



Հ Ա Ա Յ Ա Ս Տ Ա Ն Ի Հ Ա Ն Ր Ա Պ Ե Տ Ո Ւ Թ Յ Ա Ն Գ Յ Ո Ւ Ղ Ա Տ Ն Տ Ե Ս Ո Ւ Թ Յ Ա Ն
Ն Ա Խ Ա Ր Ա Ր Ո Ւ Թ Յ Ո Ւ Ն

0010, Երևան-10, Հանրապետության հրապարակ,
Կառավարական տուն 3

Հեռ./ֆաքս(37410)524-641
Էլ.փոստ. agro@minagro.am

17.04.2013թ. № 244/06.2/1891-13

ԻՆՖՈՐՄԱՑԻԱՅԻ ԱՂԱՏՈՒԹՅԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆ ՀԿ
ԻՐԱՎԱԲԱՆ ՊԱՐՈՆ ԳԵՎՈՐԳ ՀԱՅՐԱՊԵՏՅԱՆԻՆ

Ի պատասխան Ձեր 2013թ ապրիլի 11-ի
198-ի 2 գրության

Հարգելի պարոն Հայրապետյան

Հայտնում եմ, որ գրության մեջ նշված տեղեկատվությունը նպատակահարմար չէ
տրամադրել, քանի որ՝

«Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասի
համաձայն՝ քաղաքացիական ծառայողների աշխատանքային հարաբերությունները
կարգավորվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ, եթե քաղաքացիական ծառայության
մասին օրենսդրությամբ այդ հարաբերությունները կարգավորող առանձնահատկություններ
սահմանված չեն: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգրք) 7-րդ հոդվածի 7-րդ
մասի համաձայն՝ քաղաքական, հայեցողական կամ քաղաքացիական պաշտոն զբաղեցնող
անձանց, ինչպես նաև քաղաքացիական, օրենքով սահմանված այլ պետական (հատուկ)
ծառայությունների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների, ինչպես նաև ՀՀ
կենտրոնական բանկի աշխատողների աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունները
կարգավորվում են Օրենսգրքով, եթե համապատասխան օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ:
Օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատավարձը օրենքով, իրավական այլ
ակտերով սահմանված կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները
կատարելու դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցումն է: Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝
աշխատավարձը ներառում է հիմնական աշխատավարձը և գործատուի կողմից աշխատողին իր

կատարած աշխատանքի դիմաց տրված լրացուցիչ վարձատրությունը: Օրենսգրքի 219-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքային պարտականությունները բարեխիղճ կատարելու համար գործատուն կարող է խրախուսել աշխատողներին: Աշխատողի նկատմամբ կարող են կիրառվել խրախուսանքի հետևյալ տեսակները՝ միանվագ դրամական պարգևատրում: Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ միջին աշխատավարձի հաշվարկման համար հաշվի են առնվում աշխատանքի վարձատրության բոլոր տեսակները (հիմնական աշխատավարձ, լրացուցիչ աշխատավարձ՝ հավելումներ, հավելավճարներ, լրավճարներ, պարգևատրումներ և այլն), որոնք կիրառվում են տվյալ կազմակերպությունում՝ անկախ վճարման աղբյուրից: Նշված նորմերի համակարգային վերլուծության հիման վրա պետք է եզրակացնել, որ դրամական պարգևատրումը (պարգևավճարը) աշխատավարձի կազմում ընդգրկվող լրացուցիչ վարձատրություն է, այսինքն՝ աշխատավարձին հավասարեցված վճարում է և ըստ այդմ՝ Օրենսգրքի հիմքով համարվում է անձնական տվյալ (հոդված 131): Իսկ Օրենսգրքի 134-րդ հոդվածի 1-ին մասի հիմքով գործատուն պարտավոր է աշխատողի անձնական տվյալները չհայտնել երրորդ անձանց՝ առանց աշխատողի գրավոր համաձայնության:

Միաժամանակ հայտնում եմ, որ նմանատիպ հարցով առկա է ուժի մեջ մտած դատական ակտ (Վարչական գործ ՎԴ/4710/05/12. 2013թ.):

ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ ԴԵԿԱՎԱՐ



Ա.ԿԻՐԱԿՈՍՅԱՆ