

## ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

### «ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ԵՎ «ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՆԵՐԻ ՆԱԽԱԳԾԵՐԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ

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

«Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքում փոփոխություններ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ Նախագիծ) ընդունման անհրաժեշտությունը պայմանավորված է քաղաքացիական ծառայության համակարգում փորձնակության ինստիտուտի համապարփակ վերանայման և արդիականացման անհրաժեշտությամբ: Գործող կարգավորումները, ըստ էության, սահմանում են փորձնակության չվարձատրվող մոդել, որը ժամանակակից սոցիալ-իրավական պայմաններում չի ապահովում երիտասարդ մասնագետների համար քաղաքացիական ծառայության համակարգ մուտք գործելու հավասար հնարավորություններ:

Նախագծի հիմնական նպատակն է ձևավորել մրցունակ, սոցիալապես արդար և ինստիտուցիոնալ առումով կայուն փորձնակության համակարգ, որը մի կողմից կձառայի որպես քաղաքացիական ծառայության համար կադրային ռեզերվի ձևավորման արդյունավետ գործիք, մյուս կողմից՝ կապահովի փորձնակների նվազագույն սոցիալական պաշտպանվածությունը:

Նախագիծը նաև նպատակ ունի ապահովել իրավական ամբողջականություն և փոխկապակցվածություն օրենքի և փորձնակության կարգավորումները սահմանող ենթաօրենսդրական ակտերի միջև՝ բացառելով կարգավորման բացերը և հնարավոր իրավական հակասությունները:

Միաժամանակ, հայտնում ենք, որ Նախագիծը մշակվել է 2025 թվականի դեկտեմբերի 16-ին ՀՀ Վարչապետի մոտ կայացած «Հանրային կառավարման բարեփոխումների առաջընթացի մասին» խորհրդակցության արձանագրության 2-րդ կետի 3-րդ ենթակետի 3.1-ին պարբերության շրջանակներում Հայաստանի Հանրապետության փոխվարչապետ Տ. Խաչատրյանի մոտ 2025 թվականի դեկտեմբերի 17-ին կայացած քաղաքացիական ծառայության ոլորտում օրենսդրական կարգավորումների վերաբերյալ քննարկման արձանագրության 2-րդ

կետի 1.4-րդ ենթակետի հանձնարարականի պահանջների կատարումն ապահովելու նպատակով:

Ինչ վերաբերում է «Հանրային ծառայության մասին» օրենքում փոփոխություններ կատարելու մասին» օրենքով նախատեսվող փոփոխությանը, ապա այդ փոփոխությամբ նախատեսվում է հստակեցնել և ընդլայնել հանրային ծառայության ստաժի իրավական կարգավորումը՝ ապահովելով, որ հանրային ծառայության ստաժի հաշվարկման շրջանակում կարողանան ներառվել նաև այն ժամանակահատվածները, որոնք այլ օրենքներով ճանաչվում են որպես հանրային ծառայության ստաժ:

## 2. Կարգավորման նպատակը

Նախագծով առաջարկվում են հետևյալ կարգավորումները.

1) Նախատեսվում է ամրագրել փորձնակի վարձատրության վերաբերյալ կարգավորումներ: Չվարձատրվող փորձնակության ինստիտուտը ժամանակակից իրավական պետության պայմաններում չի կարող դիտարկվել որպես սոցիալապես արդար կամ հավասար հնարավորություններ ապահովող մեխանիզմ: Այն փաստացի սահմանափակում է գործընթացին մասնակցության հնարավորությունը այն անձանց համար, ովքեր չունեն ֆինանսական անկախություն: Վարձատրության սահմանումն կապահովի փորձնակների աշխատանքի նկատմամբ արդար փոխհատուցումը, կբարձրացնի գործընթացի գրավչությունը և մրցունակությունը, ինչպես նաև կնվազեցնի սոցիալական խտրականության ռիսկերը, ինչը համապատասխանում է նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ILO) մոտեցումներին, ըստ որոնց աշխատանքի փաստացի կատարումը պետք է ուղեկցվի արդար վարձատրությամբ:

Այսպես, ստորև ներկայացնում ենք միջազգային փորձը փորձնակների վարձատրության մասով.

### **ՖՐԱՆՍԻԱ<sup>1</sup>**

- Եթե փորձնակը աշխատում է ավելի քան 2 ամիս, ապա գործատուն

<sup>1</sup> [https://hiringnotes.com/article/intern-status?utm\\_source=chatgpt.com](https://hiringnotes.com/article/intern-status?utm_source=chatgpt.com)

պարտավոր է վճարել նվազագույն ասխատավարձ, որը 2025-ին մոտ է ~€4.35/ժ, հաշվարկվում է ըստ իրական աշխատաժամերի: Վճարվում է ամեն ամիս:

### **ԱՄԵՐԻԿԱՅԻ ՄԻԱՑՅԱԼ ՆԱՀԱՆԳՆԵՐ<sup>2</sup>**

- ԱՄՆ-ում օրենքը (Fair Labor Standards Act) **չի պարտադրում**՝ փորձնակի վարձատրություն, եթե փորձնակությունը իրականացվում է ուսուցմանը զուգահեռ և ուսումնական շահը գերակայում է:

- Եթե փորձնակը իրականացնում է ռեալ աշխատանք և նպաստում է ընկերության խնդիրների և նպատակների իրականացմանը, ապա փորձնակը դիտարկվում է որպես աշխատող և ենթակա է նվազագույն վարձատրության և կարող են վարձատրվել ըստ ժամավճարի:

### **ԳԵՐՄԱՆԻԱ<sup>3</sup>**

- Եթե փորձնակն իրականում աշխատում է (գործառնական պարտականություններ ունի) և գրանցված ժամանակահատվածը **ավելի քան 3 ամիս է**, ապա Գործատուն վճարում է նվազագույն աշխատավարձ:

- Եթե փորձնակն ուսանող է, և պրակտիկան համալսարանական ծրագրի պարտադիր մասն է, փորձնակությունն կարող է լինել **ոչ վճարովի կամ փոքր նպաստով**, եւ այս դեպքում օրենքը չի պարտադրում նվազագույն աշխատավարձ:

### **ԽՈՐՎԱԹԻԱ**

Փորձնակն ունի վարձատրության իրավունք, որը հավասար է աշխատավարձի 85 տոկոսին իրենց կրթական մակարդակի, բայց ամենացածր պաշտոնների համար, ինչպես նաև պետական ծառայողների մասին ակտով և այլ համապատասխան կանոնակարգերով սահմանված

<sup>2</sup> [https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/71-flsa-internships?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/71-flsa-internships?utm_source=chatgpt.com)

<sup>3</sup> [https://www.faire-integration.de/en/article/158.4-does-the-minimum-wage-also-apply-to-migrants.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.faire-integration.de/en/article/158.4-does-the-minimum-wage-also-apply-to-migrants.html?utm_source=chatgpt.com)

բոլոր այլ իրավունքներով, պարտականություններով:

#### **ՀՅՈՒՍԻՍԱՅԻՆ ՄԱԿԵԴՈՆԻԱ<sup>4</sup>**

Օրենքով փորձնակության համար սահմանվում է ամսական նպաստ, որը որոշվում է զուտ գումարով լրիվ դրույքով աշխատանքի համար և կախված փորձնակության ժամկետի տևողությունից: Մասնավորապես, մինչև երեք ամիս փորձնակություն անցնելու համար փորձնակը ստանում է նվազագույն մաքուր աշխատավարձի 42%-ից մինչև 74%-ը, իսկ եռամսյա փորձնակության նվազագույն զուտ աշխատավարձը (օրենքով սահմանված)՝ չորրորդ ամսից սկսած:

#### **ՌՈՒՍԱՍՏԱՆԻ ԴԱՇՆՈՒԹՅՈՒՆ<sup>5</sup>**

Փորձնակությունը վճարովի է: Սխեմաները տարբեր են՝ կախված աշխատանքից. ուսանողների համար ամսական աշխատավարձը կազմում է 20 000 ռուբլի / 20 ժամ, իսկ շրջանավարտների համար՝ 35 000 ռուբլի / լրիվ աշխատանքային օր:

#### **ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ<sup>6</sup>**

Մասնավոր և միջազգային կազմակերպությունները (ինչպես օրինակ ITER, Եվրոպական նախագծեր) կարող են տրամադրել **փորձարարական նպաստ կամ վարձատրություն**, ներառել ծախսերի փոխհատուցում եւ այլ պայմաններ՝ ըստ կազմակերպության կանոնակարգի:

Միաժամանակ, փորձնակների հնարավոր վարձատրության չափը նախատեսվում է սահմանել՝ ելնելով քաղաքացիական ծառայության մասնագիտական պաշտոնների 6-րդ ենթախմբի համար նախատեսված վարձատրության մակարդակից: Վերջինս քաղաքացիական ծառայության համակարգում հանդիսանում է սկզբնական մակարդակի մասնագիտական պաշտոններից, որը, ըստ իր բովանդակության, պահանջվող կարողությունների և

<sup>4</sup> [https://www.fu.uni-lj.si/wp-content/uploads/2021/11/INTERNSHIP-IN-PA-ACROSS-EUROPE\\_edited-by-lztok-Rakar\\_web.pdf](https://www.fu.uni-lj.si/wp-content/uploads/2021/11/INTERNSHIP-IN-PA-ACROSS-EUROPE_edited-by-lztok-Rakar_web.pdf)

<sup>5</sup> <https://www.mos.ru/news/item/36558073/>

<sup>6</sup> [https://www.iter.org/sites/default/files/media/2024-04/welcome-booklet-for-iter-interns-2024\\_april.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.iter.org/sites/default/files/media/2024-04/welcome-booklet-for-iter-interns-2024_april.pdf?utm_source=chatgpt.com)

պատասխանատվության աստիճանի, առավել մոտ է փորձնակի կողմից փաստացի իրականացվող գործառույթներին: Այս համեմատությունը հիմնավորված է նաև այն հանգամանքներով, որ փորձնակը, թեև չի հանդիսանում քաղաքացիական ծառայող, այնուհանդերձ իրականացնում է մասնագիտական բնույթի առաջադրանքներ և մասնակցում է համապատասխան մարմնի գործառույթների իրականացմանը, ինչպես նաև փորձնակության ընթացքում ձեռք բերվող հմտություններն ու փորձառությունը ուղղակիորեն նպատակաուղղված են քաղաքացիական ծառայության համակարգում հետագա մասնագիտական ներգրավմանը և վարձատրության չափի կապակցումը քաղաքացիական ծառայության ստորին ենթախմբի հետ ապահովում է վարձատրության ներքին համաչափություն և կանխում է ինչպես անհամաչափ բարձր, այնպես էլ սոցիալապես անբավարար փոխհատուցման սահմանումը:

Հարկ է նկատել նաև, որ 2019 թվականից մինչև 2025 թվականի հունիսի 23-ը ներառյալ գործել է փորձնակների ներգրավման 1 մակարդակ՝ ներգրավում վարկանիշային ցուցակից, իսկ 2025 թվականի հունիսի 23-ից ուժի մեջ մտած կարգավորումներով առկա է փորձնակների ներգրավման 3 մակարդակ՝

1. Վարկանիշային ցուցակ կազմելու համար թեստավորման արդյունքում առնվազն 30 միավոր հավաքած քաղաքացիների ներգրավում:

2. Դիմելու օրվան նախորդող 3 տարում ԲՈՒՀ-ն ավարտած և միջին որակական գնահատականի առավելագույն արժեքի առնվազն 80 տոկոս ապահոված քաղաքացիների ներգրավում:

3. Աշխատանքի վրա հիմնված (work based learning) մասնագիտական կրթական ծրագրով ուսումնական գործընթացում ներգրավված ուսանողների գրանցում:

Ստորև ներկայացնում ենք Հայաստանի Հանրապետության առաջին փոխվարչապետի 2018 թվականի դեկտեմբերի 12-ի N 439-Ն որոշման (այսուհետ՝ Որոշում) իրավակարգավորումներով ներգրավված փորձնակների վիճակագրությունն՝ ըստ մարմինների.

| Հ/Հ | Համապատասխան մարմնի անվանումը                       | Որոշման<br>իրավակարգավորումների<br>շրջանակում<br>փորձնակների թիվը |
|-----|---|---|
| 1.  | ՀՀ Նախագահի աշխատակազմ                              | 0   |
| 2.  | Վարչապետի աշխատակազմ                                | 4   |
| 3.  | ՔԾԳ   | 3   |
| 4.  | ՀՀ Արմավիրի մարզպետի աշխատակազմ                     | 0   |
| 5.  | ՀՀ Արարատի մարզպետի աշխատակազմ                      | 0   |
| 6.  | ՀՀ Շիրակի մարզպետի աշխատակազմ                       | 0   |
| 7.  | ՀՀ Գեղարքունիքի մարզպետի աշխատակազմ                 | 0   |
| 8.  | ՀՀ Արագածոտնի մարզպետի աշխատակազմ                   | 0   |
| 9.  | ՀՀ Սյունիքի մարզպետի աշխատակազմ                     | 0   |
| 10. | ՀՀ Վայոց ձորի մարզպետի աշխատակազմ                   | 0   |
| 11. | ՀՀ Լոռու մարզպետի աշխատակազմ                        | 0   |
| 12. | ՀՀ Կոտայքի մարզպետի աշխատակազմ                      | 0   |
| 13. | ՀՀ Տավուշի մարզպետի աշխատակազմ                      | 0   |
| 14. | Հարկադիր կատարումն ապահովող<br>ծառայություն         | 0   |
| 15. | Մարդու իրավունքների պաշտպան                         | 2   |
| 16. | ՀՀ հաշվեքննիչ պալատ                                 | 0   |
| 17. | Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով                | 0   |
| 18. | Հանրային ծառայությունները կարգավորող<br>հանձնաժողով | 0   |
| 19. | Կենտրոնական ընտրական հանձնաժողով                    | 0   |
| 20. | Պետական վերահսկողական ծառայություն                  | 2   |
| 21. | Գլխավոր դատախազություն                              | 4   |
| 22. | Հեռուստատեսության և ռադիոյի<br>հանձնաժողով          | 0   |

|     |   |   |
|-----|---|---|
| 23. | Քրեակատարողական ծառայություն  | 0 |
| 24. | Միասնական սոցիալական ծառայություն                                     | 0 |
| 25. | Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմին                             | 0 |
| 26. | Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին                             | 2 |
| 27. | Քաղաքաշինության կոմիտե  | 0 |
| 28. | Սննդամթերքի անվտանգության տեսչական մարմին                             | 1 |
| 29. | Կրթության տեսչական մարմին   | 0 |
| 30. | Շուկայի վերահսկողության տեսչական մարմին                               | 0 |
| 31. | Քաղաքաշինության, տեխնիկական և հրդեհային անվտանգության տեսչական մարմին | 0 |
| 32. | Վիճակագրական կոմիտե   | 0 |
| 33. | Միջուկային անվտանգության կարգավորման կոմիտե                           | 0 |
| 34. | Կադաստրի կոմիտե   | 0 |
| 35. | Պետական եկամուտների կոմիտե  | 3 |
| 36. | Քաղաքացիական ավիացիայի կոմիտե   | 0 |
| 37. | ՀՀ հակակոռուպցիոն կոմիտե  | 0 |
| 38. | Պետական գույքի կառավարման կոմիտե                                      | 0 |
| 39. | Ջրային կոմիտե   | 0 |
| 40. | Բարձրագույն կրթության և գիտության կոմիտե                              | 0 |
| 41. | ՀՀ ներքին գործերի նախարարություն                                      | 1 |
| 42. | Էկոնոմիկայի նախարարություն  | 1 |
| 43. | Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն               | 1 |

|     |   |                      |
|-----|---|----------------------|
| 44. | Շրջակա միջավայրի նախարարություն                           | 0                    |
| 45. | Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն             | 0                    |
| 46. | Առողջապահության նախարարություն                            | 0                    |
| 47. | Արտաքին գործերի նախարարություն                            | 0                    |
| 48. | Բարձր տեխնոլոգիական արդյունաբերության նախարարություն      | 3                    |
| 49. | Տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարություն | 0                    |
| 50. | Ֆինանսների նախարարություն                                 | 5                    |
| 51. | Պաշտպանության նախարարություն                              | 0                    |
| 52. | Արդարադատության նախարարություն                            | 6                    |
| 53. | ՀՀ մրցակցության և սպառողների պաշտպանության հանձնաժող      | 24                   |
| 54. | ՀՀ քննչական կոմիտե  | 1                    |
| 55. | Էկոպարեկային ծառայություն                                 | 0                    |
|     |   | <b>Ընդհանուր՝ 63</b> |

Ինչպես կարելի է նկատել, ներկայացված թվերը վկայում են փորձնակների ներգրավման գործընթացի ցածր ակտիվության մասին թե պոտենցիալ փորձնակների, և թե պետական մարմինների կողմից, ինչը չի բխում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2021-2026 թվականների ծրագրով, Զբաղվածության 2025-2031 թվականների ռազմավարական ծրագրով և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2022 թվականի մայիսի 13-ի «Հանրային կառավարման բարեփոխումների ռազմավարությունը, 2023-2025 թվականների ճանապարհային քարտեզը և արդյունքային շրջանակը հաստատելու մասին» N 691 - Լ որոշմամբ հաստատված հավելվածով ստանձնած հանձնարատությունների պահանջներից:

2) Նախագծով առաջարկվում է ընդլայնել Օրենքի 31-րդ հոդվածի 6-րդ մասով սահմանված լիազորող նորմի բովանդակությունը՝ ներառելով ոչ միայն փորձնակի

գրանցման, ստաժի հաշվարկման, աշխատաժամանակի և աշխատանքների մասնակցության, այլ նաև **վարձատրության և** համապատասխան մարմիններում փորձակների ներգրավման պայմաններ սահմանելու կարգավորման հարցերը: Նշենք նաև, որ Համապատասխան մարմիններում փորձակների ներգրավման պայմանների սահմանման շրջանակում նախատեսվում է ապահովել փորձակների ներգրավման պարտադիր նորմատիվների (քվոտաների) սահմանում 2025 թվականի դեկտեմբերի 16-ին ՀՀ Վարչապետի մոտ կայացած «Հանրային կառավարման բարեփոխումների առաջընթացի մասին» խորհրդակցության արձանագրության 2-րդ կետի 3-րդ ենթակետի 3.1-ին պարբերության շրջանակներում: Նախատեսվում է նշված քվոտաների թիվը սկզբնապես պիլոտային եղանակով բաշխել համապատասխան մարմինների միջև՝ հաշվի առնելով 2019 թվականից սկսած փորձակների ներգրավման վերաբերյալ առկա վիճակագրական տվյալները՝ քվոտաների բաշխման հարցում կիրառելով տարբերակված և խրախուսիչ մոտեցում: Մասնավորապես՝ այն մարմիններին, որոնք տվյալ ժամանակահատվածում առավել հետևողական և արդյունավետ կերպով կիրառել են փորձակության ինստիտուտը, նախատեսվում է տրամադրել ավելի մեծ թվով քվոտա, իսկ համեմատաբար պասիվ մարմինների համար նախատեսվում է սահմանել նվազագույն կամ համաչափ քվոտա: Նշենք նաև, որ վերջնարդյունքում քվոտաների բաշխման հարցում հաշվի են առնվելու նաև տվյալ մարմինն հատկացված հաստիքների առավելագույն թվաքանակը:

Այս առումով հարկ է նկատել, որ քվոտավորման ինստիտուտի ներդրումը թույլ կտա փորձակների ներգրավումը դարձնել ոչ թե կամավոր, այլ համակարգային և պարտադիր բնույթ կրող գործընթաց: Սա կարևոր է պետական մարմինների միջև անհավասար մոտեցումները բացառելու և ծրագրի կիրառելիությունն ապահովելու համար:

### **Միջազգային փորձ.**

Իտալիայում քվոտավորման մեխանիզմները<sup>7</sup>:

Իտալիայում **քվոտավորման համակարգը սերտ կապ ունի ոչ-ԵՄ**

<sup>7</sup> [https://arlettipartners.com/new-entry-quotas-for-internships-and-training-courses/?utm\\_source=chatgpt.com](https://arlettipartners.com/new-entry-quotas-for-internships-and-training-courses/?utm_source=chatgpt.com)

**քաղաքացիների ուսուցման/փորձնական ծրագրերի հետ:**

✓ Քվոտները սահմանվում են **յուրաքանչյուր 3 տարին մեկ անգամ՝** պետական դեկրետներով (օրինակ՝ 2023–2025 թթ.):

✓ Քվոտները նախատեսում են համաչափ ձևով ընդունել շահառուներ-փաթեթներ՝ ուսուցման և փորձնականների համար ( $\approx 7\ 500$  յուրաքանչյուրի համար):

✓ Ուսումնական պրակտիկա անցնող փորձնականները չեն ենթարկվում այս քվոտավորման պահանջներին:

3) Նախագծով առաջարկվում է նաև փոփոխություններ կատարել «Քաղաքացիական ծառայության մասին» 2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-205-Ն օրենքի մի շարք հոդվածներում՝ պայմանավորված նշված օրենքում 2024 թվականի դեկտեմբերի 4-ին ընդունված ՀՕ-475-Ն օրենքով կատարված փոփոխությունների հետևանքով առաջացած հղումների անհամապատասխանությունների վերացման անհրաժեշտությամբ:

Մասնավորապես՝

1) Օրենքի 11-րդ հոդվածի 10-րդ մասում «16» թվի փոխարեն առաջարկվում է նշել «17» թիվը,

2) 37-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6.1-րդ կետում «15» թվի փոխարեն՝ «12» թիվը,

3) 39-րդ հոդվածի 6-րդ մասում կատարվում է համալիր խմբագրում՝ հղումները համապատասխանեցնելով օրենքի ներկայումս գործող կառուցվածքին և գործնական անհրաժեշտությանը:

Ձևակերպված փոփոխությունները նպատակ ունեն ապահովելու օրենքի ներքին համահունչ կառուցվածքը, հստակությունը և իրավական նորմերի ճշգրիտ գործածությունն իրավակիրառ պրակտիկայում: Դրանք բովանդակային փոփոխություններ չեն ենթադրում, չեն վերանայում օրենքով սահմանված իրավունքներն ու պարտականությունները, և ունեն բացառապես տեխնիկական բնույթ:

Միաժամանակ, «Հանրային ծառայության մասին» 2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-206-Ն օրենքի 49-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է հանրային

ծառայության ստաժի մեջ ներառվող ժամանակահատվածների շրջանակը՝ ներառելով պետական և համայնքային պաշտոններում աշխատանքը, ինչպես նաև նշված օրենքով սահմանված կարգով փորձագետ աշխատելու ժամանակահատվածները:

Ներկայիս ձևակերպումը ամբողջությամբ չի արտացոլում այն դեպքերի ընդգրկման հնարավորությունը, որտեղ ոլորտային օրենքներով կարող են նախատեսվել նաև այլ ժամանակահատվածներ, որոնք օրենքով կհամարվեն հանրային ծառայության ստաժ հաշվարկվող ժամանակահատվածներ, ինչի արդյունքում կարող են առաջանալ մեկնաբանման տարբեր մոտեցումներ կամ իրավակիրառական դժվարություններ:

Ասվածի մասին է փաստում նաև «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 31-րդ հոդվածի 5-րդ մասում առկա կարգավորումը, որի համաձայն՝ համապատասխան մարմիններում փորձնակ գրանցված ժամանակաշրջանը նշված օրենքի իմաստով հաշվարկվում է որպես հանրային ծառայության ստաժ:

Արդյունքում, աաջարկվող փոփոխությունը միտված է իրավակարգավորման հստակեցմանը, տարբեր օրենքներով նախատեսված կարգավորումների միջև համադրելիության ապահովմանը և իրավակիրառական պրակտիկայում հնարավոր անորոշությունների կանխմանը:

Միաժամանակ, «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի նախագծով առաջարկում ենք նաև նախատեսել կարգավորումներ, համաձայն որոնց՝ հանրային ծառայության ստաժը չի ներառի ինչպես օրենքով սահմանված կարգի խախտմամբ հանրային ծառայության և (կամ) պետական և համայնքային պաշտոն զբաղեցնելու, այնպես էլ փորձագետ աշխատած և օրենքով հանրային ծառայության ստաժ համարվող ժամականահատվածները (օրինակ՝ փորձնակ):

Նման կարգավորման նախատեսումը, ըստ էության, կնպաստի հանրային ծառայության ստաժի հաշվարկման միասնական և արդար կիրառմանը՝ բացառելով անօրինական հիմքերով ձևավորված ստաժի հաշվարկը:

### **3. Իրավական ակտերի կիրառման դեպքում ակնկալվող արդյունքը.**

Նախագծերի ընդունման արդյունքում կբարելավվեն փորձնականների ներգրավման կարգավորումները՝ ապահովելով սոցիալական արդարություն, պետական կառավարման համակարգի կադրային վերարտադրություն, ինչպես նաև երիտասարդ մասնագետների ներգրավում և պահպանում, ինչպես նաև հանրային ծառայության ստաժի հաշվարկման շրջանակում նաև այդ ժամանակահատվածներ ներառելու հարցը:

#### **4. Նախագծերի մշակման գործընթացում ներգրավված ինստիտուտները և անձինք**

Նախագծերը մշակվել են Վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի կողմից:

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

Նախագծերի ընդունումը բխում է՝

##### **1) Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2021-2026 թվականների ծրագրի՝**

ա. **4.6-րդ կետից**, որի համաձայն՝ բարձրացվելու են զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրերի հասցեականությունն ու արդյունավետությունը, ըստ անհրաժեշտության ներդրվելու են նոր ծրագրեր՝ նպատակաուղղված աշխատաշուկայում երիտասարդների, հաշմանդամություն ունեցող անձանց, կանանց մրցունակության բարձրացմանը, «կրթություն-աշխատաշուկա» փոխառնչությունների խթանմանը,

բ. **4.7-րդ կետից**, որի համաձայն՝ երիտասարդության ոլորտում Կառավարության քաղաքականության առաջնահերթ քայլերն ու խնդիրներն են.

- ստեղծել իրավական միջավայր և ապահովել անհրաժեշտ ռեսուրսներ երիտասարդության ներուժի բացահայտման, համակողմանի զարգացման, ինքնահաստատման և ինքնադրսևորման համար,

- աջակցել երիտասարդներին մրցունակ լինել 21-րդ դարի աշխատաշուկայում

2) **Կառավարության 2024 թվականի դեկտեմբերի 27-ի «Զբաղվածության 2025-2031 թվականների ռազմավարական ծրագիրը հաստատելու մասին» N 2083 - Լ որոշմամբ հաստատված հավելվածի 4-րդ գլխի 2.2.1. ծրագրից,** համաձայն որի՝ 18-29 տարեկան երիտասարդների համար պրակտիկայի (այդ թվում՝ պետական հաստատություններում) անցկացմանը նպաստող մեխանիզմների ստեղծում, ինչպես նաև պետության ու մասնավորի համագործակցության մոդելների կիրառում,

3) **Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2022 թվականի մայիսի 13-ի «Հանրային կառավարման բարեփոխումների ռազմավարությունը, 2023-2025 թվականների ճանապարհային քարտեզը և արդյունքային շրջանակը հաստատելու մասին» N 691 - Լ որոշմամբ հաստատված հավելվածի 31-րդ կետի 3-րդ ենթակետից,** համաձայն որի՝ կկարևորվի պետական մարմիններում սովորողների պրակտիկայի նոր մոդելների մշակումը, որոնք միտված կլինեն երիտասարդներին կառավարման համակարգին ծանոթացնելուն, գործնական հմտություններն ու կարողությունները զարգացնելուն՝ հետագայում համակարգում ներգրավելու նպատակով: Համապատասխան խողովակով անցած լավագույնների համար պետական համակարգում ընդգրկվելու ավելի դյուրին ընթացակարգեր կմշակվեն՝ մեծացնելով պետական համակարգի գրավչությունը: