ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

«ՀԱՐԿԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ԵՎ «ՄԱՔՍԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՆԵՐԻ ՆԱԽԱԳԾԵՐԻ ՓԱԹԵԹԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ

1. Իրավական ակտերի ընդունման անհրաժեշտությունը

Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2019թ դեկտեմբերի 12-ի թիվ 1830-Լ որոշմամբ հաստատվել է Հայաստանի Հանրապետության պետական եկամուտների կոմիտեի (այսուհետ՝ ՊԵԿ) զարգացման և վարչարարության բարելավման ռազմավարական ծրագիրը: Ռազմավարկան ծրագիրն ունի ռազմավարական զարգացման 5 նպատակ, որից մեկը մարդկային ռեսուսրների կառավարման արդի համակարգի ներդրումն է:

Ռազմավարական ծրագրով արձանագրվել է, որ ՊԵԿ աշխատակիցների աշխատանքային գործունեության սկսելու և հետագա աշխատանքային, մասնագիտական և անձնական զարգացման ծրագիր առկա չէ: Մասնագիտական վերապատրաստումների, որակավորման շարունակական բարձրացման եղանակների սակավությունը, արդիական վերապատրաստման ծրագրերի բացակայությունը, միջազգային լավագույն փորձի ուսումնասիրության հնարավորության սահմանափակ լինելն էականորեն նվազեցնում են արհեստավարժ և ճկուն աշխատակազմ ունենալու հնարավորությունը: Անհրաժեշտ է ունենալ մարդկային ռեսուրսների կառավարման արդյունավետ համակարգ՝ առաջացող մարտահրավերներին և խնդիրներին արագ արձագանքելու և արդյունավետ լուծումներ տալու նպատակով: Մասնավորապես՝ կարևորվել է մարդկային ռեսուրսների կառավարման ամբողջական շղթայի ներդրումը՝ կադրերի ներգրավումից մինչև ապագա ղեկավարների պատրաստում: Նախատեսվել է, որ պետք է վերանայել հարկային և մաքսային ծառայողների ընդունելության մրցույթի կազմակերպման գործընթացը:

Որպես օրինակ՝ հարկ ենք համարում նշել տարբեր հարկային և մաքսային պետական մարմիններում աշխատանքի անցնելու և ընթացիկ

վերապատրաստումների պահանջների ու առանձնահատկությունների վերաբերյալ միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը, մասնավորապես՝

Ռուսաստանի Դաշնություն. պետական քաղաքացիական ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու հետ կապված հարաբերությունները սահմանվում են «Ռուսաստանի Դաշնության պետական քաղաքացիական ծառայության մասին» Դաշնային օրենքով և այլ օրենքներով:

Օրենքներով սահմանված են պահանջները, որոնց պետք է համապատասխանել պետական քաղաքացիական ծառայության անցնելու համար՝

- լինել ՌԴ քաղաքացի,
- տիրապետել ՌԴ պետական լեզվին,
- լինել 18-ից 65 տարեկան,
- ունենալ բարձրագույն կրթություն (բացառության որոշ կատեգորիաների պաշտոնների խմբերի),
- ունենալ աշխատանքային փորձ (բացառության որոշ կատեգորիաների պաշտոնների խմբերի),
- ունենալ պաշտոնեական պարտականությունները կատարելու համար անհրաժեշտ մասնագիտական գիտելիքներ և ունակություններ:

Քաղաքացիական ծառայության զբաղեցվող պաշտոնին համապատասխանության բացահայտման նպատակով անցկացվում է քաղաքացիական ծառայողների (բացառության որոշ կատեգորիաների պաշտոնների խմբերի) ատեստավորում: Ատեստավորումն անցկացվում է երեք տարին մեկ անգամ:

Ատեստավորման արդյունքներով պետական մարմինն ընդունում է իրավական ակտ այն մասին, որ քաղաքացիական ծառայողը՝

- ենթակա է ընդգրկման կադրերի ռեզերվում՝ պաշտոնեական աճի կարգով քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոնին նշանակման համար,
- ուղղարկվում է լրացուցիչ մասնագիտական կրթություն ստանալու համար,
- իջեցվում է քաղաքացիական ծառայության պաշտոնում և ենթական է հեռացման կադրերի ռեզերվից՝ դրանում ներառված լինելու դեպքում:

Ռուսաստանի Դաշնությունում գործում են մասնագիտացված ուսումնական հաստատություններ, որոնց հիմանական առաքելությունը համապատասխան

քաղաքացիական ծառայողների մասնագիտական գիտելիքների ուսուցումն ու վերապատրաստումն է:

«Российская таможенная академия» .

«Северо-Западный институт повышения квалификации ФНС России» .

«Приволжский институт повышения квалификации ФНС России» .

Վերոնշյալ ուսումնական հաստատությունների հիմնադիրը համապատասխան պետական մարմինն է («Դաշնային մաքսային ծառայություն» և «Դաշնային հարկային ծառայություն»), իսկ դրանց ֆինանսավորումն իրականացվում է պետական բյուջեի միջոցների հաշվին:

Ավստրալիա. «Ավստրալիայի պետական ծառայություն »-ը և Ավստրալիայի պետական մարմինները առաջարկում են մի շարք մուտքային մակարդակի ծրարգրեր՝ պետական մարմիններում աշխատանքի անցնելու համար:

Օրինակ՝ «Ավստրալիայի հարկային գրասենյակ »ն առաջարկում է՝

- պետական մարմնի շրջանավարտների ծրագիր,
- դպրոցը ավարտածների ծրագիր,
- կարիերայի աճի ծրագիր,
- համալսարական համագործակցության աշխատանքի տեղավորման ծրագիր,
- բաց դռների ծրագիր և այլն:

Ծրագրերի հիմնական գաղափարը նույնական է, մասնավորապես՝

- տևողությունը – 12 ամիս,
- ունակությունների զարգացում և հետաքրքրությունների տարբեր շրջանակների ուսումնասիրություն,
- ուսուցման և զարգացման հատուկ հնարավորություններ,
- ծրագրային մենեջեր, ով իրականացնելու է աջակցություն ծրագրի ընթացքում և այլն:

Ծրագրի հաջող ավարտից հետո մասնակիցը ստանում է՝

- մշտական աշխատանք,
- մասնագիտացման մակարդակի բարձրացում 1 աստիճանով,
- համապատասխան աշխատավարձ և հավելավճարներ և այլն:

Նոր Զելանդիա. «Նոր Զելանդիայի մաքսային ծառայություն» ն առաջարկում է մեկնարկային մակարդակի երկու գործառնական պաշտոնների ծրագրեր՝ մաքսային աշխատակցի և մաքսային աշխատակցի օգնականի համար:

Ծրագիրն իրականացվում է երկու փուլով.

Փուլ 1. վեց շաբաթ տևողությամբ վերապատրաստման ինտենսիվ ծրագիր, որի ընթացքում իրականացվում է ծանոթություն մաքսային մարմնի և ընթացակարգերի հետ, մասնավորապես՝

- սահմանային օրենսդրություն և մաքսային լիազորություններ,
- հանցագործություններ,
- հարցաքննությունն և այլն:

Փուլ 2. վեց ամիս տևողությամբ ուսումնառության ծրագիր աշխատանքի վայրում, որը ներառում է նաև փորձառու աշխատակիցների խորհրդատվություն և էլեկտրոնային ուսուցում:

Ծրագրի վերջում մասնակիցները հանձնում են ավարտական քննություն:

Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ. ԱՄՆ Հարկային Ծառայության (Internal Revenue Service) քրեական հետաքննություն իրականացնող միավորի (Criminal Investigation Division) բոլոր նոր աշխատակիցները պետք է մասնակցեն Դաշնային իրավապահ ուսումնական կենտրոնի (Federal Law Enforcemet Training Center) կողմից անցկացվող վերապատրաստման դասընթացներին: Բացի այդ, լրացուցիչ վերապատրաստման պահանջ է սահմանված նշված միավորի համակարգչային հետաքննության մասնագետների համար, ինչը ներառում է նախ Դաշնային իրավապահ ուսումնական կենտրոնի կողմից անցկացվող դասընթաց, որը հաջողությամբ ավարտելուց հետ՝ մասնակցություն Հյուսիսային Տեխասի համալսարանի կողմից կազմակերպված 3 շաբաթ տևողությամբ դասընթացի, ինչպես նաև ևս մեկ 3 շաբաթ տևողությամբ վերապատրաստման դասընթաց՝ մեկ տարի անց:

Կանադա. Կանադայի եկամուտների գործակալությունում (Canada Revenue Agency) գործում են սկսնակ աշխատակիցների ներգրավման տարբեր ծրագրեր, օրինակ Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ստաժորության ծրագիր (Information Technology Apprenticeship Program), որի թիրախային խումբը համապատասխան մասնագիտություն ունեցող շրջանավարտներն են (Կանադայի եկամուտների

գործակալությունն ունի մոտ 3500 համակարգչային մասնագետ): Ընտրված մասնակիցներն ընդունվում են աշխատանքի՝ որպես սկսնակ 01 կարգի մասնագետ: Ծրագրի տևողությունը 12 ամիս է, որը հաջողությամբ ավարտելուց հետո ծրագրի մասնակիցը նշանակվում է որպես 02 կարգի մասնագետ:

Կանադայի եկամուտների գործակալությունում կադրերի ներգրավման ծրագիր է գործում նաև այլ մասնագիտություն ունեցող ուսանողների կամ շրջանավարտների համար:

Ֆրանսիա. մասնագիտական կրթության և անձնակազմի հավաքագրման ազգային վարչությունը (Direction nationale du recrutement et de la formation professionnelle) պատասխանատու է մաքսային ծառայողների հավաքագրման ու մասնագիտական կրթության համար: Վերջինս կազմակերպում է մաքսային ծառայողների ընդունելության մրցույթները, որի հաղթողները մասնակցում են 4-ից 12 ամիս տևողությամբ կրթական ծրագրերին՝ երկրում գործող երկու մաքսային դպրոցներից մեկում, բացի այդ համապատասխան դասընթացներ է կազմակերպում մաքսային ծառայության աշխատակիցների շարունակական վերապատրաստման շրջանակներում:

Եվրոպական միություն (ԵՄ). ԵՄ անդամ երկրների հանրային և մասնավոր հատվածի փորձագետների և Համաշխարհային մաքսային կազմակերպության (World Customs Organization (WCO)) հետ համագործակցությամբ մշակված ԵՄ մաքսային կոմպետենցիաների շրջանակը (CustCompEU) և հարկային կոմպետենցիաների շրջանակը (TexCompEU) նպատակաուղղված են ներդաշնակեցնելու ու բարձրացնելու մաքսային և հարկային ծառայությունների մատուցման չափանիշներն ամբողջ ԵՄ տարածքում: Դրանք սահմանում են ԵՄ-ում մաքսային և հարկային մասնագետների կողմից պահանջվող օպտիմալ գիտելիքները, հմտությունները և վարքագծի կանոնները: Որպես այդպիսին այս ձեռնարկներն ունեն ազգային մակարդակով անդամ երկրների կադրային ռեսուրսների կառավարման համար հիմք դառնալու ներուժ և օգտագործվում են որպես ընդհանուր հիմք մաքսային և հարկային ծառայողների համար բարձրագույն կրթության և շարունակական վերապատրաստումների ծրագրերի համար: Այս կապակցությամբ՝ Եվրոպական հանձնաժողովն առաջարկում է մաքսային և հարկային թեմաների վերաբերյալ մի շարք ուսումնական և կրթական նյութեր իր

էլեկտրոնային ուսուցման հարթակում , անդամ երկրների համալսարանների ակադեմիական ծրագրերի ճանաչման սերտիֆիկացում և միության մաքսային օրենսգրքի վերաբերյալ էլեկտրոնային ուսուցման ծրագրեր Մաքսային և հարկային ակադեմիայում (որը ևս էլեկտրոնային ուսուցման հարթակ է իրենից ներկայացնում):

Միացիալ թագավորություն (ՄԹ). ՄԹ մաքսային ակադեմիան , Արտահանման և միջազգային առևտրի ինստիտուտի (Institute of Export & International Trade) և Մաքսային ու ակցիզային ուսումնասիրությունների կենտրոնի (Centre for Customs & Excise Studies) հետ համագործակցությամբ, հիմնադրվել է ՄԹ KGH մաքսային ծառայության կողմից, Նորին Մեծության Եկամուտների և Մասքային ծառայության (Her Majesty Revenue & Customs Service) պահանջով, որակյալ ուսուցման և վերապատրաստումների, ավելի շատ թվով մարդկանց հմտությունների բարձրացման, ուսուցման հնարավորություններն ավելի ճկուն և մատչելի դարձնելու միջոցով ապագայի հզոր և կայուն մաքսային հատվածի զարգացման համար:

ՄԹ մաքսային ակադեմիան ապահովում է որակավորման 8 մակարդակ՝

1. 2-րդ մակարդակ «Մաքսային գործընթացների և ընթացակարգերի մրցանակ», որի համար նախատեսված ուսումնական ծրագրին մասնակցելու համար որևէ պաշտոնական որակավորում չի պահանջվում, և անձիք ստանում են նախնական գիտելիքներ ոլորտի մասին,
2. 3-րդ մակարդակ «Մաքսային համապատասխանության վկայագիր», որի համար նախատեսված ուսումնական ծրագրին մասնակցելու համար որևէ պաշտոնական որակավորում չի պահանջվում, և անձիք ակադեմիայի կողմից ճանաչվում են որպես կրտսեր մաքսային պրակտիկանտներ
3. 4-րդ մակարդակ «Առաջատար մաքսային համապատասխանության վկայագիր», որի համար նախատեսված ուսումնական ծրագրին մասնակցելու համար որևէ պաշտոնական որակավորում չի պահանջվում, և անձիք ակադեմիայի կողմից ճանաչվում են որպես սերտիֆիկացված մաքսային պրակտիկանտներ,
4. 5-րդ մակարդակ «Առաջատար մաքսային համապատասխանության դիպլոմ», որի համար նախատեսված ուսումնական ծրագրին մասնակցելու համար անձը պետք է լինի 19 տարեկան և բարձր ու ստացած լինի 4-րդ մակարդակի վկայագիր կամ ունենա ճանաչված ԲՈՒՀ-ի կողմից տրված որակավորում և/կամ 5

տարվա մասնագիտական փորձ.այս դեպքում անձիք ակադեմիայի կողմից ճանաչվում են որպես ակրեդիտացված մաքսային մասնագետներ,

5. 5-րդ մակարդակ «Սահմանային կառավարման բակալավրի աստիճան», այս աստիճանը տրվում է Չարլզ Սթրատի համալսարանի կողմից և դրա համար նախատեսված ուսումնական ծրագրին մասնակցելու համար պետք է բավարարել որակավորման սահմանված մի շարք պայմաններից որևէ մեկին,

6. 6-րդ մակարդակ «Մաքսային վարչարարության ավարտական վկայական», այս պարգևը տրվում է Չարլզ Սթրատի համալսարանի կողմից և դրա համար նախատեսված ուսումնական ծրագրին մասնակցելու համար պետք է բավարարել որակավորման սահմանված մի շարք պայմաններից որևէ մեկին,

7. 6-րդ մակարդակ «Մաքսային վարչարարության ավարտական դիպլոմ», այն տրվում է Չարլզ Սթրատի համալսարանի կողմից և դրա համար նախատեսված ուսումնական ծրագրին մասնակցելու համար պետք է պետք է ունենալ IELTS 6.0 գնահատականի համարժեք անգլերենի իմանացության և 6-րդ մակարդակ «Մաքսային վարչարարության ավարտական վկայական» կամ ճանաչված ԲՈՒՀ-ի կողմից շնորհված բակալավրի աստիճան,

8. 7-րդ մակարդակ «Մաքսային վարչարարության մագիստրոսի աստիճան», այս աստիճանը տրվում է Չարլզ Սթրատի համալսարանի կողմից և դրա համար նախատեսված ուսումնական ծրագրին մասնակցելու համար պետք է պետք է ունենալ IELTS 6.0 գնահատականի համարժեք անգլերենի իմանացության և 6-րդ մակարդակ «Մաքսային վարչարարության ավարտական վկայական» կամ 6-րդ մակարդակ «Մաքսային վարչարարության ավարտական դիպլոմ» կամ ճանաչված ԲՈՒՀ-ի կողմից շնորհված բակալավրի աստիճան:

Հնդկաստան. Հնդկաստանի հարկային և մաքսային համակարգում (Central Board of Direct taxes, Department of Revenue, Ministry of Finance, Gov. India) աշխատանքի անցնելու համար քաղաքացիները անցնում են հետևյալ ընթացակարգով.

- հանձնում են Քաղաքացիական ծառայության քննություն, որը կազմակերպվում է Միասնական հանրային ծառայության հանձնաժողովի (UPSC) կողմից, ապա այն հաջողությամբ հանձնելուց հետո իրավունք են ստանում մասնակցելու՝

- 16-ամսյա մասնագիտական դասընթացին, որը կազմակերպվում է Հնդկաստանի կառավարության քաղաքացիական ծառայության վերապատրաստման ինստիտուտի՝ Հնդկաստանի «Մաքսային, հարկային, անուղղակի հարկերի և թմրանյութերի ազգային ակադեմիա»-ի /ՄՀԱՀԹ/ NACIN/ և Ուղղակի հարկերի ազգային ակադեմիայի/NADT/ կողմից:

Բացի վերը նշված հավաքագրման եղանակից թափուր պաշտոնները համալրվում են նաև արդեն իսկ ծառայող փորձառու աշխատողների հաշվին : Կարիերայի առաջխաղացման նպատակով /Mid-Career Training Programs for officers of the Indian Revenue Service/ ՄՀԱՀԹ ակադեմիան կազմակերպում է ինչպես ներածական, այնպես էլ խորացված մասնագիտական դասընթացներ միջին և ցածր խմբի ծառայողների համար:

Հաշվի առնելով վերոնշյալը՝ մշակվել է «Մաքսային ծառայության մասին» և «Հարկային ծառայության մասին» օրենքներում փոփոխություններ կատարելու մասին օրենքների նախագծեր, որոնք հիմք են ստեղծելու նոր «որակի» մաքսային և հարկային ծառայողների ներգրավման, մաքսային/հարկային ծառայողի կերպարի հանրային ընկալման վերափոխման համար:

2. Նախագծերի կարգավորման առարկան

Նախագծերով մասնավորապես նախատեսվում է, որ հարկային կամ մաքսային մարմիններում (դրանց առանձին ստորաբաժանումներում) մաքսային/հարկային ծառայությունում կադրերի համալրումը կիրականացվի նոր մոտեցումներով: Ընդ որում, նախատեսվում է, որ կարգավորումները ամբողջ համակարգի համար ուժի մեջ կմտնեն 2024թ հունվարի 1-ից, իսկ 2022թ հունվարի 1-ից դրանք կկիրառվեն այն ստորաբաժանումների նկատմամբ, որոնք կենթարկվեն կառուցվածքային փոփոխության:

Մասնավորապես, սահմանվում է, որ կառուցվածքային փոփոխություններից հետո վերակազմակերպված կամ նոր ստեղծված ստորաբաժանման մաքսային ծառայության պաշտոն (այդ թվում՝ նշված ստորաբաժանումում թափուր պաշտոն առաջանալու դեպքում) զբաղեցնելու իրավունք կունենան մաքսային/հարկային ծառայողի պատրաստման դասընթացը հաջողությամբ ավարտած, ուսումնական հաստատության կողմից դասընթացի հաջողությամբ ավարտած լինելու հանգամանքը հավաստող հավաստագիր ունեցող և մաքսային ծառայողների թեկնածուների ցուցակում ընդգրկված անձինք:

Վերոնշյալն ապահովելու համար ՊԵԿ համակարգում գործող ուսումնական հաստատության (կենտրոնի) միջոցով նախատեսվում է կազմակերպել մաքսային ծառայողի պատրաստման դասընթացի մասնակցության համար ընդունելություն: Ընդ որում, ենթաօրենսդրական ակտերով նախատեսվում է կարգավորել ընդունելության կազմակերպման հետ կապված հարցերը: Մասնավորապես՝ օրենքի ընդունումից հետո ընդունվելիք ենթաօրենսդրական ակտով կսահմանվեն դասընթացի կրթական ծրագրի բովանդակությունը, դասընթացի տեվողությունը, դասընթացի ընթացքում քննությունների և ավարտական քննության կազմակերպման, այդ թվում՝ քննական հանձնաժողովների կազմավորման կարգը, դասընթացի գործնական մասի բոանդակությանը ներկայացվող պահանջները, և դասընթացը հաջողությամբ հաղթահարած համարվելու չափանիշները: Որպես պարտադիր պայման՝ նախագծով սահմանվում է, որ մաքսային/հարկային ծառայողի պատրաստման դասընթացը պետք է պարունակի նաև բարեվարքությանը վերաբերող կրթական բաղադրիչ: Ըստ նախագծի՝ նախատեսվում է, որ ընդունելությունը տեղի կունենա երկու փուլով՝ թեստավորում և հարցազրույց: Սահմանվում է նաև, որ ընդունելության դիմումին կից դիմողները կներկայացնեն բարեվարքության լրացված հարցաթերթիկ, որը հարցազրույցի փուլում հանձնաժողովի կոլեգիալ կազմով հաշվի կառնվի մաքսային/հարկային ծառայության դասընթացին ընդունելության որոշման համար:

Դասընթացը հաջողությամբ հաղթահարած անձանց ուսումնական կենտրոնի կողմից տրամադրվում է դասընթացը հաջողությամբ հաղթահարած համարվելու հավաստագիր: Նշված հավաստագիր ունեցող անձինք, ըստ իրենց կողմից դասընթացը ավարտելու արդյունքում ստացած գնահատականների կընդգրկվեն մաքսային/հարկային ծառայողների թեկնածուների ցուցակներում, որոնց հիման վրա էլ կիրականցվի նոր ստեղծվող ստորաբաժանումներում կադրերով համալրումը:

Մաքսային/հարկային ծառայողների կերպարի և հասարակական ընկալման վերափոխման նպատակով նախատեսվում է ներդնել բարեվարքության համակարգ: Մասնավորապես, ինչպես նշվեց, նախատեսվում է, որ ծառայողի պատրաստման դասընթացի բաղադրիչներից մեկը նվիրված է լինելու բարեվարքությանը:

Արդեն կոնկրետ պաշտոնների նշանակման համար նախատեսվում է, որ կստեղծվի հարցազրույցի անցկացման հանձնաժողով: Վերջինս թեկնածուների ցուցակներում ներառված անձանցից հարցազրույցի միջոցով կընտրի տվյալ թափուր պաշտոնի համար

առավել համապատասխանող անձին: Ընդ որում, նախատեսվում է, որ հարցազրույցի հրավիրում են ծառայողների թեկնածուների ցուցակում ընդգրկված 5 ամենաբարձր միավորներ ունեցող անձինք:

Միաժամանակ մարդկային ռեսուրսների կառավարման կարևորագույն օղակներից թիրախային և արդիական ծրագրերով հարկային և մաքսային ծառայողների վերապատրաստումը:

Այդ իսկ պատճառով ՊԵԿ կողմից նախատեսվում է իրականացնել մի շարք միջոցառումներ «Ուսումնական կենտրոն» ՊՈԱԿ-ի արդիականացման ուղղությամբ, վերոնշյալ խնդիրների լուծման և մարդկային ռեսուրսների կառավարման արդյունավետության բարձրացման նպատակով: Պլանավորվում է կազմակերպել թիրախային և նեղ մասնագիտական դասընթացներ և վերապատրաստումներ՝ ելնելով իրականացվող ծառայության առանձնահատկություններից (մաքսային, հարկային, հետբացթողումային և այլն): Հաշվի առնելով վերոնշյալը՝ նախագծերով սահմանվում է, որ հարկային/մաքսային ծառայողների վերապատրաստումները կիրականացվեն քաղծառայության համակարգից դուրս, կառավարության կողմից սահմանվող առանձին կարգով: Նախագծերով ամրագրվում է, որ վերակազմակերպված կամ նոր ստեղծված ստորաբաժանման մաքսային/հարկային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող բոլոր ծառայողները ենթակա կլինեն պարտադիր վերապատրաստման մաքսային/հարկային մարմնի ուսումնական կենտրոնում ՊԵԿ նախագահի կողմից սահմանված պարբերականությամն, բայց առնվազն 3 տարին մեկ անգամ: Ընդ որում, վերապատրաստման ծրագրի բովանդակութանը ներկայացվող պահանջները կտարանջատվեն ըստ մաքսային/հարկային ծառայության պաշտոնների խմբերի:

Օրենքների նախագծերով նախատեսվում է սահմանել նաև ուսումնական կենտրոնի կարգավիճակը, դերն ու նշանակությունը մաքսային/հարկային ծառայության վերապոխման պրոցեսում:

Մաքսային/հարկային ծառայողների կերպարի վերափոխման պրոցեսում նախատեսվում է նաև հնարավորություն ընձեռել ներկայիս հարկային/մաքսային ծառայողներին համապատասխան դասընթացը հաջողությամբ ավարտելու դեպքում նշանակվել նոր ստեղծվող/վերակազմակերպվող ստորաբաժանումներում համապատասխան պաշտոնների: Այդ նպատակով սահմանվում է, որ

մաքսային/հարկային մարմնի կամ դրա ստորաբաժանման վերակազմակերպման կամ այլ կառուցվածքային փոփոխության (այդ թվում՝ նոր ստորաբաժանման ստեղծման) դեպքում վերակազմակերպվող (կամ լուծարվող) ստորաբաժանման մաքսային ծառայողները մաքսային ծառայողի պատրաստման դասընթացին մասնակցելու դեպքում դասընթացին մասնակցության ամբողջ ժամանակահատվածում պահպանում են իրենց աշխատատեղը և հիմնական աշխատավարձը և պաշտոնից ազատվում են դասընթացին չմասնակցելու, դասընթացը հաջողությամբ չհաղթահարելու և թեկնածուների ցուցակներում չընդգրկվելու դեպքերում: Ընդ որում, այդ դեպքում վերջիններս կներառվեն կադրերի համապատասխան ռեզերվներում (կարճաժամկետ ռեզերվում գործող կանոնակարգերի համաձայն աշխատավարձի պահպանմամբ):

3. Ակնկալվող արդյունքը

Ներկայացված փոփոխությունների արդյունքում ակնկալվում է ունենալ մաքսային/հարկային ծառայողների կերպարի, վերջիններիս մասով հանրային ընկալման փոփոխություն, արդիական և թափանցիկ ՊԵԿ ընդունելության գործընթաց, հայտարարված հաստիքին համապատասխանող, անհրաժեշտ մասնագիտական գիտելիքներով և աշխատանքային կարողություններով օժտված կադրեր: Ի հաշիվ թեկնածուների ցուցակների կունենանք բարձր որակավորմամբ և մասնագիտական կարողություններով օժտված կադրային ռեզերվի մշտական առկայություն,

4. Նախագիծը մշակող մարմինը

Օրենքների նախագծերը մշակվել են Հայաստանի Հանրապետության պետական եկամուտների կոմիտեի կողմից:

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

Նախագծի ընդունումը բխում է Կառավարության 2021-2026թթ. Ծրագրի 6.3-րդ կետից, ինչպես նաև պետական եկամուտների կոմիտեի զարգացման և վարչարարության բարելավման ռազմավարական ծրագրի 5-րդ նպատակից:

Ըստ Կառավարության 2021-2016թթ Ծրագրի 6.3-րդ կետի՝ «Հանրային ծառայության համակարգ և մարդկային ռեսուրսների կառավարում» հատվածում

կառավարությունը հավակնում է զարգացնել և կայացնել հանրային ծառայության արդյունավետ համակարգ՝ հանարևային ծառայության գրավչությունը բարձրացնելու և պետական համակարգի առջև դրված խնդիրներն արդյունավետորեն լուծող բարձր պրոֆեսիանալիզմով և բարեվարքությամբ օժտված մարդկային կապիտալ ձևավքորելու միջոցով:

Պետական եկամուտների կոմիտեի զարգացման և վարչարարության բարելավման ռազմավարական ծրագրի 5-րդ նպատակն իր մեջ ներառում է 2 ենթանպատակ՝ 1) *Կադրային քաղաքականության և աշխատանքային մշակույթի ձևավորում* և 2) *Մասնագիտական կրթության, վերապատրաստման և որակավորման համակարգի արդիականացում:* 1-ին ենթանպատակի շրջանակներում որպես գործողություն նախատեսված է ՊԵԿ մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգի ներդնումը և այդ կապակցությամբ որպես անհրաժեշտ միջոցառումներ են նախատեսվել մասնավորապես՝ մարդկային ռեսուրսների կառավարման ամբողջական շղթայի ներդրումը՝ կադրերի ներգրավումից մինչև ապագա ղեկավարների պատրաստում, հարկային և մաքսային ծառայողների ընդունելության մրցույթի կազմակերպման գործընթացի վերանայումը՝ ուսումնասիրելով միջազգային լավագույն փորձը, և նոր գործընթաց ներդնումը, համապատասխան նորմատիվ իրավական ակտերում փոփոխություններ կատարելու մասին նախագծերի մշակումը՝ սահմանված նպատակների իրականացումն ապահովելու համար:

2-րդ ենթանպատակի շրջանակներում որպես գործողություն նախատեսված է «Ուսումնական կենտրոն» ՊՈԱԿ-ի արդիականացման և վերաիմաստավորման ուղղությամբ միջոցառումների ձեռնարկումը և այդ նպատակով որպես անհրաժեշտ միջոցառումներ են նախատեսվել՝ հարկային և մաքսային ծառայողների ընդունելության նոր կարգի մշակումը՝ «Ուսումնական կենտրոն» ՊՈԱԿ-ին հատկացնելով մինչև աշխատանքի անցնելը համապատասխան կարգով ընտրված թեկնածուներին վերապատրաստելու գործառույթ, թիրախային և նեղ մասնագիտական դասընթացների և վերապատրաստումների կազմակերպումը՝ ելնելով իրականացվող ծառայության առանձնահատկություններից, ՊԵԿ աշխատանքի անցնելու ցանկացողների համար դասընթացների կազմակերպումը:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ Ա

National Academy of Direct Taxes in Nagpur, Maharashtra is the staff training college of the IRS(IT).

Sixteen months of Induction Training is conducted for the directly recruited officers of IRS(IT) at NADT each year. The training is designed into two modules to enable the Officer Trainees to acquire the knowledge and skills they need to function effectively and efficiently as tax administrators. In particular, training prepares OTs to deliver quality taxpayer services, detect and penalize non-compliance, and understand the macroeconomic, taxation and fiscal policy of the Government of India to maximize revenue.[19]

First Module[edit]

The First Module emphasizes on giving intense theoretical inputs in the subjects such as Theoretical Concepts and Practical Application of Direct Tax Laws, Advanced Accounting and Finance, and Business Laws-I.[20] It also includes a week-long Parliamentary Attachment, and a two-week Field Attachment.[21] OTs also undergo short-duration training at NACIN, Faridabad, LBSNAA, Mussoorie, and the Sardar Vallabhbhai Patel National Police Academy (SVPNPA), Hyderabad.[22] The first Departmental Examinations are conducted at the end of the first module.[21]

Second Module[edit]

The second module includes On-The-Job Training for around eight weeks, followed by Bharat Darshan, and a Financial Attachment for 2 weeks.[22] Further, The OTs are also exposed to the international tax practices through a one or two weeks International Attachment in France, Netherlands, Australia, Malaysia, South Africa, the US, or Singapore.[21][23] OTs are also trained to apply theoretical concepts and acquire practical skills through the subjects of Procedure/Techniques of Investigation and Drafting of Orders and Reports, Information Technology and Operations, Management and Administration in the Income Tax Department, International Taxation and Transfer Pricing, Law of Governance and Ethics, and Business Laws-II.[20] A number of guest lectures are organized to familiarize the trainees with the best practices in the tax administration.[21]

Officer Trainees are also expected to complete a project on Direct Tax Provisions for the award of a master's degree in Business Law and Taxation from NALSAR University of Law, Hyderabad at the time of Valediction from NADT.[24][22][23]

National Academy of Customs, Indirect Taxes, and Narcotics[edit]

This involves a very dynamic training in specialised matters of conventional tax administration— be it direct or indirect–along with unarmed combat, weapons and explosives. Additionally IRS officers undergo extensive training with Army and the National Police Academy and many other prestigious institutes of the country so that they are better prepared to excel in their multifaceted role.[citation needed] NADT and NACIN both have signed a memorandum of understanding with the National Law School of India University in Bengaluru to award postgraduate diplomas in business laws to the officer trainees. Recently, Finance Ministry has approved exchange of officer trainees to various countries across the world such as Netherlands, Belgium, Switzerland, France, Australia, Malaysia, United States of America, Brazil, South Africa and OECD Nations for increasing exposure to the future administrators.[citation needed]

There are various mid-career training programmes (MCTP) for IRS officers with a view to keep them abreast of the latest developments in the areas of governance, particularly taxation, finance and management. These include the advanced mid career training (AMCTP) which is conducted in 3 phases. Phase I is for joint and additional commissioners, Phase-II is for commissioners and principal commissioners and Phase-III is for chief commissioners and principal chief commissioners. The AMCTP generally consists of a 3-week domestic module held at premier management institutes in the country followed by a 2-week international component at internationally acclaimed universities, depending on their areas of expertise.[citation needed]