

**ՊԵՏԱԿԱՆ ՊԱՇՏՈՆՆԵՐ ԵՎ ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՈՆՆԵՐ
ԶԲԱՂԵՑՆՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԲԱԶԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ԵՎ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ
ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ
ԶԵԿՈՒՅՑ**

Երևան 2024 թվական

Բովանդակություն

ՆԱԽԱԲԱՆ	3
ՊԵՏԱԿԱՆ ՊԱՇՏՈՆ ԵՎ ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՈՆ ԶԲԱՂԵՑՆՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԲԱԶԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԸ	7
ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԳԵՐԻՇԽՈՂ ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ	9
ՄԻՋԻՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԸ ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ	14
ՄԻՋԻՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԸ ԸՍՏ ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ	20
ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ԵՎ ՈՉ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՏՎԱԾԻ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՄԻՋԻՆ ՉԱՓԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ՝ ԸՍՏ ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԳԵՐԻՇԽՈՂ ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ	22
ԸՍՏ ՍԵՌԻ ՄԻՋԻՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ	27
ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ՇԱՐԺԻ ԵՎ ՀՈՍՈՒՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿՆԵՐԸ	32
ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	34
ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	35

ՆԱԽԱԲԱՆ

Սույն զեկույցը պատրաստվել է «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասի և «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 38-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 5-րդ կետի համաձայն՝ հիմք ընդունելով Կառավարության 2014 թվականի դեկտեմբերի 18-ի N 1420-Ն որոշմամբ (այսուհետ՝ նաև Որոշում) հաստատված պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց բազային աշխատավարձի և պաշտոնային դրույքաչափերի հաշվարկման գործակիցների փոփոխության նպատակով՝ ըստ մասնագիտությունների ու տարածքների աշխատանքի շուկայի վերլուծության իրականացման կարգը:

Զեկույցի նախապատրաստման նպատակով 61 պետական մարմնից հավաքագրվել են պետական ծառայողների աշխատավարձերի վերաբերյալ տվյալներ՝ համաձայն Որոշման N 2 հավելվածով հաստատված ձև N 1-ի:

Ազգային ժողովի աշխատակազմը Որոշմամբ պահանջվող տեղեկությունը չի տրամադրել:

Պետական ծառայողների պաշտոնային դրույքաչափերը ներկայացված են 2024 թվականի մարտի 1-ի դրությամբ, իսկ պարգևատրումները՝ 2023 թվականի արդյունքներով, որպեսզի պետական ծառայողներին վճարվող պարգևատրումների չափերի վերաբերյալ տեղեկությունը լինի ամբողջական:

Զեկույցը չի բովանդակում զինծառայողների, քրեակատարողական և փրկարար ծառայության ծառայողների աշխատավարձերի վերաբերյալ տվյալներ:

2024 թվականի զեկույցի **նպատակն** է գնահատել պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց բազային աշխատավարձի և պաշտոնային դրույքաչափերի հաշվարկման գործակիցների փոփոխության անհրաժեշտությունը, ներկայացնել առաջարկություններ պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց բազային աշխատավարձի և (կամ) հիմնական աշխատավարձի չափը որոշող գործակիցների փոփոխության, ինչպես նաև վարձատրության համակարգում առկա խնդիրների վերաբերյալ: Միաժամանակ,

«Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի (այսուհետ՝ նաև Օրենք) 5-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ Կառավարությունը սույն զեկույցի նախապատրաստման նպատակով իրականացվող վերլուծության հիման վրա, առանձին մասնագիտությունների համար հիմնական աշխատավարձի չափը կարող է սահմանել բազային աշխատավարձի ու գործակցի արտադրյալի և դրա առավելագույնը 10 տոկոսը չգերազանցող հանրագումարի չափով:

Զեկույցում ներկայացվում է նաև Հանրային կառավարման բարեփոխումների ռազմավարությամբ նախատեսված, ինչպես նաև Եվրոպական միության հետ Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրի, երկրի կողմից գլոբալ և միջազգային վերաբերելի օրակարգերի շրջանակներում ստանձնած հանձնառությունների ուղղությամբ իրականացվող աշխատանքները (տե՛ս հավելված 5):

Կառավարության 2022 թվականի մայիսի 13-ի N 691-Լ որոշմամբ հաստատված Հանրային կառավարման բարեփոխումների ռազմավարության համաձայն՝ հանրային կառավարման բարեփոխումների համար ուղենշային են երկրի զարգացման համընդհանուր ռազմավարական օրակարգը, այդ թվում՝ Հայաստանի վերափոխման մինչև 2050 թվականի ռազմավարությունը, ՄԱԿ-ի «Կայուն զարգացման նպատակների», Եվրոպական միության հետ Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրով, երկրի կողմից գլոբալ և միջազգային վերաբերելի օրակարգերի շրջանակներում ստանձնած հանձնառությունները:

Հանրային կառավարման վերանայված սկզբունքները հիմնական շրջանակն են՝ առաջնորդելու Եվրոպական միության թեկնածու երկրներին և պոտենցիալ թեկնածուներին, թե ինչպես կառուցել ավելի լավ հանրային կառավարում:

Եվրոպական միության և Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության (այսուհետ՝ ՏՀԶԿ) համատեղ նախաձեռնություն հանդիսացող SIGMA ծրագրի կողմից մշակվել և 2023 թվականին ՏՀԶԿ Հանրային կառավարման կոմիտեի կողմից հաստատվել են Հանրային կառավարման վերանայված սկզբունքները (այսուհետ՝ նաև Փաստաթուղթ): Հանրային կառավարման վերանայված սկզբունքները կարգավորում են 6 ոլորտ, որոնց համար սահմանված է 32 սկզբունք և 270 ենթասկզբունք: 32

սկզբունքները ուրվագծում են արժեքները, վարքագիծը և արդյունքները, իսկ 270 ենթասկզբունքներն ավելի մանրամասն ուղեցույց են հանդիսանում, թե ինչպես հասնել այդ արդյունքներին և ապահովել համապատասխան վարչական կարողություններ:

Հանրային կառավարման սկզբունքների 3-րդ ոլորտը վերաբերում է հանրային ծառայություններին և մարդկային ռեսուրսների կառավարմանը, որի 11-րդ սկզբունքը կարգավորում է հանրային ծառայողների վարձատրության հարաբերությունները՝ հանրային ծառայողները մոտիվացված են, արդար և մրցակցային վարձատրվում են և ունեն լավ աշխատանքային պայմաններ: Փաստաթղթի 11-րդ սկզբունքի ներքո էլ սահմանված են հետևյալ 9 ենթասկզբունքները.

- Հանրային կառավարումն առաջարկում է ֆինանսական և ոչ ֆինանսական փոխհատուցումների մրցակցային փաթեթ՝ վարձատրություն և նպաստներ, զարգացման և կարիերայի հնարավորություններ, աշխատանքի անվտանգություն և հարգալից և ներառական աշխատանքային միջավայր՝ ներգրավելու, մոտիվացնելու և պահպանելու պահանջվող հմտություններով և կարողություններով աշխատողներին և թիմերին:

- Հանրային կառավարումը նպաստում է հավասար աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրությանը և՛ առանձին հաստատություններում, և՛ հանրային կառավարման ողջ տարածքում՝ որոշելով աշխատանքի դասակարգման հիման վրա հիմնական աշխատավարձը: Այն հիմնավորում է նպաստները և այլ արտոնությունները օրենքով սահմանված օբյեկտիվ չափանիշների վրա և երաշխավորում է, որ վարձատրության մեջ խտրականություն չլինի:

- Աշխատավարձի համակարգը հարկաբյուջետային առումով մատչելի է: Աշխատավարձի էվոլյուցիան կանխատեսելի է:

- Աշխատավարձի համակարգը թափանցիկ է աշխատողների և հանրության համար՝ միաժամանակ ապահովելով անձնական զգայուն տվյալների պաշտպանության բավարար աստիճան:

- Գնահատման և վարձատրության կառույցները ապահովում են աշխատավարձի բարձրացման հնարավորություններ:

- Կատարողականի հետ կապված վարձատրությունը, եթե ներդրվի, կկազմի աշխատավարձի սահմանափակ մասնաբաժինը, այն հիմնված է հստակ չափանիշների վրա և ապահովում է հանրային շահին համահունչ խթաններ:

- Հանրային կառավարումը հոգ է տանում աշխատողների բարեկեցության մասին, ներառյալ նրանց անվտանգությունը, առողջությունը, աշխատանքից բավարարվածությունը և ներգրավվածությունը: Այն պարբերաբար վերահսկում է անձնակազմի բարեկեցությունը՝ աշխատանքային պայմանները օպտիմալացնելու համար:

- Աշխատանքային ճկուն պայմանավորվածությունները հասանելի են հանրային կառավարման աշխատակիցների համար (գրասենյակ, հեռավար աշխատանք, կես դրույքով, հիբրիդ և այլն) կազմակերպչական հիերարխիայի բոլոր մակարդակներում՝ խթանելու արտադրողականությունը և աշխատանք-կյանքի հավասարակշռությունը և նվազեցնելու շրջակա միջավայրի ազդեցությունը:

- Հանրային կառավարումը սոցիալական երկխոսության մեջ ներգրավում է արհմիություններին և աշխատակիցների ներկայացուցիչներին:

Աշխատավարձի համակարգի հինգ առանցքային հենասյուներն են՝ հավասարությունը, մրցունակությունը, կատարողականը, համապատասխանությունը և մատչելիությունը:

- Հավասարության սկզբունքը ապահովում է հավասար աշխատանքի համար հավասար վարձատրությունը (աշխատավարձի արդարացի համակարգ, հստակ կապ աշխատանքի վարկանիշի (պաշտոնի գնահատման արդյունքի) և հիմնական աշխատավարձի միջև, աշխատավարձի փոփոխական մասի ռացիոնալացում, աշխատավարձի թափանցիկություն, փաստեր):

- Մրցունակությունը ապահովում է, որ աշխատավարձերը մասնավոր հատվածի համեմատ գրավիչ լինեն. (հուսալի համեմատական տվյալներ, ճշգրտվող աշխատավարձեր, սեղմման հարաբերակցություն (պաշտոնի յուրաքանչյուր խմբում նվազագույն և առավելագույն գործակիցների միջև տարբերությունը), այլ սոցիալական երաշխիքներ, փաստեր):

- Կատարողական. աշխատողների խրախուսում դրամական պարգևատրմամբ (հիմնական աշխատավարձի բարձրացում կատարողականի հիման վրա կամ կատարողականի համար տրվող բոնուս/հավելավճար):

- Համապատասխանություն. համապատասխանեցնել աշխատավարձի համակարգի բարեփոխումները վարչական համակարգի և համակարգային բարեփոխումների (ՀԿԲՌ) և ՄՌԿ առանձնահատկությունների հետ:

- Մատչելիություն. երաշխավորում է, որ աշխատավարձերը մակրոտնտեսական համատեքստում երկարաժամկետ առումով կայուն լինեն:

Զեկույցի եզրակացություններում «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքով սահմանված կարգավորումները դիտարկվում են նաև Հանրային կառավարման սկզբունքների համապատասխանության տեսանկյունից:

ՊԵՏԱԿԱՆ ՊԱՇՏՈՆ ԵՎ ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՈՆ ԶԲԱՂԵՑՆՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԲԱԶԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐԶԸ

2014 թվականի հուլիսի 1-ից Հայաստանի Հանրապետության հանրային իշխանության մարմիններում (բացառությամբ տեղական ինքնակառավարման մարմինների) ներդրված վարձատրության միասնական համակարգի հիմքում դրված սկզբունքներից կարևորագույնը պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց հիմնական աշխատավարձի¹ (պաշտոնային դրույքաչափի) չափի որոշման համար մեկ ընդհանուր ելակետային միավորի՝ բազային աշխատավարձի սահմանումն էր: Դրան զուգընթաց էլ բազային աշխատավարձի չափը կապվեց նվազագույն աշխատավարձի հետ: Մասնավորապես, Օրենքի 5-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ բազային աշխատավարձի չափը չի կարող ցածր լինել օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի անվանական չափի 80 տոկոսից և գերազանցել

¹ հիմնական աշխատավարձը օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, տվյալ պաշտոնի համար նախատեսված աշխատանքները (աշխատանքային գործառույթները) կատարելու համար սահմանված վարձատրության չափն է

օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի անվանական չափի 120 տոկոսը: Այս բանաձևի սահմանումը նպատակ ուներ պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց աշխատավարձի բարձրացումը դարձնել առավել կանխատեսելի, միևնույն ժամանակ, պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց աշխատավարձերի չափերի և աշխատուժի վերարտադրության համար անհրաժեշտ ծախսերի միջև ուղղակի կապ ստեղծել, ինչպես նաև ապահովել աշխատանքի արտադրողականության փոփոխությամբ պայմանավորված աշխատավարձերի վերանայման (բարձրացման) գործընթացը: Այն մասնավորապես հիմնավորվում է նվազագույն աշխատավարձի՝ պետության՝ որպես սոցիալ-տնտեսական քաղաքականության հիմնական գործիքի դերով:

2021 թվականի զեկույցում ներկայացվել էր 2020 թվականին նվազագույն աշխատավարձի բարձրացումից հետո «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքի 5-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված՝ բազային աշխատավարձի և նվազագույն աշխատավարձի հարաբերակցության խախտման հետևանքները չեզոքացնելու, պետական մարմիններում նվազագույն աշխատավարձից ցածր աշխատավարձերը բացառելու նպատակով օրենքում ժամանակավոր դրույթներ սահմանող օրենքների մասին, որոնք գործեցին մինչև 2022 թվականի դեկտեմբերի 31-ը: 2023 թվականի հունվարի 1-ից Հայաստանի Հանրապետությունում նվազագույն ամսական աշխատավարձի բարձրացմանը զուգահեռ բազային աշխատավարձի բարձրացմամբ հնարավոր դարձավ վերականգնել բազային աշխատավարձի և նվազագույն աշխատավարձի ռացիոնալ հարաբերակցությունը: 2023 թվականի հունվարի 1-ից նվազագույն աշխատավարձը սահմանվեց 75000 ՀՀ դրամ, իսկ բազային աշխատավարձը՝ 83200 ՀՀ դրամ՝ 66140 ՀՀ դրամի փոխարեն՝ աճելով 25.79 տոկոսով: Հարկ է նշել, որ բազային աշխատավարձի բարձրացումը հիմնականում իրականացվեց պետական մարմիններին հատկացված պարզևատրումների հավելյալ ֆոնդերի միջոցների հաշվին, միևնույն ժամանակ յուրաքանչյուր մարմնի աշխատավարձի ֆոնդի 10 տոկոսի չափով պետական բյուջեից լրացուցիչ միջոցներ հատկացվեցին: Այս փոփոխությունը

կարևոր էր նաև այն պատճառով, որ բարձրացավ հիմնական աշխատավարձի չափը՝ աշխատավարձի կայուն մասը:

ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԳԵՐԻՇԽՈՂ ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Սույն զեկույցի պատրաստման նպատակով վերլուծվել են 12819 պետական ծառայողի (դիվանագիտական ծառայողների թիվը չի ներառում) աշխատավարձի վերաբերյալ տվյալներ, որից 8738-ը քաղաքացիական ծառայողներ են, 1175-ը՝ հարկային ծառայողներ, 1090-ը՝ մաքսային ծառայողներ, 664-ը՝ դատական կարգադրիչներ, 265-ը՝ հարկադիր կատարողներ, 49-ը՝ Սահմանադրական դատարանի աշխատակազմում պետական ծառայողներ, 751-ը՝ էկոպարեկային ծառայողներ, 87-ը՝ պրոբացիայի ծառայողներ (պետական ծառայողների բաշխվածությունը ըստ պաշտոնների խմբերի ներկայացված է հավելված 1-ում): Կառավարության 2014թ. դեկտեմբերի 18-ի N 1420-Ն որոշման N 2 հավելվածի 1-ին ձևի համաձայն՝ պետական մարմինները ներկայացնում են տվյալներ պետական ծառայողների զբաղեցրած պաշտոնի, կրթության, մասնագիտության, աշխատանքային ստաժի, սեռի, տարիքի և աշխատավարձերի (հիմնական, լրացուցիչ, պարգևատրումներ) չափերի վերաբերյալ:

Համաձայն իրականացված վերլուծության արդյունքների՝ 2024 թվականի մարտի 1-ի դրությամբ պետական ծառայության համակարգում պաշտոնի անձնագրով մասնագիտության պահանջ ներկայացնող պաշտոնների թիվը կազմել է 3541: Գերիշխող մասնագիտություններ են հանդիսացել իրավագիտությունը, տնտեսագիտությունը և կառավարումը:

Իրավագիտություն մասնագիտությամբ ծառայողները կազմել են պաշտոնի անձնագրի պահանջի համաձայն որևէ մասնագիտությամբ պաշտոն զբաղեցնող ծառայողների 21 տոկոսը (750 ծառայող), նրանց միջին աշխատավարձը կազմել է 465882 ՀՀ դրամ, տնտեսագիտություն մասնագիտությամբ ծառայողները՝ 13 տոկոսը (471 ծառայող), նրանց միջին աշխատավարձը կազմել է 500560 ՀՀ դրամ, իսկ երրորդ առավել

հաճախ հանդիպող՝ կառավարում մասնագիտությամբ ծառայողները՝ 1.8 տոկոսը (65 ծառայող) և նրանց միջին աշխատավարձը կազմել է 409087 ՀՀ դրամ:

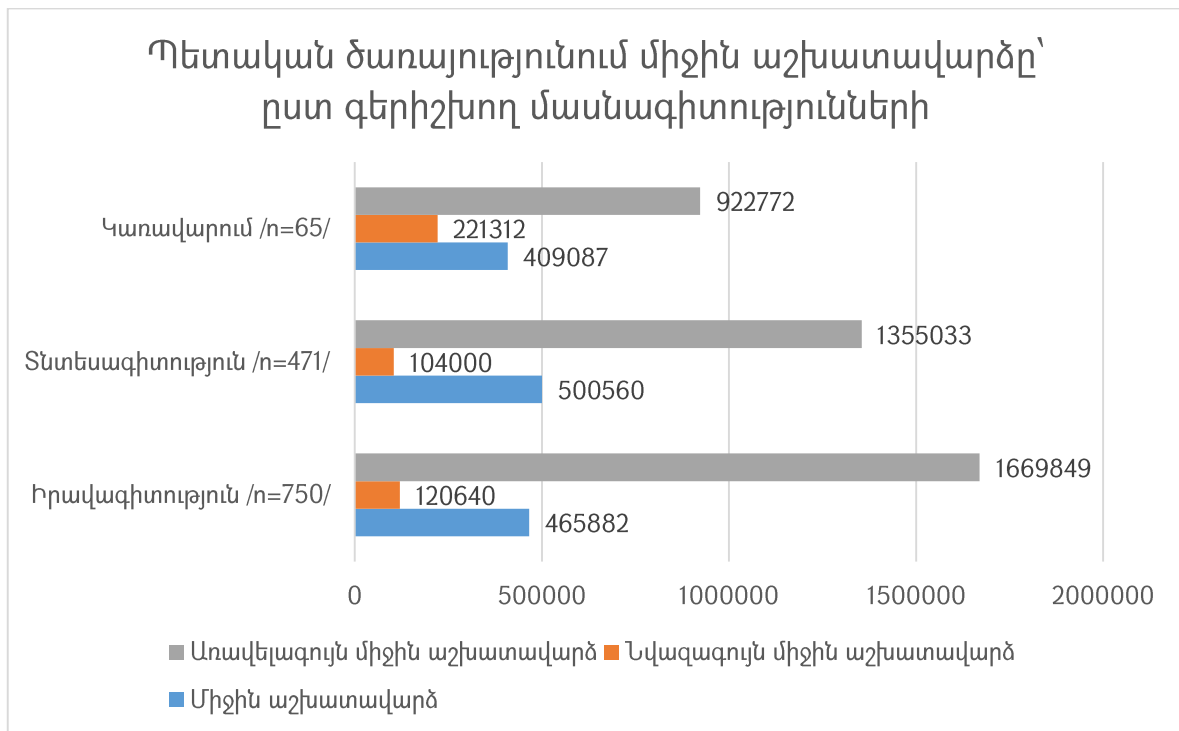
Գերիշխող մասնագիտության պահանջ ներկայացնող պաշտոն զբաղեցնողների վերաբերյալ տվյալները ներկայացնելիս հիմք են ընդունվել այն ծառայողների տվյալները, որոնց համար գերիշխող մասնագիտությունը նախատեսված է եղել որպես պաշտոնի անձնագրով սահմանված մասնագիտություն: Բացի այդ, հաճախ որպես պաշտոնի անձնագրով սահմանված կրթության պահանջ նշվում է Կառավարության 2014 թվականի հոկտեմբերի 23-ի «Հայաստանի Հանրապետության բարձրագույն մասնագիտական կրթության մասնագիտությունների և որակավորումների ցանկը հաստատելու մասին» N 1191-Ն որոշմամբ հաստատված ցանկից «Գործարարություն և վարչարարություն» ոլորտը, որի ներքո կան մի քանի ենթաօլորտներ և մասնագիտություններ, որոնց թվում է նաև կառավարում մասնագիտությունը: Պետք է նշել նաև, որ օրինակ Պետական եկամուտների կոմիտեի տրամադրած տեղեկության մեջ հարկային ծառայողների (որոնք պետական ծառայության համակարգում մեծ թիվ են կազմում) «կրթությունը՝ ըստ պաշտոնի անձնագրի» սյունակում հղում է կատարվել Փոխվարչապետի 2020 թվականի հունիսի 29-ի «Հարկային ծառայության պաշտոնի նշանակվելու համար անհրաժեշտ մասնագիտությունների ցանկը հաստատելու մասին» N 367-Լ որոշմանը, որի հավելվածով սահմանված է 25 մասնագիտություն, որոնց թվում են նաև իրավագիտություն, տնտեսագիտություն և կառավարում մասնագիտությունները: Գերիշխող մասնագիտությունները հստակեցնելու նպատակով նման դեպքերում համադրվել են պաշտոնի անձնագրով սահմանված մասնագիտությունը և տվյալ ծառայողի ստացած կրթությունը: Եթե համադրման արդյունքում դրանք նույնական են եղել, այդ տվյալը հաշվի է առնվել վերլուծությունն իրականացնելիս:

Իրավագիտություն, տնտեսագիտություն և կառավարում մասնագիտությունների միջին աշխատավարձերի տարբերությունները (համապատասխանաբար՝ 465882 ՀՀ դրամ, 500560 ՀՀ դրամ և 409087 ՀՀ դրամ) հետևյալն են՝ տնտեսագիտություն մասնագիտությամբ ծառայողների միջին աշխատավարձը բարձր է իրավագիտություն մասնագիտությամբ ծառայողների միջին աշխատավարձից 6.92 տոկոսով, իսկ կառավարում մասնագիտությամբ ծառայողների միջին աշխատավարձից 18.2 տոկոսով:

Աղյուսակ 1.

Պետական ծառայությունում միջին աշխատավարձը՝ ըստ պաշտոնի անձնագրերում պահանջվող գերիշխող մասնագիտությունների

Իրավագիտություն	Միջին աշխատավարձ	465882
	Աշխատողների թիվ	750
	Նվազագույն միջին աշխատավարձ	120640
	Առավելագույն միջին աշխատավարձ	1669849
Տնտեսագիտություն	Միջին աշխատավարձ	500560
	Աշխատողների թիվ	471
	Նվազագույն միջին աշխատավարձ	104000
	Առավելագույն միջին աշխատավարձ	1355033
Կառավարում	Միջին աշխատավարձ	409087
	Աշխատողների թիվ	65
	Նվազագույն միջին աշխատավարձ	221312
	Առավելագույն միջին աշխատավարձ	922772



Կառավարության 2014 թվականի դեկտեմբերի 18-ի N 1420-Ն որոշման համաձայն՝ ըստ գերիշխող մասնագիտությունների միջին աշխատավարձը վերլուծվել է նաև ըստ ծառայությունների տեսակների (տե՛ս աղյուսակ 2):

Աղյուսակ 2.

**Միջին աշխատավարձը պետական ծառայության տեսակներում՝ ըստ գերիշխող
մասնագիտությունների**

Պետական ծառայության տեսակը	Գերիշխող մասնագիտությունը	Միջին աշխատավարձը
Քաղաքացիական ծառայություն	Իրավագիտություն	414868
	Տնտեսագիտություն	470116
	Կառավարում	434074
Հարկային ծառայություն	Իրավագիտություն	505516
	Տնտեսագիտություն	490087
	Կառավարում	487875
Մաքսային ծառայություն	Իրավագիտություն	526407
	Տնտեսագիտություն	489787
	Կառավարում	453497
Էկոպարեկային ծառայություն	Իրավագիտություն	170751

	Տնտեսագիտություն	137857
	Կառավարում	155294
Դատական կարգադրիչների ծառայություն	Իրավագիտություն	318511
	Տնտեսագիտություն	277514
	Կառավարում	282130
Հարկադիր կատարման ծառայություն	Իրավագիտություն	379619
	Տնտեսագիտություն	365500
	Կառավարում	359754
Պրոբացիայի ծառայություն	Իրավագիտություն	434652
	Տնտեսագիտություն	426378
	Կառավարում	343596
ՍԴ աշխատակազմ	Իրավագիտություն	467376
	Տնտեսագիտություն	487965
	Կառավարում	0
Ընդհանուր	Իրավագիտություն	435278
	Տնտեսագիտություն	429621
	Կառավարում	393488

Իրավագիտություն մասնագիտությամբ (պահանջը սահմանված է պաշտոնի անձնագրով) ծառայողների միջին աշխատավարձի ամենաբարձր չափը մաքսային ծառայությունում է՝ 526407 ՀՀ դրամ: Տնտեսագիտություն մասնագիտությամբ ծառայողների միջին աշխատավարձը գրեթե հավասար է հարկային ծառայությունում, մաքսային ծառայությունում և Սահմանադրական դատարանի աշխատակազմում, համապատասխանաբար՝ 490087, 489787 և 487965 ՀՀ դրամ, որոնք ամենաբարձր չափերն են: Կառավարում մասնագիտությամբ ծառայողների միջին աշխատավարձի ամենաբարձր չափը հարկային ծառայությունում է՝ 487875 ՀՀ դրամ:

Բոլոր մասնագիտությունների գծով միջին աշխատավարձի ամենացածր չափը դատական կարգադրիչների ծառայությունում է, համապատասխանաբար՝ 318511 ՀՀ դրամ, 277514 ՀՀ դրամ, 282130 ՀՀ դրամ: Դատական կարգադրիչների ծառայությունում աշխատավարձերի ցածր մակարդակը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ կրտսեր խմբի պաշտոն զբաղեցնողները ծառայողների ընդհանուր թվի մեջ կազմում են 76.8 տոկոս:

ՄԻՋԻՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԸ ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ

Պետական ծառայողների աշխատավարձերի չափերի վերլուծության արդյունքներով պարզվել է, որ 2024 թվականին պետական ծառայությունում միջին աշխատավարձը կազմել է 411322² ՀՀ դրամ, (էկոպարեկային ծառայության և պրոբացիայի ծառայության տվյալներն այս հաշվարկում ներառված չեն, քանի որ էկոպարեկային ծառայությունը դեռևս ամբողջությամբ ձևավորված չէ, պաշտոնները զբաղեցված են պայմանագրային հիմունքներով, ցածր աշխատավարձով, իսկ պրոբացիայի ծառայությունը ստեղծվել է 2023 թվականի դեկտեմբերին: Էկոպարեկային ծառայության և պրոբացիայի ծառայության տվյալների ընդգրկմամբ միջին աշխատավարձը կազմում է 405837 ՀՀ դրամ): Միջին նվազագույն աշխատավարձը կազմել է 120640 ՀՀ դրամ, իսկ միջին առավելագույն աշխատավարձը՝ 3272957 ՀՀ դրամ, նվազագույն պաշտոնային դրույքաչափը՝ 104000 ՀՀ դրամ: Դիվանագիտական ծառայողների աշխատավարձի տվյալները վերը ներկայացված հաշվարկներում ներառված չեն, այն հաշվարկվել է առանձին:

Աղյուսակ 3.

Միջին աշխատավարձը՝ ըստ պետական ծառայության տեսակների

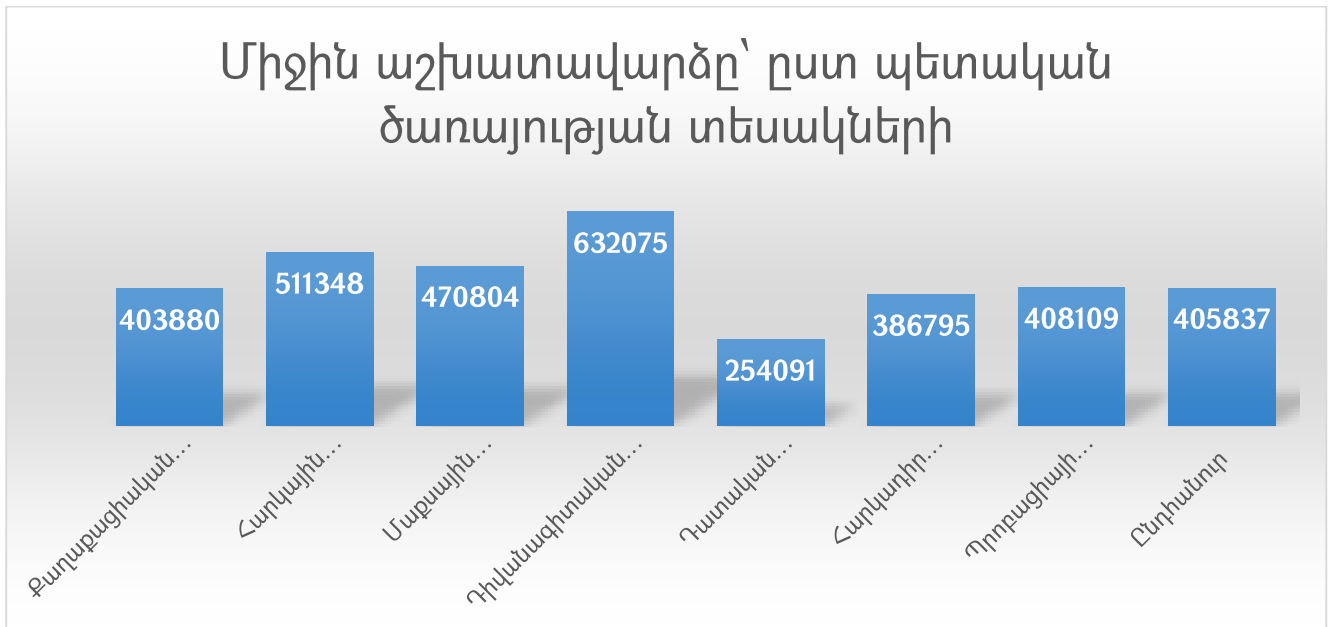
Պետական ծառայության տեսակը	Միջին աշխատավարձը
Քաղաքացիական ծառայություն	403880
Հարկային ծառայություն	511348
Մաքսային ծառայություն	470804
Դիվանագիտական ծառայություն	632075
Դատական կարգադրիչների ծառայություն	254091
Հարկադիր կատարման ծառայություն	386795
Պրոբացիայի ծառայություն	408109

² Միջին աշխատավարձի մեջ պարգևատրումները ներկայացված են 2023 թվականի ընդհանուր տվյալներով

Ընդհանուր

405837

Գծապատկեր 2.



Պետական ծառայության համակարգում միջին աշխատավարձը բարձր է միջին նվազագույն աշխատավարձից 3.36 անգամ, իսկ միջին առավելագույն աշխատավարձը բարձր է միջին նվազագույն աշխատավարձից 27.1 անգամ (2021 թվականին՝ 17.2 անգամ): Ակնհայտ է, որ լրացուցիչ աշխատավարձի և հատկապես պարգևատրումների հաշվին էականորեն փոխվում է աշխատավարձի պատկերը. եթե նվազագույն և առավելագույն դրույքաչափերի հարաբերությունը (պաշտոնային դրույքաչափերի հաշվարկման գործակիցների հարաբերակցությունը՝ 9.65/1.25) շուրջ 8 (7.72) է, ապա միջին նվազագույն աշխատավարձը միջին առավելագույն աշխատավարձից փոքր է 27 անգամ:

Պաշտոնային դրույքաչափերի հաշվարկման նվազագույն և առավելագույն գործակիցների հարաբերակցությունը ներկայացնելով՝ անհրաժեշտ ենք համարում անդրադառնալ նաև պետական ծառայողների (բացառությամբ զինծառայողների և նրանց հավասարեցված անձանց) պաշտոնների յուրաքանչյուր ենթախմբում բնականոն աճով պայմանավորված գործակիցների փոփոխության մեծությանը, ինչպես նաև պաշտոնների խմբերի, ենթախմբերի գործակիցների (նվազագույն և հաջորդող գործակիցներ) փոփոխության արագությանը: Պաշտոնների ցածր ենթախմբերում բնականոն աճով

պայմանավորված գործակիցների փոփոխությունը 0.04 տոկոսից աճում և պաշտոնների բարձր խմբերում հասնում է մինչև 0.26-0.32 տոկոսի: Պաշտոնների ենթախմբերի գործակիցների փոփոխության արագությունը 1.16-1.2 է:

Աղյուսակ 4.

Պետական ծառայությունում միջին աշխատավարձի փոփոխությունը 2018, 2021 և 2024 թվականներին՝ ըստ պաշտոնների խմբերի

Պաշտոնի խումբը	Միջին աշխատավարձը պետական ծառայությունում	Միջին աշխատավարձը քաղաքացիական ծառայությունում			Աճը	
	2021թ.	2018թ.	2021թ.	2024թ.	2018-2021թթ.	2021-2024թթ.
ղեկավար-1,2 բարձրագույն	751894	611812	754525	982947	23%	30.3%
ղեկավար-3,4,5, մասնագիտական-1,2	437975	358128	411405	539141	15%	31.0%
մասնագիտական-3,4,5	241568	217087	257123	309095	18%	20.2%
մասնագիտական-6,7	160628	143298	171771	198001	20%	15.3%

Աղյուսակ 4.1

Միջին աշխատավարձը դիվանագիտական ծառայությունում

Պաշտոնի անվանումը	Միջին աշխատավարձը դիվանագիտական ծառայությունում, 2021 թ.	Միջին աշխատավարձը դիվանագիտական ծառայությունում, 2024թ.	Աճը (%) 2021-2024թթ.
1-ին քարտուղար	369588	637046	42.0
2-րդ քարտուղար	302558	639786	52.7
3-րդ քարտուղար	259551	629302	58.8
վարչության պետ	644815	631289	-2.1

խորհրդական	487861	645796	24.5
բաժնի վարիչ	490348	630729	22.3
կցորդ	358048	626873	42.9

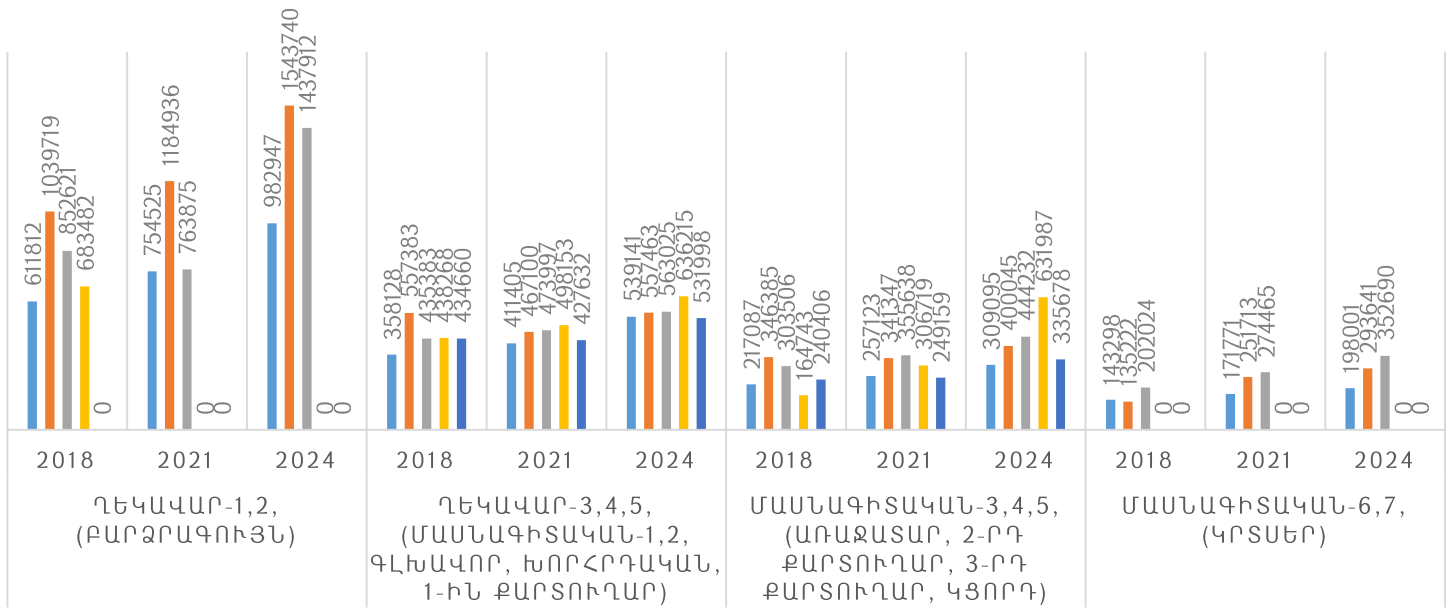
Աղյուսակ 4.2

**Միջին աշխատավարձը հարկային, մաքսային և հարկադիր կատարման
ծառայություններում**

Ծառայության տեսակը	Պաշտոնի խումբը	Միջին աշխատավարձը 2021թ.	Միջին աշխատավարձը 2024թ.	Աճը (%) 2021-2024թթ.
Հարկային ծառայություն	բարձրագույն	1184936	1543740	23.2
	գլխավոր	467100	557463	16.2
	առաջատար	341347	400045	14.7
	կրտսեր	251713	293641	14.3
Հարկադիր կատարման ծառայություն	գլխավոր	427632	531998	19.6
	առաջատար	249159	335678	25.8
Մաքսային ծառայություն	բարձրագույն	763875	1437912	46.9
	գլխավոր	473997	563025	15.8
	առաջատար	355638	444232	19.9
	կրտսեր	274465	352690	22.1

2018-2024 ԹԹ. ՄԻՋԻՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ՝ ԸՍՏ ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՏԵՍԱԿՆԵՐԻ

- Քաղաքացիական ծառայություն
- Հարկային ծառայություն
- Մաքսային ծառայություն
- Դիվանագիտական ծառայություն
- Հարկադիր կատարման ծառայություն



Պետական ծառայության համակարգում միջին աշխատավարձից ցածր աշխատավարձ է ստանում 5977 ծառայող (չի ներկայացնում Էկոպարեկային ծառայության ծառայողների թիվը), որը կազմում է սույն զեկույցի շրջանակներում վերլուծված պետական ծառայության պաշտոնների ընդհանուր (առանց Էկոպարեկային ծառայության 12068) թվի 49.5 տոկոսը: Միջին աշխատավարձից բարձր աշխատավարձ է ստանում 5957 ծառայող, որը կազմում է պետական ծառայողների ընդհանուր թվի 49.3 տոկոսը: Վերլուծության արդյունքներից ստացվում է, որ պետական ծառայողների 1.11 տոկոսն էլ ստանում է ընդհանուր միջին աշխատավարձին հավասար աշխատավարձ:

Միջին աշխատավարձից ցածր աշխատավարձ ստացողների միջին աշխատավարձը կազմում է 259358 ՀՀ դրամ, որը շուրջ 2.4 անգամ ցածր է միջին աշխատավարձից բարձր աշխատավարձ ստացողների միջին աշխատավարձի չափից՝ 615816 ՀՀ դրամ:

Ստորև ներկայացվում են պետական ծառայությունում նվազագույն պաշտոնային դրույքաչափը, միջին աշխատավարձը, միջին առավելագույն աշխատավարձը և համապատասխան միջակայքերում աշխատողների թիվը՝ աղյուսակի տեսքով:

Աղյուսակ 5.

Միջին աշխատավարձը, միջին նվազագույն և միջին առավելագույն աշխատավարձերը, միջին աշխատավարձից բարձր և ցածր աշխատավարձ ստացողների միջին, նվազագույն և առավելագույն աշխատավարձերը

ա) միջին աշխատավարձը, միջին նվազագույն և միջին առավելագույն աշխատավարձը

Միջին աշխատավարձը	Միջին նվազագույն աշխատավարձը	Միջին առավելագույն աշխատավարձը	Աշխատողների ընդհանուր թիվը
411322	120640	3272957	12819

բ) միջին աշխատավարձից ցածր և միջին աշխատավարձից բարձր աշխատավարձ ստացողների թիվը, նրանց միջին, նվազագույն և առավելագույն աշխատավարձերը

Միջին աշխատավարձից ցածր աշխատավարձ ստացողների՝	թիվը	5977
	միջին աշխատավարձը	259358
	նվազագույն աշխատավարձը	120640
	առավելագույն աշխատավարձը	388229
Միջին աշխատավարձից բարձր աշխատավարձ ստացողների՝	թիվը	5957
	միջին աշխատավարձը	615816
	նվազագույն աշխատավարձը	399022
	առավելագույն աշխատավարձը	3727957

Կառավարության 2014 թվականի դեկտեմբերի 18-ի N 1420-Ն որոշման պահանջների համաձայն՝ զեկույցում վերլուծությունները ներկայացված են միջին աշխատավարձի

նկատմամբ: Սակայն, հաշվի առնելով, որ մեդիան³ աշխատավարձը ներկայացուցչական ցուցանիշ է, համեմատության համար հաշվարկվել է նաև դրա չափը. 2024 թվականին պետական ծառայությունում մեդիան աշխատավարձը կազմել է 363068 ՀՀ դրամ (2021 թվականին կազմել է 323786 ՀՀ դրամ), որը 13.3 տոկոսով փոքր է միջին աշխատավարձի չափից:

ՄԻՋԻՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԸ՝ ԸՍՏ ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ

Ըստ ծառայությունների միջին, միջին նվազագույն և միջին առավելագույն աշխատավարձերը ներկայացվում են հավելված 2-ում:

Ըստ ծառայությունների միջին աշխատավարձի վերլուծության արդյունքում միջին աշխատավարձը քաղաքացիական ծառայության համակարգում կազմել է 403880 ՀՀ դրամ, Սահմանադրական դատարանի աշխատակազմում⁴ 480121 ՀՀ դրամ, դիվանագիտական ծառայությունում՝ 632075 ՀՀ դրամ, դատական կարգադրիչների ծառայությունում՝ 254091 ՀՀ դրամ, մաքսային ծառայությունում՝ 470804 ՀՀ դրամ, հարկային ծառայությունում՝ 511348 ՀՀ դրամ, հարկադիր կատարման ծառայությունում՝ 386795 ՀՀ դրամ:

Համեմատական վերլուծության արդյունքները ցույց են տալիս, որ պետական ծառայությունում առավելագույն միջին աշխատավարձը շուրջ 27.1 անգամ բարձր է նվազագույն միջին աշխատավարձից: Միջին աշխատավարձը ցածր է դատական կարգադրիչների ծառայությունում՝ 254091 ՀՀ դրամ, որը 1.6 անգամ ցածր է պետական ծառայողների միջին աշխատավարձից:

Միջին աշխատավարձի ամենաբարձր չափը դիվանագիտական ծառայությունում է՝ 632075 ՀՀ դրամ, որը գրեթե 1.5 անգամ բարձր է պետական ծառայողների միջին

3 Մեդիանը թվերի շարքը բաժանում է երկու մասի այնպես, որ հավասարապես մի կեսում լինեն իր արժեքից մեծ, իսկ մյուսում՝ փոքր թվային ցուցանիշներ: Կարելի է նկարագրել այն որպես աճման կամ նվազման կարգով շարված բոլոր արժեքների միջինը, որը միջինից ավելի նախընտրելի է:

4 Սահմանադրական դատարանի աշխատակազմին վերաբերող տվյալները ներկայացվում են առանձին, քանի որ այդ մարմնում պաշտոնները «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով սահմանված կարգով դեռևս գնահատված և դասակարգված չեն:

աշխատավարձի չափից և 2.5 անգամ բարձր է միջին աշխատավարձի ամենացածր չափից (դատական կարգադրիչների ծառայությունում՝ 254091), որից հետո հարկային ծառայությունում՝ 511348 ՀՀ դրամ:

Ուսումնասիրված պետական ծառայություններում միջին նվազագույն աշխատավարձի նվազագույն չափը 120640 ՀՀ դրամ է (քաղաքացիական ծառայությունում), իսկ միջին նվազագույն աշխատավարձի առավելագույն չափը 249898 ՀՀ դրամ է (Սահմանադրական դատարանի աշխատակազմում): Միջին նվազագույն աշխատավարձի ամենացածր և ամենաբարձր ցուցանիշների հարաբերությունը շուրջ 2 է:

Միջին առավելագույն աշխատավարձի ամենաբարձր չափը հարկային ծառայությունում է՝ 3272957 ՀՀ դրամ, որը պետական այլ ծառայության պաշտոնների համադրելի խմբի միջին առավելագույն աշխատավարձի նվազագույն չափից շուրջ 4.9 անգամ բարձր է (Սահմանադրական դատարանի աշխատակազմում՝ 662381 ՀՀ դրամ):

Պետական առանձին ծառայություններում միջին աշխատավարձի նման տարբերակումները ձևավորվել են պարզևատրումների հաշվին:

Առանձին վերլուծվել է նաև ընդհանուր աշխատավարձի մեջ լրացուցիչ աշխատավարձի և պարզևատրումների մասնաբաժինը (տե՛ս հավելված 3), որը միջինում կազմել է շուրջ 32 տոկոս: 2018 թվականին բազային աշխատավարձի զեկույցում ներկայացված վերլուծությունների համաձայն այն կազմում էր 27.6 տոկոս, 2021 թվականին՝ 34 տոկոս, այսինքն՝ ընդհանուր աշխատավարձի մեջ 2021 թվականի համեմատությամբ լրացուցիչ աշխատավարձի մասնաբաժինը 2 տոկոսով նվազել է, սակայն որոշակի փոփոխություն է կատարվել ընդհանուր աշխատավարձի մեջ պարզևատրումների և լրացուցիչ աշխատավարձի առավելագույն չափի մասնաբաժնում: Այսպես, 2018 թվականին լրացուցիչ աշխատավարձի և պարզևատրումների տեսակարար կշիռը ընդհանուր աշխատավարձի մեջ գերազանցել է 50 տոկոսը 52 պետական մարմնից 30-ում, 2024 թվականի վերլուծության տվյալներով լրացուցիչ աշխատավարձի և պարզևատրումների տեսակարար կշիռը ընդհանուր աշխատավարձի մեջ գերազանցել է 50 տոկոսը 61 պետական մարմնից 19-ում (տե՛ս հավելված 3):

**ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ԵՎ ՈՉ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՏՎԱԾԻ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ
ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՄԻՋԻՆ ՉԱՓԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ՝ ԸՍՏ ՊԵՏԱԿԱՆ
ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԳԵՐԻՇԽՈՂ ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ**

Պետական ծառայության համակարգում գերիշխող մասնագիտություններ ունեցող ծառայողների և ոչ պետական հատվածում համապատասխան մասնագիտություններ ունեցող աշխատողների աշխատավարձի մրցունակության ապահովման նպատակով վարձատրության միասնական համակարգի հիմքում դրված է նաև ոչ պետական հատվածի աշխատավարձերի հետ համադրության ապահովման պահանջ: Համաձայն Կառավարության 2014 թվականի դեկտեմբերի 18-ի N 1420-Ն որոշման հավելվածի 5-րդ և 6-րդ կետերի՝ լիազոր մարմինը անձնավորված հաշվառման տեղեկատվական բազայից ստացված տվյալների հիման վրա ուսումնասիրում և վերլուծում է ոչ պետական հատվածի առնվազն 2000 կազմակերպությունում (յուրաքանչյուր մարզից միջինը 100 և Երևան քաղաքից՝ 1000) պետական ծառայության համակարգում գերիշխող մասնագիտություններով աշխատողների աշխատավարձերի չափերը:

Պետական ծառայության համակարգում գերիշխող մասնագիտություններով պետական ծառայողների և ոչ պետական հատվածի աշխատողների աշխատավարձերի համեմատական վերլուծության արդյունքում լիազոր մարմինը, ըստ պետական ծառայության համակարգում գերիշխող մասնագիտությունների, հաշվարկում է աշխատավարձերի նվազագույն, միջին և առավելագույն մակարդակները և գնահատում առկա շեղումները՝ հաշվի առնելով նաև պետական և ոչ պետական հատվածներում միևնույն մասնագիտությամբ աշխատողների կողմից զբաղեցված պաշտոնների համադրելիությունը, աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունները (աշխատաժամանակի ռեժիմները):

Որոշման պահանջներին համապատասխան, Պետական եկամուտների կոմիտեի տրամադրած տեղեկության հիման վրա վերլուծվել են ոչ պետական հատվածում իրավագիտություն, տնտեսագիտություն, կառավարում մասնագիտությամբ՝ ոչ պետական հատվածի աշխատողների միջին աշխատավարձերը Երևան քաղաքում և ՀՀ մարզերում:

Պետական եկամուտների կոմիտեն տրամադրել է 2024 թվականի հուլիս ամսվա եկամտային հարկի և սոցիալական վճարի ամսական հաշվարկներով զրոյից մեծ եկամուտ

հայտարարագրած և գրանցման հայտում իրավագիտություն, տնտեսագիտություն, կառավարում մասնագիտությամբ վարձու աշխատողների աշխատավարձի վերաբերյալ տեղեկություն՝ նշելով, որ «Գրանցման հայտի մասնագիտություն» դաշտի լրացման համար պարտադիր պայմաններ սահմանված չեն և տնտեսվարող սուբյեկտները այն լրացնում են կամայական ձևով, ուստի նույնականացումն իրականացվել է կոնկրետ բառի համընկնմամբ (մարզը դիտարկվել է գործատուի իրավաբանական հասցեով նշված մարզը):

Ոչ պետական հատվածում գերիշխող մասնագիտությունների միջին աշխատավարձի չափի որոշման համար ներկայացված տվյալներից ընտրվել են այն պաշտոնները, որոնց գործառույթների իրականացման համար համապատասխան մասնագիտության առկայությունը պարտադիր կարող է համարվել, միաժամանակ չեն դիտարկվել այն պաշտոնները, որոնք միջինից ցածր որակավորում են պահանջում (ուսումնասիրվել են գլխավոր մասնագետների և բարձր որակավորում ունեցող աշխատողների աշխատավարձերը): Այն պաշտոնների համար, որոնց համար սահմանված է ոչ լրիվ աշխատաժամանակ, սակայն աշխատավարձը գերազանցում է 1 միլիոն ՀՀ դրամը, աշխատավարձի չափը ընդունվել է որպես աշխատաժամանակի նորմալ տևողության համար սահմանված չափ:

Երևան քաղաքում և մարզերում միջին աշխատավարձի վերաբերյալ տվյալները ներկայացվում են աղյուսակ 6-ում:

Աղյուսակ 6.

Ոչ պետական հատվածում իրավագիտություն, տնտեսագիտություն, կառավարում և հարակից մասնագիտություններով⁵ աշխատողների միջին աշխատավարձերը՝ ըստ մարզերի

Տարածքը	Մասնագիտությունը	Միջին աշխատավարձը
Արագածոտն	Իրավագիտություն	457169
	Տնտեսագիտություն	171697

⁵ Հարակից մասնագիտությունները ընդգրկվել են ներկայացուցչական տվյալներ ապահովելու նպատակով

	Կառավարում	420487
Կոտայք	Իրավագիտություն	551643
	Տնտեսագիտություն	282241
	Կառավարում	303631
Լոռի	Իրավագիտություն	487806
	Տնտեսագիտություն	274728
	Կառավարում	363774
Սյունիք	Իրավագիտություն	595861
	Տնտեսագիտություն	361128
	Կառավարում	573039
Տավուշ	Իրավագիտություն	367377
	Տնտեսագիտություն	371877
	Կառավարում	291921
Վայոց ձոր	Իրավագիտություն	393121
	Տնտեսագիտություն	265439
	Կառավարում	163040
Արմավիր	Իրավագիտություն	347525
	Տնտեսագիտություն	542744
	Կառավարում	176610
Գեղարքունիք	Իրավագիտություն	291350
	Տնտեսագիտություն	248597
	Կառավարում	199098
Արարատ	Իրավագիտություն	420819
	Տնտեսագիտություն	228411
	Կառավարում	212927
Շիրակ	Իրավագիտություն	218330
	Տնտեսագիտություն	259657
	Կառավարում	209759
Երևան	Իրավագիտություն	648318
	Տնտեսագիտություն	645602
	Կառավարում	527256
Ընդհանուր	Իրավագիտություն	434484
	Տնտեսագիտություն	332011
	Կառավարում	312867

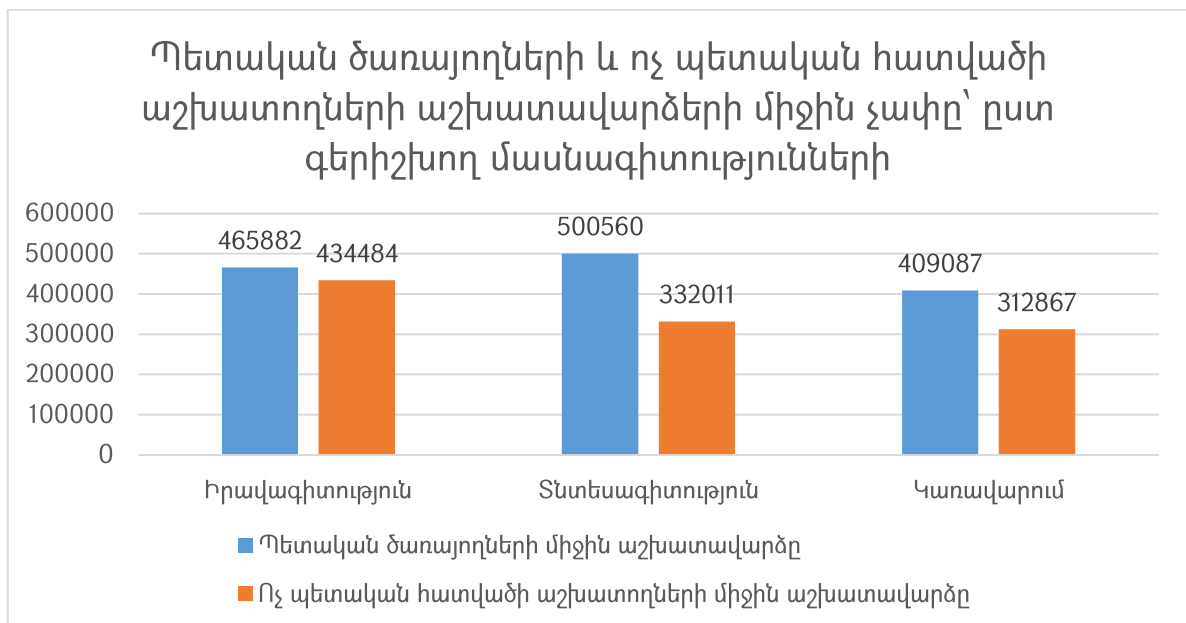
Պետական ծառայողների և ոչ պետական հատվածի աշխատողների աշխատավարձերի համեմատական վերլուծության արդյունքում ստացվել է հետևյալ պատկերը՝

Աղյուսակ 7.1

Պետական ծառայողների և ոչ պետական հատվածի աշխատողների աշխատավարձերի միջին չափերը՝ ըստ գերիշխող մասնագիտությունների

Գերիշխող մասնագիտությունը	Պետական ծառայողների միջին աշխատավարձը	Ոչ պետական հատվածի աշխատողների միջին աշխատավարձը	Տարբերությունը
Իրավագիտություն	465882	434484	6.7
Տնտեսագիտություն	500560	332011	33.7
Կառավարում	409087	312867	23.5

Գծապատկեր 4.



Վերլուծության արդյունքների համաձայն՝ իրավագիտություն մասնագիտությամբ աշխատողները գրեթե հավասար են վարձատրվում, իսկ տնտեսագիտություն և կառավարում մասնագիտությամբ աշխատողների դեպքում պետական ծառայողների աշխատավարձը բարձր է համապատասխանաբար 33.7 և 23.5 տոկոսով:

Սակայն, հաշվի առնելով այն, որ պետական ծառայողների դեպքում ներկայացված են միջին աշխատավարձի տվյալներ, որում լրացուցիչ աշխատավարձը կազմում է մոտ 32 տոկոս, իսկ ոչ պետական հատվածում ներկայացված է 2024 թվականի հուլիս ամսվա եկամուտը՝ եթե գերիշխող մասնագիտությունների միջին աշխատավարձը պայմանականորեն նվազեցնենք 32 տոկոսով՝ կստացվի, որ ոչ պետական հատվածում իրավագիտություն մասնագիտությամբ աշխատողների աշխատավարձը բարձր է 27.1 տոկոսով, կառավարում մասնագիտությամբ աշխատողներինը՝ 11.1 տոկոսով, իսկ տնտեսագետների դեպքում աշխատավարձը 2.5 տոկոսով բարձր է պետական ծառայությունում (տե՛ս աղյուսակ 7.2):

Աղյուսակ 7.2
Պետական ծառայողների և ոչ պետական հատվածի աշխատողների աշխատավարձերի չափերը՝ ըստ գերիշխող մասնագիտությունների

Գերիշխող մասնագիտությունը	Պետական ծառայողների միջին աշխատավարձը	Ոչ պետական հատվածի աշխատողների միջին աշխատավարձը	Տարբերությունը
Իրավագիտություն	316800	434484	27.1
Տնտեսագիտություն	340381	332011	-2.5
Կառավարում	278179	312867	11.1

Առանձին ուսումնասիրվել է նաև պետական ծառայությունում և ոչ պետական հատվածում 1 միլիոն դրամից բարձր աշխատավարձ ստացողների տեսակարար կշիռը ուսումնասիրված աշխատողների թվաքանակի մեջ: Համաձայն վերլուծությունների՝ Երևան քաղաքում ոչ պետական հատվածում տնտեսագիտություն մասնագիտությամբ 1 միլիոն դրամից բարձր աշխատավարձ է ստանում 909 վարձու աշխատողից 141-ը կամ նրանց 15.5 տոկոսը: Արագածոտնի մարզում 1 միլիոն դրամից բարձր աշխատավարձ առկա չի եղել, Արարատի մարզում 100 աշխատողից 5 վարձու աշխատող՝ 700000-ից մինչև 913000 դրամ աշխատավարձ է ստացել (որոնք տնտեսագետի աշխատանք չեն կատարում), Արմավիրի մարզում՝ 100-ից 7-ը, Լոռու մարզում 2 աշխատող, որից մեկը 900000 դրամ աշխատավարձով, Կոտայքի մարզում 1 աշխատող՝ 953000 դրամ, Շիրակում՝ 3, Սյունիքում՝

9 աշխատող, որից 3-ը՝ 930000 դրամից բարձր աշխատավարձով, Վայոց ձորում՝ 2 աշխատող, Տավուշում՝ 1 աշխատող:

Երևան քաղաքում իրավագիտություն մասնագիտությամբ 1 միլիոն դրամից բարձր աշխատավարձ է ստանում 703 վարձու աշխատողից 78-ը կամ 12 տոկոսը, իսկ կառավարում մասնագիտությամբ՝ 947 աշխատողից 122-ը կամ 13 տոկոսը:

Իրավագիտություն մասնագիտությամբ 1 միլիոն դրամից բարձր աշխատավարձ Արագածոտնի մարզում ստանում է 36 աշխատողից 2-ը (5.5%), Արարատի մարզում՝ 100 աշխատողից 8-ը (8%), Արմավիրի մարզում՝ 98 աշխատողից 6-ը (6%), Գեղարքունիքի մարզում՝ 52 աշխատողից 1-ը (2%), Լոռու մարզում՝ 97 աշխատողից 1-ը (1%), Կոտայքի մարզում՝ 91 աշխատողից 5-ը (5.5 %), Շիրակի մարզում՝ 90 աշխատողից 1-ը (1%), Սյունիքի մարզում՝ 95 աշխատողից 8-ը (8.5 %), Վայոց ձորի մարզում՝ 18 աշխատողից 1-ը (5.5 %), Տավուշի մարզում՝ 48 աշխատողից 1-ը (2%):

Պետական ծառայության համակարգում 12819 պետական ծառայողից 1 միլիոն դրամից բարձր աշխատավարձ ստացել է 168 ծառայող, կամ 1.3 տոկոսը:

ԸՍՏ ՍԵՌԻ ՄԻՋԻՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

Մինչև միջին աշխատավարձերի վերլուծությունը անհրաժեշտ է ուսումնասիրել կանանց և տղամարդկանց բաշխվածությունը պետական ծառայության պաշտոնների խմբերում: Այսպես՝ ղեկավար խմբի 1-ին և 2-րդ ենթախմբերում (այլ ծառայություններում՝ բարձրագույն խումբ) 108 տղամարդ է ընդգրկված կամ ղեկավար խմբի 1-ին և 2-րդ ենթախմբերում պաշտոն զբաղեցնողների 72.5 տոկոսը և 41 կին կամ այդ խմբի ծառայողների 27.5 տոկոսը: Ղեկավար խմբի 3-5-րդ և մասնագիտական խմբի 1-ին և 2-րդ ենթախմբերում (այլ ծառայություններում՝ գլխավոր խմբում)՝ համապատասխանաբար 3647 տղամարդ կամ 52 տոկոսը և 3348 կին կամ 48 տոկոսը: Մասնագիտական պաշտոնների 3-5-րդ ենթախմբերում (այլ ծառայություններում՝ առաջատար խմբում)՝ 981 տղամարդ կամ 32.6 տոկոսը և 2029 կին կամ 67.4 տոկոսը, իսկ մասնագիտական պաշտոնների 6-8-րդ ենթախմբերում (այլ ծառայություններում՝ կրտսեր խմբում)՝ 934 տղամարդ կամ 37.5 տոկոսը և 1554 կին կամ 62.5 տոկոսը: Ինչպես և վերը նշվել էր,

կանանց ընդգրկվածությունը ցածր խմբի պաշտոններում ավելի մեծ է, որը կարող է պայմանավորված լինել ընտանեկան պարտականություններով, տնային տնտեսության ծանրաբեռնվածությամբ, որով պայմանավորված բարձր աշխատավարձ-բարձր պատասխանատվություն ենթադրող աշխատանքի չեն ձգտում, ինչն էլ ցածր աշխատավարձ է ձևավորում:

Միջին աշխատավարձի տարբերությունը, նախորդ տարիների վերլուծությունների համաձայն, պայմանավորված է եղել 2 հանգամանքով՝ պաշտոնների ցածր խմբերում կանանց ընդգրկվածությամբ և պարգևատրումների հաշվին ձևավորվող խզվածքով:

2024 թվականին հավաքագրված տվյալների համաձայն՝ պետական ծառայության համակարգում արական սեռի միջին աշխատավարձը կազմել է 418320 ՀՀ դրամ, իսկ իգական սեռի միջին աշխատավարձը կազմել է 378212 ՀՀ դրամ: 2021 թվականի զեկույցի համաձայն՝ արական սեռի միջին աշխատավարձը 2021 թվականին կազմում էր 344576 ՀՀ դրամ, իսկ իգական սեռի միջին աշխատավարձը՝ 310401 ՀՀ դրամ: 2021 թվականի համեմատ կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձը աճել է համաչափ, համապատասխանաբար՝ 17.9 և 17.6 տոկոսով:

2024 թվականի տվյալներով աշխատավարձի սեռային խզվածքը կազմել է 9.92 տոկոս (հաշվարկման մեթոդը՝ տղամարդկանց միջին աշխատավարձ - կանանց միջին աշխատավարձ / տղամարդկանց միջին աշխատավարձ x 100):

Տղամարդկանց և կանանց աշխատավարձերի միջին չափերի վերաբերյալ տվյալները ըստ ծառայությունների ներկայացվում է ստորև՝ աղյուսակ 8-ում:

Աղյուսակ 8

Տղամարդկանց և կանանց հիմնական աշխատավարձերի միջին չափերը, միջին աշխատավարձերը՝ ըստ ծառայության տեսակների և պաշտոնի խմբերի, աշխատավարձի սեռային խզվածքը

Ծառայության տեսակը	Պաշտոնի խումբը	Հիմնական աշխատավարձի միջին չափը՝ ըստ սեռի	Միջին աշխատավարձը	Աշխատավարձի սեռային խզվածքը
--------------------	----------------	---	-------------------	-----------------------------

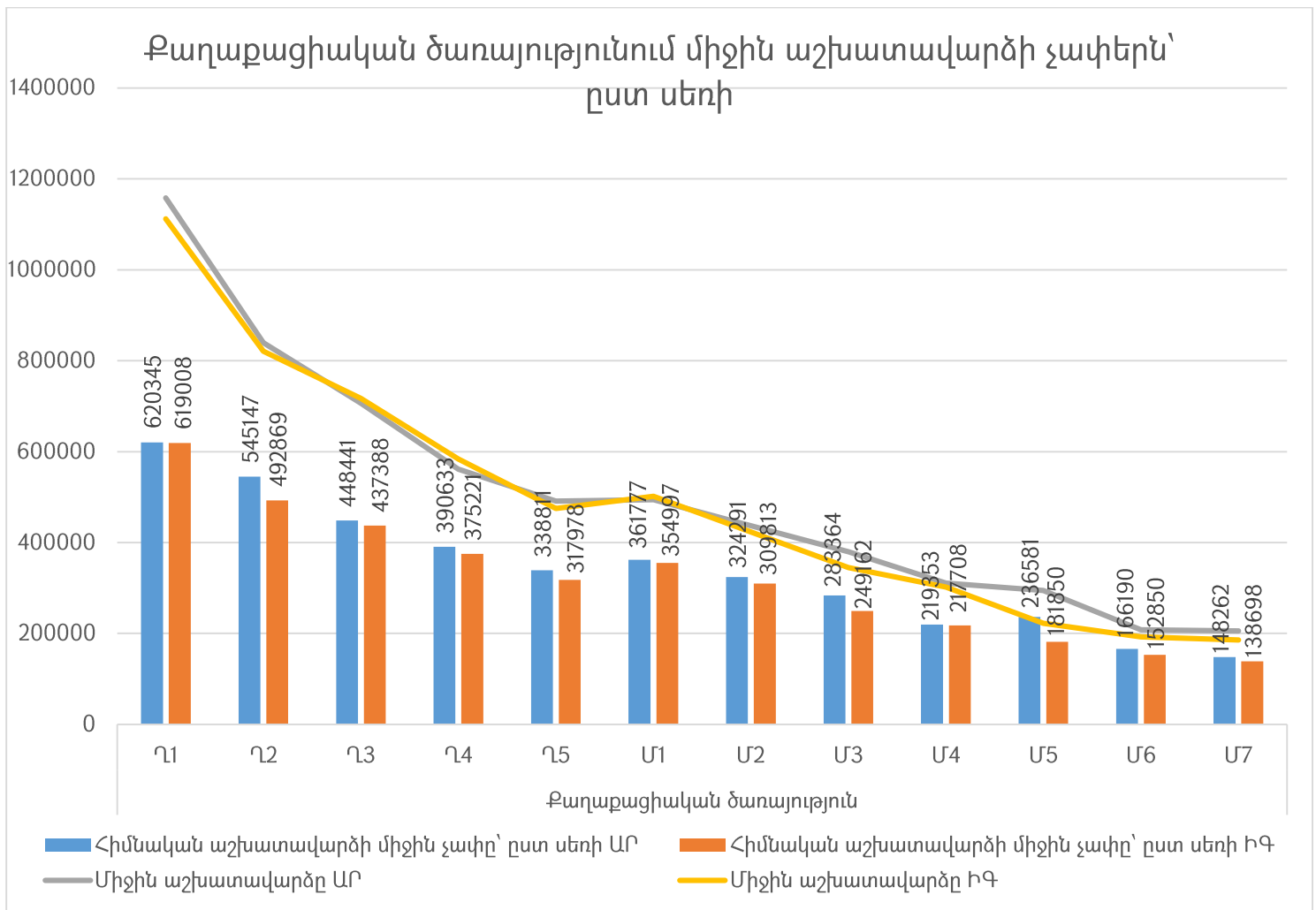
		ԱՐ	ԻԳ	ԱՐ	ԻԳ	
Քաղաքացիական ծառայություն	Ղ1	620345	619008	1158403	1112427	4.0
	Ղ2	545147	492869	839658	821301	2.2
	Ղ3	448441	437388	706281	717048	-1.5
	Ղ4	390633	375221	561386	583720	-4.0
	Ղ5	338811	317978	491019	475291	3.2
	Մ1	361777	354997	494478	501675	-1.5
	Մ2	324291	309813	437157	423358	3.2
	Մ3	283364	249162	379989	345227	9.1
	Մ4	219353	217708	310673	302116	2.8
	Մ5	236581	181850	294247	222319	24.4
	Մ6	166190	152850	208257	192403	7.6
	Մ7	148262	138698	205620	185725	9.7
Հարկային ծառայություն	բարձրագույն	551449	518890	1599712	1450452	9.3
	գլխավոր	319779	308467	413325	389421	5.8
	առաջատար	241622	232225	585838	525629	10.3
	կրտսեր	166251	161361	294107	293162	0.3
Մաքսային ծառայություն	բարձրագույն	499200	475072	1448767	1329356	8.2
	գլխավոր	309991	299435	447656	436842	2.4
	առաջատար	240874	235952	569993	536075	6.0
	կրտսեր	173622	172837	348881	362501	-3.9
Էկոպարեկային ծառայություն	գլխավոր	139827	150833	139827	150833	-7.9
	կրտսեր	133502	0	133502	0	
Դատական կարգադրիչների ծառայություն	Բ1	596544	0	754165	0	
	Բ2	490048	0	618320	0	
	Գ1	416832	0	543660	0	
	Գ2	356204		446710	0	
	Գ3	366080	0	463405	0	
	Ա1	253955	0	315147	0	
	Ա2	212556	205088	268936	248364	7.6
	Ա3	182857	180352	285834	216825	24.1
	Կ1	158931	154018	247499	184147	25.6
Հարկադիր կատարման ծառայություն	գլխավոր	305728	253968	345264	318032	7.9
	առաջատար	195290	187115	533915	500853	6.2
	Գ1	422912	0	512407	0	

Պրոբացիայի ծառայություն	Գ2	407513	0	490476	452039	7.8
	ԳԾ	398912	363001	286248	0	
	ԱԾ	275668	252835	550251	0	
	ԿԾ	231961	0	337856	316203	6.4
ՍԴ աշխատակազմ	Բ1	637312	0	0	662381	
	Բ2	0	506688	681363	647208	5.0
	Գ1	506688	460928	512336	481902	5.9
	Գ2	379669	361449	412059	326515	20.8
	Ա1	334464	254440	850355	0	

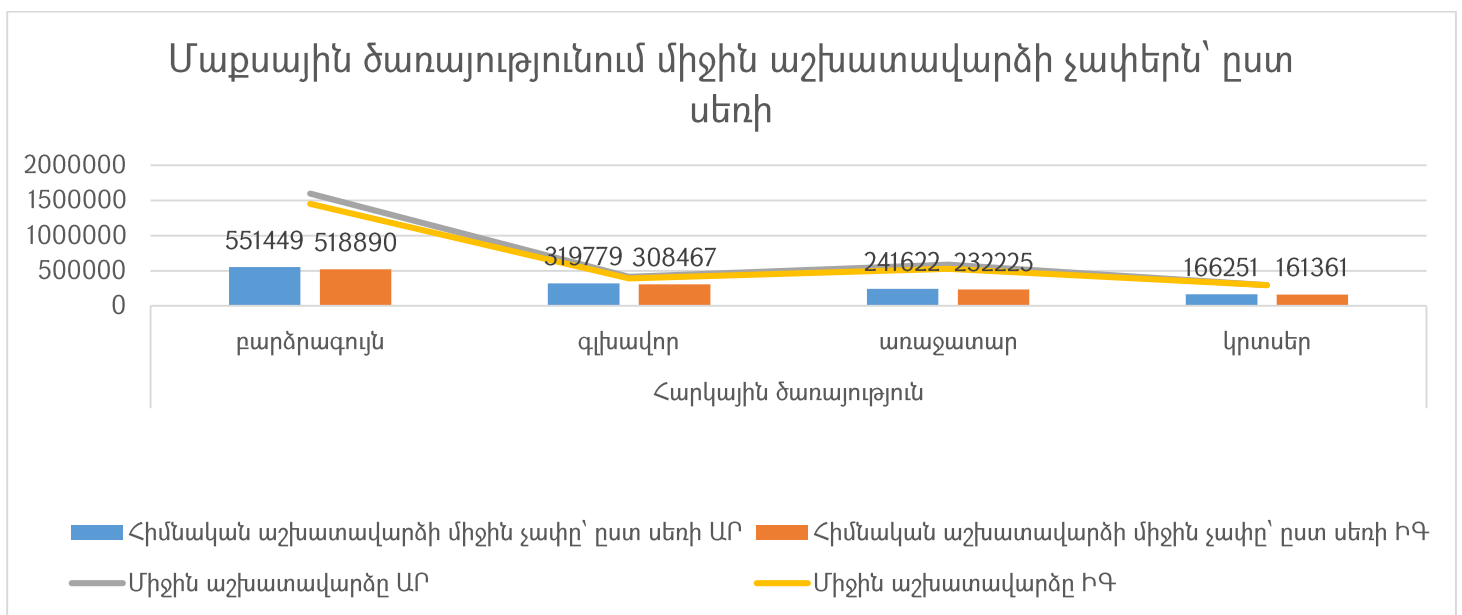
Աղյուսակի տվյալները ցույց են տալիս, որ պաշտոնների գրեթե բոլոր խմբերում աշխատավարձի սեռային խզվածքը շատ ցածր է, բացառությամբ Սահմանադրական դատարանի աշխատակազմում գլխավոր պաշտոնների 2-րդ ենթախմբի, որտեղ խզվածքը կազմել է 20.8 տոկոս, քաղաքացիական ծառայության մասնագիտական պաշտոնների 5-րդ ենթախմբի՝ 24.4 տոկոս, և դատական կարգադրիչների ծառայության առաջատար և կրտսեր խմբերի՝ 24.1 և 25.6 տոկոս: Ուշագրավ է նաև այն փաստը, որ 2021 թվականի համեմատությամբ քաղաքացիական ծառայության ղեկավար պաշտոնների խմբում աշխատավարձի սեռային խզվածքը 29.5 տոկոսից նվազել է և դարձել է 4 տոկոս:

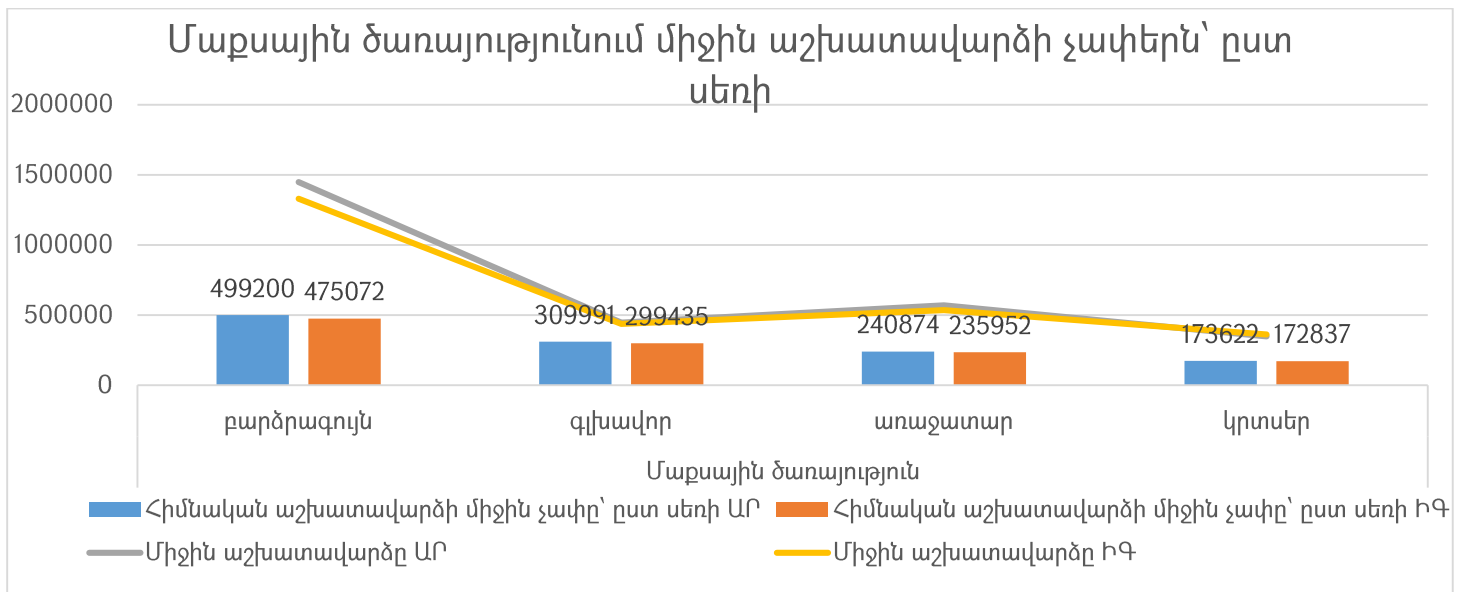
Այսինքն՝ պայմանականորեն բոլոր խմբերում արական և իգական սեռի ներկայացուցիչները գրեթե հավասար են վարձատրվում:

Գծապատկեր 5.



Գծապատկեր 6.





ՊԵՏԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ՇԱՐԺԻ ԵՎ ՀՈՍՈՒՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿՆԵՐԸ

«Հանրային ծառայության մասին» օրենքով ամրագրված հանրային ծառայության հիմնական սկզբունքներից է արժանիքահեն կարիերային առաջընթացի վրա հիմնված հանրային ծառայության կայունությունը: Պետական ծառայության կայունության սկզբունքը ենթադրում է քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխությունից անկախ արհեստավարժ համակարգի ձևավորում, ինչպես նաև պետական ծառայողների հաստատուն թվաքանակի առկայության դեպքում՝ հոսունության ցածր մակարդակի ապահովում:

Ինչպես ոչ պետական հատվածում, այնպես էլ պետական ծառայությունում կադրային փոփոխությունները համարվում են բնական երևույթ, իսկ դրանց բացակայությունը վկայում է լճացման մասին: Սակայն հոսունության բարձր մակարդակը բացասաբար է անդրադառնում աշխատանքի արտադրողականության վրա, միաժամանակ կադրերի հոսունության բարձր մակարդակը հանդիսանում է բարեկեցության ցածր մակարդակի ցուցանիշ:

Հոսունության բնական մակարդակը 3-5 տոկոսն է համարվում, որն անխուսափելի է և չի ազդում պետական մարմնի բնականոն գործունեության վրա:

Հոսունության մակարդակը պարզելու համար ցուցանիշները ստացվել են քաղաքացիական ծառայության տեղեկատվական հարթակից, որը դեռևս ամբողջությամբ չի արտացոլում անհրաժեշտ տվյալները: Առանձին հավաքագրվել նաև Սահմանադրական դատարանի աշխատակազմում պետական ծառայողների, Պետական եկամուտների կոմիտեում քաղաքացիական, հարկային և մաքսային ծառայողների, Հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայությունում հարկադիր կատարողների, Դատական դեպարտամենտում պետական ծառայողների և դատական կարգադրիչների վերաբերյալ անհրաժեշտ տվյալները, քանի որ վերջիններիս անձնական գործերը չեն վարվում Քաղաքացիական ծառայության տեղեկատվական հարթակում: Հաշվի առնելով, որ այս եղանակով ստացված տվյալներում վերլուծության համար անհրաժեշտ տեղեկությունն ամբողջական է, և միաժամանակ հարկային և մաքսային ծառայությունները ավելի մեծ թվով ծառայողներ են ընդգրկում՝ դրանցում պետական ծառայողների շարժի և հոսունության մակարդակները ստորև ներկայացված են առանձին:

2023 թվականի հունվարի 1-ի դրությամբ Պետական եկամուտների կոմիտեում հարկային ծառայության հաստիքների թիվը կազմել է 1385, որից զբաղեցվածը՝ 1270: 2023 թվականի ընթացքում տարբեր պատճառներով աշխատանքից ազատվել են 62 ծառայող կամ 4.5 տոկոսը (առանց ժամկետային պայմանագրով պաշտոն զբաղեցնողների), որից 61-ը ազատվել են այնպիսի հիմքերով, որոնք կարող են դիտարկվել որպես հոսունության ցուցանիշ: Այսինքն՝ ծառայությունից ազատված հարկային ծառայողների հոսունության մակարդակը կազմել է 4.8 տոկոս:

2023 թվականի հունվարի 1-ի դրությամբ Պետական եկամուտների կոմիտեում մաքսային ծառայության հաստիքների թիվը կազմել է 1192, որից զբաղեցվածը՝ 1124: 2023 թվականի ընթացքում տարբեր պատճառներով աշխատանքից ազատվել է 91 ծառայող կամ 8 տոկոսը (առանց ժամկետային աշխատանքային պայմանագրով պաշտոն զբաղեցնողների), որից 88-ը ազատվել է այնպիսի հիմքերով, որոնք դիտարկվում են որպես հոսունության ցուցանիշ: Այսինքն՝ ծառայությունից ազատված մաքսային ծառայողների հոսունության մակարդակը կազմել է 7.8 տոկոս:

2024 թվականի ընթացքում ուսումնասիրված բոլոր ծառայություններում պետական ծառայողների հոսունությունը բնութագրող հիմնական ցուցանիշները ներկայացված են

հավելված 4-ում: Ընդհանուր պատկեր ստանալու համար տարբեր ծառայություններից ազատումների հիմքերը նույնացվել են ըստ դրանց բնույթի:

Ստացված տվյալներով 2023 թվականի հունվարի 1-ի դրությամբ ուսումնասիրված բոլոր մարմիններում պետական ծառայության ընդհանուր հաստիքների թիվը կազմել է 16249, որից զբաղեցվածը՝ 14198: 2023 թվականի ընթացքում ներկայացվածներից տարբեր պատճառներով աշխատանքից ազատվել են 676 պետական ծառայող, կամ 7.76 տոկոսը (առանց ժամկետային աշխատանքային պայմանագրով պաշտոն զբաղեցնողների): Լիազորությունները դադարեցված պետական ծառայողների հոսունության մակարդակը ընդհանուր առմամբ կազմել է 2.2 տոկոս (325 պետական ծառայող):

Ստացված տվյալների համաձայն՝ 2023 թվականի հունվարի 1-ի դրությամբ քաղաքացիական ծառայության զբաղեցված պաշտոնների թիվը կազմել է 9832, թափուր է եղել 1306 պաշտոն (11.7 տոկոսը), իսկ 2024 թվականի հունվարի 1-ի դրությամբ քաղաքացիական ծառայության զբաղեցված պաշտոնների թիվը կազմել է 10782:

Եզրակացություններ

1. 2021 թվականի համեմատ պետական ծառայության համակարգում աշխատավարձի տարբերությունները (խզումը) մեծացել են. 2021 թվականին միջին աշխատավարձի ամենացածր չափը միջին աշխատավարձի ամենաբարձր չափից տարբերվում էր 17.2 անգամ, 2024 թվականին տարբերվում է 27.1 անգամ.

2. Միջին աշխատավարձից ցածր և միջին աշխատավարձից բարձր աշխատավարձ ստացողների աշխատավարձերը տարբերվում են շուրջ 2.4 անգամ.

3. Պետական ծառայություններում աշխատավարձերը 2021-2024 թվականներին բարձրացել են անհամաչափ. քաղաքացիական ծառայությունում 2021-2024 թվականներին պաշտոնների առանձին խմբերում աշխատավարձի աճը կազմել է մինչև 30 տոկոս, հարկային և մաքսային ծառայություններում՝ մինչև շուրջ 40 տոկոս, դիվանագիտական ծառայությունում՝ մինչև 58.8 տոկոս.

4. Լրացուցիչ աշխատավարձի և մասնավորապես պարգևատրումների տեսակարար կշիռը ընդհանուր աշխատավարձի մեջ միջինում կազմում է 34 տոկոս, իսկ որոշ դեպքերում գերազանցում է 50 տոկոսը և հասնում մինչև 90 տոկոս:

5. Աշխատավարձի սեռային խզվածքը թերևս էապես նվազել է, սակայն պաշտոնների որոշ խմբերում այն դեռ բարձր տոկոս է կազմում:

6. Պետական ծառայությունում և ոչ պետական հատվածում աշխատավարձերի համադրության մեխանիզմները արդյունավետ չեն:

7. Բնականոն աճով պայմանավորված գործակիցների փոփոխության մեծությունը փոքր է, իսկ պաշտոնների խմբերի, ենթախմբերի գործակիցների փոփոխության արագությունը հավասարաչափ չէ:

8. «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքում կատարվել են փոփոխություններ, որոնք չեն բխում օրենքի սկզբունքներից (տե՛ս հավելված 5):

9. Պետական ծառայություններում աշխատավարձերի անհամաչափ բարձրացումները, պետական որոշ ծառայություններում աշխատավարձի բարձրացման նպատակով լրացուցիչ աշխատավարձերի սահմանումը բացասաբար է ազդել պետական որոշ ծառայությունների, մասնավորապես քաղաքացիական ծառայության գրավչության վրա:

Առաջարկություններ

1. Վերոնշյալ 1-4-րդ կետերում ներկայացված տվյալները վկայում են աշխատավարձի անհավասարության մասին ինչպես պետական ծառայության պաշտոնների տարբեր խմբերում ընդգրկված ծառայողների, այնպես էլ պետական տարբեր ծառայությունների միջև: Դրանց լուծումը պահանջում է հանրային ծառայողների վարձատրության համակարգի առաջիկա բարեփոխումներն իրականացնել ԵՄ և ՏՀԶԿ համատեղ նախաձեռնություն հանդիսացող SIGMA ծրագրի կողմից մշակված Հանրային կառավարման սկզբունքներին (մասնավորապես 11-րդ սկզբունքին) համահունչ: Հիշյալ խնդիրների լուծումը պահանջում է հավասարության սկզբունքի ապահովում, որը նախատեսում է հավասար աշխատանքի համար հավասար վարձատրություն

(աշխատավարձի արդարացի համակարգ՝ հստակ կապ աշխատանքի վարկանիշի (պաշտոնի գնահատման արդյունքի) և հիմնական աշխատավարձի միջև, աշխատավարձի փոփոխական մասի ռացիոնալացում, աշխատավարձի թափանցիկություն, փաստեր)։

2. Հաշվի առնելով 2023 թվականին բազային աշխատավարձի բարձրացման ժամանակ կիրառված քաղաքականությունը՝ առաջարկվում է առաջիկայում բազային աշխատավարձի բարձրացման ժամանակ նվազեցնել լրացուցիչ աշխատավարձի այն տեսակները (պահպանելով համապատասխան անձանց աշխատավարձի գործող չափը), որոնց սահմանումը աշխատավարձի բարձրացման նպատակ է հետապնդել։ Մինչև բազային աշխատավարձի բարձրացումը մասնավորապես քաղաքացիական ծառայության համակարգում ապահովել համադրելի աշխատավարձեր՝ պարզևատրումների միջոցով։

3. Քաղաքացիական ծառայության, ինչպես նաև պետական այլ ծառայությունների գրավչության բարձրացման մեխանիզմները կառաջարկվեն հանրային ծառայողների սոցիալական երաշխիքների համակարգի առաջիկա բարեփոխումների շրջանակում։

4. Բնականոն աճով պայմանավորված գործակիցների փոփոխության մեծությունը, ինչպես նաև պաշտոնների ենթախմբերի գործակիցների փոփոխության արագությունն անհրաժեշտ է վերանայել միջազգային լավագույն փորձի համադրությամբ։

5. Պետական ծառայությունում և ոչ պետական հատվածում աշխատավարձերի համադրության մեխանիզմների լավարկման գործընթացն իրականացվում է Կառավարության 2014 թվականի դեկտեմբերի 18-ի N 1420-Ն որոշման փոփոխությունների շրջանակում, որի մասին նշված է հավելված 6-ում։

Հավելված 1

Ըստ սեռի՝ պետական ծառայողների բաշխվածությունը պաշտոնների խմբերում և ենթախմբերում

Ծառայության տեսակը	Պաշտոնի խումբը	Ար	Իգ
Քաղաքացիական Ծառայություն	Ղ1	28	13
	Ղ2	62	23
	Ղ3	250	154
	Ղ4	492	464
	Ղ5	115	159
	Մ1	117	282
	Մ2	1011	1734
	Մ3	312	901
	Մ4	166	726
	Մ5	48	147
	Մ6	109	1147
	Մ7	15	125
Հարկային ծառայություն	բարձրագույն	5	3
	գլխավոր	463	406
	առաջատար	68	85
	կրտսեր	73	71
Մաքսային ծառայություն	բարձրագույն	10	1
	գլխավոր	379	98
	առաջատար	123	57
	կրտսեր	304	118
Էկոպարեկային ծառայություն	գլխավոր	694	8
	կրտսեր	11	0
Դատական կարգադրիչների ծառայություն	գլխավոր	65	4
	Ա1	17	0
	Ա2	21	2
	Ա3	73	13
	Կ1	417	93
	առաջատար	127	69
Պրոբացիայի ծառայություն	Գ1	13	0
	Գ2	5	0
	ԳԾ	13	10
	ԱԾ	23	18
	ԿԾ	5	0

ՄԴ աշխատակազմ	Բ1	1	0
	Բ2	0	1
	Գ1	1	6
	Գ2	3	23
	Ա1	3	11

Հավելված 2.

Միջին, միջին նվազագույն և միջին առավելագույն աշխատավարձերը՝ ըստ ծառայությունների և պաշտոնի խմբերի

Ծառայության տեսակը	Պաշտոնի խումբը	Միջինը	Միջին նվազագույնը	Միջին առավելագույնը
Քաղաքացիական ծառայություն	Ղ1	1130339	577408	1538996
	Ղ2	830509	475072	1344803
	Ղ3	706481	385000	1390453
	Ղ4	571966	322816	1079904
	Ղ5	481892	267072	775126
	Մ1	497377	280270	723906
	Մ2	428264	139776	1135375
	Մ3	353514	193473	708397
	Մ4	303708	189695	569126
	Մ5	239632	163072	578501
	Մ6	193779	139776	557337
	Մ7	187708	120640	352817
Հարկային ծառայություն	բարձրագույն	1543740	1338720	2012021
	գլխավոր	557463	267072	3272957
	առաջատար	400045	221312	517757
	կրտսեր	293641	120640	404831
Դիվանագիտական ծառայություն	1-ին քարտուղար	637046	283096	1005587
	2-րդ քարտուղար	639786	232378	827181
	3-րդ քարտուղար	629302	197284	728421
	վարչության պետ	631289	422323	1440296
	խորհրդական	645796	351869	1243797
	բաժնի վարիչ	630729	351869	1159316
	կցորդ	626873	167964	483735

Մաքսային ծառայություն	բարձրագույն	1437912	1157475	1618851
	գլխավոր	563025	267072	1424846
	առաջատար	444232	243662	603385
	կրտսեր	352690	163072	544672
Դատական կարգադրիչների ծառայություն	Բ1	754165	754165	754165
	Բ2	618320	618320	618320
	Գ1	543660	527650	559670
	Գ2	446710	322816	562405
	Գ3	463405	463405	463405
	Ա1	315147	221312	391362
	Ա2	267147	202895	327543
	Կ1	235946	139776	312844
Հարկադիր կատարման ծառայություն	գլխավոր	531998	283253	875065
	առաջատար	335678	163072	704800
Պրորազիայի ծառայություն	ԳԾ	473764	326144	561944
	Գ1	550251	326144	758664
	Գ2	512407	346112	589364
	ԱԾ	328350	228800	473380
	ԿԾ	286248	206336	367516
ՍԴ աշխատակազմ	Բ1	850355	850355	850355
	Բ2	662381	662381	662381
	Գ1	652088	596936	703029
	Գ2	485414	324317	595628
	Ա1	344845	249898	597937
Էկոպարեկային ծառայություն	գլխավոր	139922	89286	360000
	կրտսեր	133502	125000	170000

Հավելված 3.

**Ըստ պետական մարմինների՝ միջին, նվազագույն և առավելագույն
աշխատավարձերը**

		Դրույթաչափը	Լրացուցիչ աշխատավարձը և պարգևատրումները	Աշխատավարձի ընդհանուր չափը	Լրացուցիչ աշխատավարձի և պարգևատրումների տեսակարար կշիռը ընդհանուր աշխատավարձի մեջ	Պարգևատրումների տեսակարար կշիռը ընդհանուր աշխատավարձի մեջ
Արտաքին գործերի նախարարություն ⁶	միջինը	320320	237132	557452	42%	42%
	նվազագույնը	195520	0	195520	0%	0%
	առավելագույնը	577408	403069	980477	41%	41%
Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմին	միջինը	282164	96333	378497	25%	24%
	նվազագույնը	139776	0	139776	0%	0%
	առավելագույնը	475072	398538	815370	48%	48%
Դատական դեպարտամենտ	միջինը	190961	68729	259711	26%	19%
	նվազագույնը	120640	0	120640	0%	0%
	առավելագույնը	596544	416958	1013502	41%	41%
Զբոսաշրջության կոմիտե	միջինը	326144	35535	361679	9%	9%
	նվազագույնը	267072	0	267072	0%	0%
	առավելագույնը	430144	91359	521503	17%	17%
Էկոնոմիկայի նախարարություն	միջինը	305522	215861	521383	41%	41%
	նվազագույնը	139776	0	139776	0%	0%
	առավելագույնը	506688	854095	1299215	65%	65%
Լեզվի կոմիտե	միջինը	316288	64120	380408	16%	14%
	նվազագույնը	189696	31994	237203	13%	13%
	առավելագույնը	430144	108378	538522	20%	16%
Կենտրոնական ընտրական հանձնաժողով	միջինը	255767	100210	356129	28%	26%
	նվազագույնը	139776	0	139776	0%	0%

⁶ դիվանագիտական ծառայողների աշխատավարձերը չի ներկայացնում

	առավելագույնը	658944	269495	928439	29%	29%
Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն	միջինը	308277	101797	410074	24%	24%
	նվազագույնը	139776	0	139776	0%	0%
	առավելագույնը	596544	649186	1230671	52%	52%
Հակակոռուպցիոն կոմիտե	միջինը	323200	245687	568887	43%	43%
	նվազագույնը	221312	0	221312	0%	0%
	առավելագույնը	637312	446681	1083993	41%	41%
ՀՀ Լոռու մարզպետի աշխատակազմ	միջինը	305223	72140	377363	19%	18%
	նվազագույնը	183872	0	183872	0%	0%
	առավելագույնը	506688	458120	964808	47%	47%
ՀՀ Կոտայքի մարզպետի աշխատակազմ	միջինը	304328	175751	485379	36%	35%
	նվազագույնը	162240	23539	244851	9%	9%
	առավելագույնը	636480	443061	1079541	41%	32%
ՀՀ Շիրակի մարզպետի աշխատակազմ	միջինը	299759	143325	443221	32%	32%
	նվազագույնը	139776	15410	171328	8%	8%
	առավելագույնը	523328	425549	948877	44%	44%
Հանրապետության նախագահի աշխատակազմ	միջինը	344212	171090	515302	33%	33%
	նվազագույնը	163072	0	163072	0%	0%
	առավելագույնը	658112	543549	1201661	45%	45%
Հաշվեքննիչ պալատ	միջինը	362462	241325	603269	40%	38%
	նվազագույնը	267072	0	267072	0%	0%
	առավելագույնը	658944	579805	1235683	46%	46%
ՀՀ հանրային ծառայությունները կարգավորող հանձնաժողով	միջինը	328671	160147	488819	32%	32%
	նվազագույնը	189696	17448	211071	8%	8%
	առավելագույնը	680576	858420	1538996	55%	55%
Շրջակա միջավայրի նախարարություն	միջինը	304338	117972	422311	27%	27%
	նվազագույնը	139776	0	139776	0%	0%
	առավելագույնը	577408	478985	985673	48%	48%

Պետական արարողակարգի ծառայություն	միջինը	244608	295813	540421	54%	54%
	նվազագույնը	195520	227546	423066	53%	53%
	առավելագույնը	293696	364080	657776	55%	55%
Սահմանադրական դատարանի աշխատակազմ	միջինը	360629	119492	480121	24%	24%
	նվազագույնը	221312	28586	249898	11%	11%
	առավելագույնը	637312	241380	850355	28%	28%
Քաղաքաշինության կոմիտե	միջինը	314367	113136	427503	26%	25%
	նվազագույնը	189696	0	189695	0%	0%
	առավելագույնը	539968	314059	820747	38%	38%
Քաղաքացիական ավիացիայի կոմիտե	միջինը	336377	263519	599897	43%	42%
	նվազագույնը	228800	44512	311584	14%	14%
	առավելագույնը	523328	553275	1076603	51%	51%
Ֆինանսների նախարարություն	միջինը	328034	246117	574151	42%	42%
	նվազագույնը	139776	0	158080	14%	13%
	առավելագույնը	596544	931189	1390453	66%	66%
Էկոպարեկային ծառայություն	միջինը	143645	2882	146989	1%	1%
	նվազագույնը	89286	0	89286	0%	0%
	առավելագույնը	577408	591987	1169395	50%	50%
Պետական գույքի կառավարման կոմիտե	միջինը	325288	145740	471029	30%	29%
	նվազագույնը	143936	0	143936	0%	0%
	առավելագույնը	506688	613619	1120307	54%	54%
Բարձրագույն կրթության և գիտության կոմիտե	միջինը	320752	30760	351513	8%	8%
	նվազագույնը	189696	0	189696	0%	0%
	առավելագույնը	506688	83991	577492	14%	12%
ՀՀ Սյունիքի մարզպետի աշխատակազմ	միջինը	317082	107324	424407	25%	25%
	նվազագույնը	173056	0	173056	0%	0%
	առավելագույնը	540800	425569	869857	48%	48%
ՀՀ Վայոց ձորի մարզպետի աշխատակազմ	միջինը	316509	100824	417334	24%	23%
	նվազագույնը	143936	0	143936	0%	0%
	առավելագույնը	444288	234943	679231	34%	28%
	միջինը	255737	153827	409564	37%	37%

ՀՀ քննչական կոմիտե	նվազագույնը	139776	0	139776	0%	0%
	առավելագույնը	596544	724335	1320879	54%	54%
Բարձր տեխնոլոգիական արդյունաբերության նախարարություն	միջինը	303820	148402	452223	32%	32%
	նվազագույնը	139776	0	139776	0%	0%
	առավելագույնը	658112	405684	784244	51%	51%
Ջրային կոմիտե	միջինը	338420	142344	480765	29%	28%
	նվազագույնը	139776	0	139776	0%	0%
	առավելագույնը	596544	507294	1103838	45%	45%
Պրոբացիայի ծառայություն	միջինը	320198	80842	401040	20%	20%
	նվազագույնը	189696	0	189696	0%	0%
	առավելագույնը	515008	363464	758664	47%	47%
Մրցակցության պաշտպանության հանձնաժողով	միջինը	348626	198258	547476	36%	36%
	նվազագույնը	228800	0	228800	0%	0%
	առավելագույնը	658944	567395	1226339	46%	46%
Տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարություն	միջինը	303957	155747	459704	33%	28%
	նվազագույնը	139776	0	139776	0%	0%
	առավելագույնը	596544	724713	1321257	54%	29%
Քաղաքաշինության, տեխնիկական և հրդեհային անվտանգության տեսչական մարմին	միջինը	281533	155236	436770	35%	20%
	նվազագույնը	104000	0	104000	0%	0%
	առավելագույնը	506688	850831	1135375	74%	52%
Առողջապահության նախարարություն	միջինը	325539	104000	412031	20%	32%
	նվազագույնը	183872	0	183872	0%	0%
	առավելագույնը	616512	668382	1284894	52%	37%
Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով	միջինը	329529	158045	487947	32%	31%
	նվազագույնը	221312	0	221312	0%	0%
	առավելագույնը	416832	249576	657535	37%	35%
ՀՀ Արմավիրի մարզպետի աշխատակազմ	միջինը	319896	148989	468885	31%	30%
	նվազագույնը	148928	0	189696	7%	6%
	առավելագույնը	596544	322012	918556	35%	32%
ՀՀ Արագածոտնի մարզպետի աշխատակազմ	միջինը	305692	135957	441650	30%	31%
	նվազագույնը	139776	0	139776	0%	8%
	առավելագույնը	658112	312237	970349	32%	30%
Միջուկային անվտանգության կարգավորման կոմիտե	միջինը	342141	209772	551913	38%	27%
	նվազագույնը	183872	54304	263349	20%	0%
	առավելագույնը	577408	357927	927832	38%	26%
Ռազմարդյունաբերության կոմիտե	միջինը	301545	117221	418767	27%	34%
	նվազագույնը	189696	0	189695	0%	0%

	առավելագույնը	444288	161290	605578	26%	52%
Վարչապետի աշխատակազմ	միջինը	370069	193581	563651	34%	30%
	նվազագույնը	148928	0	148928	0%	0%
	առավելագույնը	658944	722114	1381058	52%	42%
ՀՀ Տավուշի մարզպետի աշխատակազմ	միջինը	321027	27787	348814	103%	0%
	նվազագույնը	178048	14837	192885	100%	0%
	առավելագույնը	636480	55484	691964	104%	0%
Ներքին գործերի նախարարություն	միջինը	310460	0	310460	0%	30%
	նվազագույնը	139776	0	139776	0%	0%
	առավելագույնը	627672	0	627672	0%	38%
Սննդամթերքի անվտանգության տեսչական մարմին	միջինը	305381	137592	442974	31%	31%
	նվազագույնը	139776	0	148928	0%	0%
	առավելագույնը	523328	305013	786473	38%	49%
Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն	միջինը	323916	147491	471408	31%	26%
	նվազագույնը	139776	0	153088	12%	10%
	առավելագույնը	637312	633867	1271179	49%	47%
Արդարադատության նախարարություն	միջինը	304219	113497	417716	27%	26%
	նվազագույնը	139776	0	139776	0%	0%
	առավելագույնը	707200	767770	1384282	55%	31%
Կրթության տեսչական մարմին	միջինը	324026	118654	442680	26%	37%
	նվազագույնը	189696	0	189695	0%	12%
	առավելագույնը	459264	206525	665789	31%	52%
ՀՀ Արարատի մարզպետի աշխատակազմ	միջինը	314357	190552	504197	37%	21%
	նվազագույնը	195520	37194	305363	12%	0%
	առավելագույնը	506688	557904	106459 2	52%	24%
ՀՀ Գեղարքունիքի մարզպետի աշխատակազմ	միջինը	305295	97385	402688	24%	49%
	նվազագույնը	117312	8000	126138	5%	0%
	առավելագույնը	658112	405014	1063126	38%	58%
	միջինը	263028	255432	519938	49%	30%

ՀՀ դատախազություն	նվազագույնը	139776	0	139776	0%	0%
	առավելագույնը	596544	514477	881389	58%	55%
Միասնական սոցիալական ծառայություն	միջինը	251253	114948	366149	31%	34%
	նվազագույնը	139776	0	139776	0%	0%
	առավելագույնը	506688	628685	1135373	55%	37%
ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմ	միջինը	312108	167231	479339	34%	34%
	նվազագույնը	143936	0	143936	0%	0%
	առավելագույնը	577408	340924	918332	37%	44%
Շուկայի վերահսկողության տեսչական մարմին	միջինը	297578	154141	451719	34%	23%
	նվազագույնը	139776	0	139776	0%	0%
	առավելագույնը	490048	350617	781593	44%	44%
Պաշտպանության նախարարություն	միջինը	306548	95289	401837	23%	30%
	նվազագույնը	139776	0	139776	0%	0%
	առավելագույնը	658112	435209	968047	44%	47%
Պետական վերահսկողական ծառայություն	միջինը	358225	156267	514573	30%	32%
	նվազագույնը	221312	0	221312	0%	0%
	առավելագույնը	658944	599372	1258316	47%	35%
Քրեակատարողակա ն ծառայություն	միջինը	338366	167489	504204	33%	35%
	նվազագույնը	120640	0	0	0%	0%
	առավելագույնը	578659	314649	893308	35%	54%
Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին	միջինը	270779	152547	423326	36%	34%
	նվազագույնը	189696	0	189695	0%	0%
	առավելագույնը	459264	497423	910315	54%	44%
Հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայություն	միջինը	200915	124144	325006	38%	31%
	նվազագույնը	139776	0	139776	0%	0%
	առավելագույնը	577408	599673	1048175	57%	51%
Կադաստրի կոմիտե	միջինը	270226	126546	396729	31%	43%
	նվազագույնը	120640	0	120640	0%	0%
	առավելագույնը	658112	686691	1344803	51%	90%

Պետական եկամուտների կոմիտե	միջինը	269238	224697	493936	45%	33%
	նվազագույնը	120640	0	120640	0%	0%
	առավելագույնը	616512	2950141	327295 7	90%	54%
Հեռուստատեսությա ն և ռադիոյի հանձնաժողով	միջինը	310763	224697	436131	28%	22%
	նվազագույնը	139776	43,776	151442	7%	0%
	առավելագույնը	703872	476468	1188673	40%	25%
Վիճակագրական կոմիտե	միջինը	246723	322175	436131	23%	33%
	նվազագույնը	120640	32044	151442	3%	0%
	առավելագույնը	802880	1051456	1188673	27%	24%

Հավելված 4.

Պետական ծառայողների շարժը և հոսունությունը

N	Ցուցանիշի անվանումը	Ընդամենը (մարդ)
1	Պետական ծառայության հաստիքների թիվը 2023 թվականի հունվարի 1-ի դրությամբ, որում՝	16249
	<i>պետական ծառայության զբաղված հաստիքների թիվը</i>	14198
2	Պետական ծառայության պաշտոնից ազատված և (կամ) լիազորությունները դադարեցրած ծառայողների թիվը 2023 թվականի կտրվածքով՝ առանց ժամանակավոր թափուր պաշտոն զբաղեցնողների	676
<i>ըստ օրենքով նախատեսված պաշտոնից ազատման և (կամ) լիազորությունների դադարեցման հետևյալ հիմքերի՝</i>		
2.1	Հաստիքների և պաշտոնների կրճատում, մարմնի լուծարում	14
2.2	Համապատասխան մարմնի վերակազմակերպման և (կամ) կառուցվածքային փոփոխության ժամանակ պետական ծառայության պաշտոնի չվերանշանակվելը կամ պետական ծառայության պաշտոնում նշանակվելուն համաձայնություն չտալը	76
2.3	Հանրային պաշտոնում ընտրվելը կամ նշանակվելը	2
2.4	Օրենքով նախատեսված կարգով կարգապահական տույժի (տույժերի) կիրառումը, կարգապահական կանոնների խախտումը	6

2.5	Ժամանակավոր անաշխատունակության հետևանքով օրենսդրությամբ սահմանված ժամկետներում աշխատանքի չներկայանալը	
2.6	Փորձաշրջանը չանցնելը	
2.7	Պետական ծառայության պաշտոնի նշանակվելու՝ օրենքով սահմանված կարգի խախտումը	
2.8	Անհամատեղելիության պահանջները չպահպանելը	
2.9	ՀՀ քաղաքացիությունը դադարեցնելը	
2.1	Ուժի մեջ մտած՝ պետական ծառայողի նկատմամբ կայացված մեղադրական դատավճիռը	
2.11	Օրենսդրությամբ սահմանված առավելագույն տարիքը լրանալը	33
2.12	Օրենսդրությամբ սահմանված կարգով իր մեղքով վերապատրաստման անհատական ծրագրով հաստատված կրեդիտները չստանալու դեպքում	
2.13	Անձնական դիմումի համաձայն լիազորությունների դադարեցում՝	194
	<i>ըստ պաշտոնների խմբերի</i>	
	<i>ղեկավար</i>	2
	<i>մասնագիտական</i>	5
	<i>բարձրագույն</i>	1
	<i>գլխավոր</i>	63
	<i>առաջադար</i>	56
	<i>կրկուսեր</i>	67
2.14	Օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կատարողականի գնահատման արդյունքների հիման վրա	
2.15	Ատեստավորման արդյունքները	

Հավելված 5

«Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքի սկզբունքներից չբխող օրենսդրական փոփոխությունները ⁷

⁷ Հավելվածում ներկայացված են մասնավորապես 2021 թվականի հոկտեմբերի 1-ից հետո ուժի մեջ մտած օրենսդրական փոփոխությունները՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ դրան նախորդող ժամանակահատվածի փոփոխությունների վերաբերյալ անդրադարձ է կատարվել պետական պաշտոններ և

Դատական համակարգի աստիճանակարգման սկզբունքից ելնելով, հաշվի առնելով որպես առանձնակի ռիսկային և մասնագիտացում պահանջող պաշտոն զբաղեցնող անձանց համար սահմանված հավելումների հետևանքով որոշումների կայացման ավելի բարձր լիազորություններ ունեցող դատավորների աշխատավարձերի անհամաչափությունը կոռուպցիոն գործեր քննող դատավորների աշխատավարձերի համեմատ՝ «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքում լրացումներ և փոփոխություն կատարելու մասին» 2022 թվականի հունիսի 9-ին ՀՕ-264-Ն օրենքով հավելավճարներ սահմանվեցին Սահմանադրական դատարանի նախագահի (80%), փոխնախագահի (80%) և դատավորների համար (80%), ինչպես նաև հավելումներ սահմանվեցին վճռաբեկ դատարանի դատավորի (այդ թվում՝ վճռաբեկ դատարանի նախագահի (50%) և վճռաբեկ դատարանի պալատի նախագահի (50%) համար՝ հավելումների, հավելավճարների պայման նախատեսելով տվյալ պաշտոնի զբաղեցումը: 2022 թվականի դեկտեմբերի 16-ի ՀՕ-564-Ն օրենքով հավելումներ սահմանվեցին նաև Բարձրագույն դատական խորհրդի նախագահի և անդամի համար (50%):

- Հավելումների սահմանման հաջորդ օղակը ընդգրկեց դատախազների պաշտոնները. «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» 2023 թվականի մարտի 22-ի ՀՕ-105-Ն օրենքով հավելումներ սահմանվեցին նաև դատախազների համար, որպես առանձնակի ռիսկային, բարդություններով պայմանավորված և մասնագիտացում պահանջող պաշտոն զբաղեցնողներ (92 %): Դրանից հետո 2023 թվականի մայիսի 26-ի ՀՕ-169-Ն օրենքով հավելումներ սահմանվեցին նաև քննիչների համար (92 %):

- «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» 2023 թվականի հոկտեմբերի 25-ի ՀՕ-342-Ն օրենքով հավելումներ

պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց բազային աշխատավարձի և վարձատրության համակարգի վերաբերյալ 2021 թվականի զեկույցում

սահմանվեցին նաև բոլոր դատարանների (վերաքննիչ քրեական դատարանի, վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի, վերաքննիչ վարչական դատարանի (55%), առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի, սնանկության դատարանի և վարչական դատարանի (60%)) դատավորների համար, որի արդյունքում նվազեցվեց դատավորների՝ ըստ մասնագիտացումների աշխատավարձերի անհամապատասխանությունը:

• Աշխատավարձի բարձրացման հաջորդ գործիք ընտրվեց ատեստավորման համակարգը. «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքով սահմանված կարգավորումներին համապատասխանեցնելու նպատակով՝ Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակը առաջարկել է այն կիրառել հավելավճարի ձևով՝ որպես որակավորման համար տրվող լրացուցիչ աշխատավարձ: «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքում լրացումներ կատարելու մասին» 2022 թվականի դեկտեմբերի 7-ի ՀՕ-505-Ն օրենքով ՊՆ զինծառայողների աշխատավարձի բարձրացման նպատակով մարտական խնդիրների իրականացման, պլանավորման կամ վերահսկման գործառույթներ ունեցող պաշտոններ զբաղեցնող պայմանագրային զինվորական ծառայության սպայական, ենթասպայական և շարքային կազմերի զինծառայողների համար ատեստավորման արդյունքներով որակավորման համար նախատեսվեց հավելավճար: Հետագայում որակավորման համար հավելավճարներ նախատեսվեցին նաև Հայաստանի Հանրապետության ազգային անվտանգության մարմիններում զինվորական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնողների (բացառությամբ բարձրագույն խմբի պաշտոններ զբաղեցնող ծառայողների), ոստիկանության ծառայողների (բացառությամբ ոստիկանության պետի պաշտոն զբաղեցնող ծառայողի), փրկարարական ծառայողների և քրեակատարողական ծառայողների համար: Հարկ է նշել, որ չնայած փրկարար ծառայության տնօրենի տեղակալները չեն հանդիսանում ծառայողներ, սակայն նրանց համար ևս նախատեսվել է ատեստավորման արդյունքով հավելավճարի վճարման համակարգ:

• Միաժամանակ, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ՊՆ զինծառայողների մարտական խնդիրների իրականացման, պլանավորման կամ վերահսկման գործառույթներ ունեցող զինծառայողների օրինակով ատեստավորման արդյունքում

հավելավճարներ սահմանվեցին զինծառայողներին հավասարեցված այլ ծառայողների, քրեակատարողական և փրկարար ծառայության ծառայողների համար, «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքում լրացումներ կատարելու մասին» 2024 թվականի փետրվարի 29-ի ՀՕ-90-Ն օրենքով համապատասխան համակարգով հավելավճարներ սահմանվեցին նաև այդպիսի գործառույթներ չունեցող զինծառայողների համար:

- 2022 թվականի հուլիսի 14-ի ՀՕ-313-Ն օրենքով ԿԸՀ-ի նախագահի, նախագահի տեղակալի, քարտուղարի և անդամի գործակիցները վերանայվեցին և բարձրացվեցին՝ սահմանվելով համապատասխանաբար 14.00, 12.00, 12.00 և 10.00 գործակիցներ: Հաշվի առնելով, որ անկախ և ինքնավար մարմինների ցանկում միայն ՀՌՀ նախագահի և անդամի համար էին գործում 10.00 և 8.00 գործակիցները, 2024 թվականի ապրիլին վերանայվեցին նաև այդ գործակիցները և համապատասխանեցվեցին այլ անկախ մարմինների համար սահմանված գործակիցներին՝ 14.00 և 10.00: «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքում լրացում և փոփոխություններ կատարելու մասին» 2023 թվականի մայիսի 26-ի ՀՕ-169-Ն օրենքով բարձրացվեցին Քննչական կոմիտեի նախագահի և տեղակալի համար սահմանված գործակիցները՝ 12.00 և 8.50 գործակիցների փոխարեն սահմանվելով 14.50 և 14.00 (Քննչական կոմիտեի նախագահի տեղակալ, զինվորական քննչական գլխավոր վարչության պետ): Ընդ որում, այս պարագայում չի պահպանվել նաև ղեկավարի և տեղակալի համար սահմանված գործակիցների՝ օրենքով սահմանված ընդհանուր տարբերությունը:

- «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքում լրացումներ կատարելու մասին» 2023 թվականի դեկտեմբերի 22-ի ՀՕ-425-Ն օրենքով պրոբացիայի ծառայողների համար սահմանվեց հիմնական աշխատավարձի հաշվարկման գործակիցների նոր սանդղակ:

- Վարձատրության համակարգի տեսանկյունից խնդրահարույց է այն հանգամանքը, որ այս ծառայողների համար սահմանվեցին զինծառայողների վարձատրությանը բնորոշ կարգավորումներ, սակայն սահմանվեց հիմնական աշխատավարձի հաշվարկման սանդղակ, որի գործակիցները բնորոշ չեն թե՛ պետական ծառայությանը և թե՛

գինվորական ծառայությանը՝ այսպիսով վարձատրության համակարգի շեղումները լրացնելով ևս մեկ տեսակով: Պորբացիայի ծառայողների համար սահմանվեց նաև ատեստավորման արդյունքում հավելավճարի սահմանման համակարգ:

- Վարձատրության համակարգի հաջորդ ձևախեղումը Պետական եկամուտների կոմիտեում պետական պաշտոն կամ պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց համար կատարողականի գնահատման հիման վրա հավելավճարի սահմանումն էր, որը օրենսդրական ուժ ստացավ «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքում լրացումներ և փոփոխություն կատարելու մասին» 2024 թվականի փետրվարի 28-ի ՀՕ-88-Ն օրենքով: Այս փոփոխության արդյունքում Պետական եկամուտների կոմիտեի ծառայողների համար կատարողականի գնահատումը պարզևատրումներից բացի հիմք կհանդիսանա նաև հավելավճարի վճարման համար:

- Օրենքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով սահմանված սկզբունքը (պետական ծառայության տարբեր ոլորտներում աշխատավարձերի սանդղակների համադրելիության ապահովումը) հաշվի չառնելով՝ «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքում լրացում և փոփոխություններ կատարելու մասին» 2024 թվականի մայիսի 22-ի ՀՕ-249-Ն օրենքով Օրենքը լրացվեց նոր՝ 14.5-րդ հոդվածով, որի 1-ին մասի համաձայն՝ Հաշվեքննիչ պալատի ծառայողների վարձատրությունը սահմանում է Հաշվեքննիչ պալատը՝ հիմք ընդունելով «Հաշվեքննիչ պալատի մասին» օրենքով նախատեսված կարգավորումները:

Օրենքի այս փոփոխության առումով հարկ է ևս մեկ անգամ նշել, որ այն չի համապատասխանում ինչպես «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքով սահմանված սկզբունքներին, այնպես էլ ՏՀԶԿ համատեղ նախաձեռնություն հանդիսացող SIGMA ծրագրի կողմից 2023 թվականին հրապարակված Հանրային կառավարման սկզբունքներին:

- Ներկայում շրջանառության մեջ է դրված դիվանագիտական ծառայողներին դիվանագիտական աստիճանի համար 80 տոկոս հավելավճար վճարելու վերաբերյալ օրենքի նախագիծը, որի ընդունման դեպքում պետական պաշտոններ և պետական

ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց շրջանակում բարձր հավելումներ կամ հավելվածարներ նախատեսված չեն լինի միայն վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձանց, քաղաքացիական ծառայողների, հայեցողական պաշտոն զբաղեցնողների, էկոպարեկային ծառայության ծառայողների համար (որոշ ծառայություններում աշխատավարձի բարձրացումը իրականացվել է պարգևատրումների հավելյալ ֆոնդերի հատկացմամբ): Վերը ներկայացվածը ևս մեկ անգամ փաստում է, որ վերջին տարիներին պետական համակարգում աշխատավարձերի բարձրացումը իրականացվում է լրացուցիչ աշխատավարձերի սահմանման միջոցով՝ մի կողմ թողնելով Օրենքով սահմանված մեխանիզմը: Ընդ որում այդ մասին իրենց առաջարկություններում նշել են նաև Արժույթի միջազգային հիմնադրամի («ԱՄՀ») փորձագետները՝ աշխատակազմի կողմից տրված տեխնիկական խորհրդատվության՝ 2022 թվականի զեկույցում:

Հավելված 6.

Հանրային կառավարման բարեփոխումների ռազմավարությամբ, ինչպես նաև Եվրոպական միության հետ Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրի, երկրի կողմից գլոբալ և միջազգային վերաբերելի օրակարգերի շրջանակներում ստանձնած հանձնառությունների ուղղությամբ իրականացված աշխատանքները

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՝ նաև 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 էր «Մարդկային ռեսուրսների բազայի/տվյալների հաշվապահական հաշվառման էլեկտրոնային ծրագրի մոդուլների հետ ինտեգրման համակարգի մշակում» 25.1-ին միջոցառումը, որը բխում էր 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:

Բացի այդ, Արժույթի միջազգային հիմնադրամի («ԱՄՀ») աշխատակազմի կողմից տեխնիկական խորհրդատվության 2022 թվականի զեկույցում ներկայացված են առաջարկություններ, որտեղ նշվում է, որ աշխատավարձի ֆոնդի մասին սահմանափակ տեղեկությունը և զբաղվածության վերաբերյալ մանրամասն տեղեկության 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՛ որպես հարկաբյուջետային քաղաքականության գործիք: Իշխանություններին խրախուսվում է հիմնվել սույն զեկույցի արդյունքների վրա՝ ձգտելով աշխատավարձի ֆոնդի վերլուծության համար օգտագործել մանրամասն տեղեկատվական բազա պետական հատվածի բոլոր աշխատողների վերաբերյալ:

ԵՄ Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության SIGMA ծրագրի կողմից իրականացված Հանրային կառավարման համակարգի ելակետային գնահատման 2019 թվականի զեկույցում անդրադարձ էր կատարվել Օրենքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասով նախատեսված աշխատանքի շուկայի վերլուծության

իրականացման ժամկետին՝ նշվելով, որ անցումային շրջանում գտնվող երկրի համար թերևս չափազանց երկար ժամանակ է աշխատաշուկայի վերլուծությունը երեք տարին մեկ անգամ իրականացնելու ժամկետը, այն պետք է իրականացվի ամեն տարի:

«Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքում լրացումներ և փոփոխություն կատարելու մասին» 2024 թվականի հունիսի 12-ի ՀՕ-296-Ն օրենքով Օրենքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասում փոփոխություն կատարվեց և սահմանվեց, որ աշխատաշուկայի վերլուծությունը պետք է իրականացվի ամեն տարի: Միևնույն ժամանակ Օրենքը լրացվեց նոր՝ 27.1-ին հոդվածով, և սահմանվեց, որ աշխատանքի վարձատրության քաղաքականությունը մշակող լիազոր մարմինը պետական մարմիններին հատկացված աշխատավարձի, պարգևատրման ֆոնդերի վերլուծության նպատակով պետական մարմիններում պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց, «Հանրային ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով սահմանված փորձագետներին, քաղաքացիական աշխատանք կատարող և տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձանց վճարված վարձատրության վերաբերյալ հավաքագրում է տեղեկություն և վերլուծում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով: Ներկայում մշակվել և շահագրգիռ մարմինների հետ համաձայնեցման փուլում է գտնվում պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց բազային աշխատավարձի և պաշտոնային դրույքաչափերի հաշվարկման գործակիցների փոփոխության նպատակով՝ ըստ մասնագիտությունների ու տարածքների աշխատանքի շուկայի վերլուծության իրականացման կարգը, ինչպես նաև պետական մարմիններին հատկացված աշխատավարձի, պարգևատրման ֆոնդերի վերլուծության կարգը:

2024 թվականի հունիսի 12-ի ՀՕ-295-Ն և ՀՕ-296-Ն օրենքներով նախատեսված մեխանիզմների, ինչպես նաև վերը հիշատակված կարգերի ընդունումից հետո 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, աշխատավարձի և դրան հավասարեցվող վճարումների հաշվարկման հաշվետվողականություն), ինչպես նաև պետական մարմիններում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով նախատեսված քանակից ավելի աշխատողներ չներգրավելու մեխանիզմներ:

Միևնույն ժամանակ, ըստ մասնագիտությունների և տարածքների աշխատանքի շուկայի վերլուծությունը, ինչպես նաև աշխատավարձի ֆոնդերի վերլուծության նպատակով պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց, քաղաքացիական աշխատանք կատարող և տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձանց, փորձագետների վարձատրության վերաբերյալ տեղեկության պարբերաբար հավաքագրման, վերլուծության համար անհրաժեշտ մեխանիզմների ապահովման միջոցով աշխատանքի վարձատրության ոլորտի քաղաքականության մշակման ժամանակ առաջարկները կձևավորվեն դինամիկ տվյալների, փաստերի հիման վրա, աշխատանքի վարձատրության և զբաղվածության քաղաքականությունը ավելի արդյունավետ կինտեգրվի բյուջետային գործընթացում: