջեին հասցվող վնասները:

Օրենքի 24-րդ հոդվածի 4-րդ մասը համապատասխանեցվում է «Հանրային ծառայության մասին» օրենքին, իսկ Օրենքի 28-րդ հոդվածի 1-ին մասը համապատասխանեցվում է «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքին:

3.Նախագծի մշակման գործընթացում ներգրավված ինստիտուտները և անձինք

Նախագծերի փաթեթը մշակվել է Վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի կողմից:

4.Ակնկալվող արդյունքը

Նախագծի ընդունման արդյունքում Օրենքից կհանվեն անհարկի կրկնություններ բովանդակող դրույթները, Օրենքում տարբեր հոդվածներում կիրառվող եզրույթները կհամապատասխանեցվեն, շարահյուսական բնույթի սխալները կշտվեն, ինչպես նաև 9-րդ և 16-րդ հոդվածների վերնագրերը կհամապատասխանեցվեն դրանց բովանդակությանը:

Նախագծով պետական ծառայողների համար կսահմանվի երաշխիք առ այն, որ նրանց պաշտոնային դրույքաչափը հաշվարկելիս 19-րդ հոդվածի 1.1-ին, 2-րդ և 3-րդ մասերով սահմանված դրույթները կգործեն նաև, եթե պետական ծառայողը պաշտոնից ազատվելուց հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում զբաղեցնի պետական պաշտոն (պաշտոններ):

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

Ներկայացվող նախագիծը չի բխում համապատասխան ռազմավարական փաստաթղթերից: