

### ՍԱՀԱԿ ՄԱՆՈՒԿՅԱՆ

ԵՊՀ հանրային կառավարման ամբիոնի դասախոս,  
ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի սահմանադրական  
իրավունքի ամբիոնի ասպիրանտ



## ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ԹԱՓՈՒՐ ՊԱՇՏՈՆԻ ՀԱՄԱՐ ԱՆՑԿԱՑՎՈՂ ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԹԵՍՏԱՎՈՐՄԱՆ ԵՎ ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑԻ ՓՈՒԼԵՐԻ ՈՐՈՇ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ<sup>1</sup>

Հոդվածում քննարկման առարկա է հանդիսանում մրցույթի՝ թեստավորման և հարցազրույցի փուլերի ոչ թե ամբողջական, այլ հատվածային հիմնախնդիրները: Այսպես, մասնակիցը հաջորդ՝ հարցազրույցի փուլ է անցնում թեստավորման առաջադրանքների առնվազն 85 տոկոսին ճիշտ պատասխանելու դեպքում:

Նշենք, որ մինչև «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ օրենքի ընդունումը (2011թ. փետրվարի 10)<sup>2</sup>, համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնների համար անցկացվող մրցույթի առաջին՝ թեստավորման փուլի հաղթող էր ճանաչվում առնվազն 75 տոկոսին ճիշտ պատասխանած մասնակիցը կամ մասնակիցները: Օրենքն ընդունելուց հետո նվազագույն շեմը բարձրացվեց 10 տոկոսով՝ կազմելով 85: Անկասկած, դրական փոփոխություն է, սակայն, կարծում ենք՝ ոչ լիարժեք:

Այսպես, հանրային ծառայության որոշ տեսակներում օրենքն ընդունելու պահից սահմանվել է, որ մրցույթի երկրորդ՝ հարցազրույցի փուլին մասնակցելու իրավունք են ձեռք բերում առնվազն 90 տոկոսին ճիշտ պատասխանած մասնակիցները<sup>3</sup>:

Հատկապես կարևորում ենք քաղաքացիական ծառայության և համայնքային ծառայության նմանության հարցերը, քանի որ թույլատրվում է մի ծառայությունից անցումը մյուս ծառայության՝ օրենքով սահմանված կարգով:

Այսպես, «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 14 հոդվածի 8-րդ կետի համաձայն՝ մրցույթի երկրորդ՝ հարցազրույցի փուլին մասնակցելու իրավունք են ձեռք բերում թեստավորման առաջադրանքների առնվազն 90 տոկոսին ճիշտ պատասխանած մասնակիցները: Բայց չէ՞ որ երկու ծառայությունների թափուր պաշտոններ զբաղեցնողների համար սահմանված է կրթական հավասար ցեմ: Ուստի, այս պարագայում, անհարկի հեշտացնել համայնքային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնելը, կարծում ենք, կհանգեցնի համակարգի որակական հատկանիշների թուլացմանը, որը հետագայում կծնի նորանոր խն-

դիրներ դեռևս լիովին չկայացած համայնքային ծառայության ինստիտուտի զարգացման և կատարելագործման համար: Կարծում ենք՝ օրենսդիրն այս հարցում ցուցաբերում է անհարկի խտրականություն: Մյուս կողմից օրենքի իջեցված դրույթը լրիվ նպատակահարմար է կիրառել համայնքային ծառայության կրտսեր խմբի թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար անցկացվող մրցույթում:

Չէ՞ որ կրտսեր խմբի պաշտոններ զբաղեցնողների համար բարձրագույն կրթության պահանջ սահմանված չէ, թեև կան ծառայություններ, ուր կրտսեր խմբի պաշտոններ զբաղեցնողներին ևս ներկայացված է բարձրագույն կրթության պահանջ:

Այսպես, Ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծառայության կրտսեր խմբի պաշտոնի հավակնող քաղաքացին պետք է ունենա բարձրագույն կրթություն (10-րդ հոդվածի 1-ին կետի 4-րդ ենթակետ): Մեր կարծիքով, կրտսեր խմբի ոչ բոլոր պաշտոնների համար պետք է պարտադիր լինի բարձրագույն կրթության պահանջը, քանի որ այդ պաշտոններում հաճախ պարտականությունները կրկնվող և տեխնիկական բնույթ են կրում, իսկ նոր մտեցումների կամ գաղափարների մշակման հնարավորությունները՝ սահմանափակ: Թեև տեսության մեջ այս հարցի վերաբերյալ պաշտպանվում է այլ տեսակետ: Այսպես, իրավագետներ Ա. Վ. Ռոզոժինը և Ա. Վ. Տիմոֆեևը կարծում են, որ պառլամենտի աշխատակազմի ծառայողներին պետք է առաջադրվեն ավելի բարձր մասնագիտական և որակական պահանջներ, քան նախարարությունների կամ այլ պետական մարմինների աշխատակիցներին: Դա պարզաբանվում է նրանով, որ օրինագծի ստեղծման աշխատանքներն ավելի բարդ և դժվար<sup>4</sup> են, քան արդեն ընդունված օրենքները կիրառելը: Համաձայն լինելով հեղինակների հետ՝ կարծում ենք՝ արդարացված է համայնքային ծառայության կրտսեր խմբին ներկայացվող պահանջների մեջ բարձրագույն կրթության պահանջի բացակայությունը՝ բավարարվելով միայն միջնակարգ կրթության առկայությամբ (օրենքի 10-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ պարբերության «զ» կետ):

ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅՈՒՆ

Եթե քաղաքացիական և համայնքային ծառայության կրտսեր խմբի պաշտոններ զբաղեցնողների համար սահմանված չէ կրթական նման բարձր ցենզ, ապա համաչափ է արդյոք, որ կրտսեր խմբի պաշտոններ զբաղեցնողներն էլ ճիշտ պատասխանեն 85-90 տոկոս հարցերին, բարձրագույն խմբի թափուր պաշտոնների համար հավականող թեկնածուներն էլ: Դիշտ է, օրենքում տրված է ժամանակային և հարցերի (խնդիրների) քանակի տարբերություններ, սակայն բովանդակային առումով, տարբերություններ չկան, քանի որ բոլոր խմբերի համար հարցաշարերն կազմվում են նույն համամասնությամբ:

Երկրորդ, չնոռանանք, որ ՀՀ վարչատարածքային բաժանումը խիստ անհավասար է. համայնքները միմյանցից տարբերվում են իրենց մարդկային, ֆինանսական կարողություններով, որը հանգեցրել է մի իրավիճակի, որ կան բազմաթիվ համայնքներ, ուր կան համայնքային ծառայության թափուր պաշտոններ, որոնք, հիմնականում, չեն համարվում՝ օրենքով նշված պահանջներին համապատասխանող կադրեր չլինելու պատճառով: Այսինքն, լրացուցիչ դժվարիացումներն արգելքներ ստեղծելու նպատակահարմարություն չենք տեսնում:

Երրորդ, սահմանելով ավելի ցածր տոկոս, քան քաղաքացիական ծառայությունում է՝ կհանգեցնի մի իրավիճակի, որ համայնքային ծառայողներն իրենց պատրաստվածության մակարդակով կզիջեն քաղաքացիական ծառայողներին, որն էլ իր հերթին կհանգեցնի նրան, որ քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոնների համար անցկացվող մրցույթին, որին կարող են մասնակցել մասնավորապես համայնքային ծառայողները, վերջիններիս հաղթելու հավանականությունն ավելի ցածր կլինի, և հակառակը՝ համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնների համար անցկացվող մրցույթին հաղթելու ավելի մեծ հնարավորություն կունենան քաղաքացիական ծառայողները:

Այս ամենի հետևանքով ստեղծվել է մի իրավիճակ, որ քաղաքացիական ծառայությունը «ուրախ» չէ իր շարքերում ընդունել համայնքային ծառայողներին՝ ստեղծելով օրենսդրական խոչընդոտներ: Բանը նրանում է, որ քաղաքացիական ծառայության բարձրագույն պաշտոնի անձնագրում «վետո» է դրված համայնքային ծառայողների համար՝ շատ քիչ տեղ թողնելով գլխավոր խմբի համար: Օրենքի 10-րդ հոդվածի «բ» կետում հստակ սահմանված է, որ գլխավոր պաշտոն զբաղեցնելու համար պետք է ունենալ վերջին չորս տարվա ընթացքում քաղաքական կամ հայեցողական պաշտոններում աշխատանքային ստաժ՝ բացառելով ՀՀ համայնքների ղեկավարների տեղակալների, խորհրդակցականների, մամուլի քարտուղարների, օգնականների և ռաֆերենտների հայեցողական պաշտոնները: Փաստորեն, ըստ քաղաքացիական ծառայության մասին օրենքի, համայնքի ղեկավար

րի աշխատակազմում հայեցողական պաշտոնը հավասարաբեռ չէ հայեցողական այլ պաշտոններին:

Մյուս օրենսդրական խոչընդոտը կապված է անձնական գործերի վարման կարգի հետ: Այսպես, համաձայն ՀՀ Քաղաքացիական ծառայության խորհրդի «Քաղաքացիական ծառայողների անձնական գործերը և գրանցամատյանը վարելու կարգը հաստատելու մասին» N 14-Ն որոշման<sup>5</sup> 5-րդ կետի՝ այլ համապատասխան մարմնում քաղաքացիական ծառայության պաշտոնում նշանակվելիս կամ քաղաքացիական ծառայության ժամանակավոր թափուր պաշտոն զբաղեցնելիս անձնական գործը փոխանցվում է նոր աշխատավայր՝ համաձայն ընդունման-հանձնման ակտի: Իսկ արդեն 14-րդ կետում սահմանված է, որ քաղաքացիական ծառայության պաշտոնից ազատված քաղաքացիական ծառայողի անձնական գործը (բացառությամբ աշխատանքային գրքույկի) առնվազն հինգ տարի պահպանվում է համապատասխան մարմնի անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումում, որից հետո ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով հանձնվում է արխիվ, իսկ քաղաքացիական ծառայողի քաղաքացիական ծառայության նոր պաշտոնում նշանակվելու դեպքում՝ տվյալ համապատասխան մարմին (ընդգծումներն իմն են՝ Ս.Մ.):

Քաղաքացիական ծառայության խորհրդի 2002 թ. ընդունված այս որոշմանը «հակահարված» տվեց համայնքային ծառայության կառավարության լիազորած մամինը՝ 2006թ. ընդունված «Համայնքային ծառայողների անձնական գործերը վարելու կարգը սահմանելու մասին» N 20-Ն հրամանի՝ 14-րդ կետում սահմանելով նույն նորմը, այն է՝ համայնքային ծառայության պաշտոնից ազատված անձի անձնական գործը (բացառությամբ աշխատանքային գրքույկի) առնվազն հինգ տարի պահպանվում է համապատասխան աշխատակազմում, որից հետո ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով հանձնվում է արխիվ, իսկ այլ աշխատակազմում համայնքային ծառայության նոր պաշտոնում նշանակվելու դեպքում՝ տվյալ համապատասխան մարմին:

Այսպիսով, Քաղաքացիական ծառայության խորհուրդը հրաժարվում է քաղաքացիական ծառայողի անձնական գործը ուղարկել նրա հետ՝ քաղաքացիական ծառայության համակարգից այլ համակարգ ծառայության անցնելու դեպքում: Փաստորեն, նախկին քաղաքացիական ծառայողները կանգնում են երկրնտրանքի առջև. կա՛ն ամեն ինչ սկսել նորից, կա՛ն չօգտվել օրենսդրության ընձեռնած հնարավորությունից. ասել կուզի տեղափոխվել այլ համակարգ ծառայության:

Սա էլ իր հերթին կհանգեցնի նրան, որ օրենքով երաշխավորված շարժունությունը կդանդաղի, կամ էլ իսպառ կվերանա, որը, կարծում ենք, չի բխում հանրային ծառայության շահերից:

www.lawinstitute.am

Վերջապես, համայնքային ծառայության բարձրագույն պաշտոններ զբաղեցնողները, կարծում ենք, պետք է կարողանան քննություն բռնել և հաղթահարել 90 տոկոսի արգելապատնեշը, քանի որ վերջիններս ավելի փորձառու են, բանիմաց, ունեն ավելի երկար աշխատանքային և մասնագիտական ստաժ և ծառայում են ՀՀ երեք խոշոր քաղաքների՝ Երևանի, Գյումրիի և Վանաձորի քաղաքապետարանների աշխատակազմերում:

Այսպիսով, առաջարկում ենք «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 14-րդ հոդվածի 8-րդ կետի առաջին պարբերությունը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ. «Համայնքային ծառայության թափուր պաշտոններ զբաղեցնելու համար մրցույթի երկրորդ՝ հարցազրույցի փուլին մասնակցելու իրավունք ունեն բարձրագույն պաշտոնների խմբի համար թեստավորման առաջադրանքների առնվազն 90 տոկոսին, գլխավոր և առաջատար պաշտոնների խմբի համար՝ 85, իսկ կրտսեր խմբի համար՝ 75 տոկոսին ճիշտ պատասխանած մասնակիցները»:

Նրանք, ովքեր հաղթահարում են թեստավորման փուլի արգելքը, շարունակում են մնալ համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնի համար անցկացվող մրցույթի մասնակից և համապատասխան թափուր պաշտոնի հավակնորդ՝ ձեռք բերելով հարցազրույցին մասնակցելու իրավունք:

Հարցազրույցի նպատակն է ստուգել մասնակիցների համայնքային ծառայության տվյալ պաշտոնի անձնագրի դրույթների շրջանակներում գործնական կարողությունները:

Մասնակցի հետ հարցազրույցն զնահատվում է 5 բալային համակարգով: Նվազագույն դրական գնահատականը 3 բալն է:

Մրցույթի հաղթող է ճանաչվում մրցութային հանձնաժողովի՝ գնահատմանը մասնակցած անդամների կեսից ավելիի կողմից դրական բալերով գնահատված այն մասնակիցը, որի ստացած դրական բալերի հանրագումարը առավելագույնն է:

Եթե երկու կամ ավելի մասնակիցներ հավաքել են դրական բալերի առավելագույն հավասար հանրագումար, ապա նրանցից հաղթող է ճանաչվում թեստային փուլում առավել բարձր միավորներ հավաքած մասնակիցը (առավել բարձր հավասար միավորներ հավաքած մասնակիցները): Այս դեպքում, չնայած չի բացառվում երկու և ավելի թվով հաղթողներ լինելու հավանականությունը, այնուամենայնիվ, հնարավորություն է ստեղծվում չկրկնելու չարդարացված իրողությունը:

Մրցույթի արդյունքների հրապարակումից անմիջապես հետո, ինչպես նաև գրավոր բողոքի բացակայության դեպքում, մրցութային հանձնաժողովից ստացված մրցույթի արդյունքում հաղթող ճանաչված մասնակցի (մասնակիցների) վերաբերյալ հանձնաժողովի նախագահի և լիազոր անձի կողմից ստորագրած եզրակացությունը աշխատակազմն ուղարկում է տվյալ պաշտոնում նշանակելու

իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձին:

Եզրակացությունն ստանալուց հետո՝ երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում, համայնքային ծառայության տվյալ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը մրցույթի արդյունքում հաղթող ճանաչված մասնակցին (մասնակիցներից մեկին) նշանակում է համապատասխան պաշտոնում:

Չնայած «Համայնքային ծառայության մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ օրենքով բավականին բարդացել է մրցույթում մեկից ավելի մասնակիցների հաղթանակ տանելու հնարավորությունը, այնուամենայնիվ, պրակտիկայում հանդիպում են նման դեպքեր: Կարծում ենք՝ օրենքի բացթողում կարելի է համարել այն դրույթը, որ համայնքային ծառայության տվյալ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը մրցույթում հաղթող ճանաչված մասնակցին (մասնակիցներից մեկին) նշանակում է համապատասխան պաշտոնում՝ առանց նշելու՝ ինչ սկզբունքի կամ սկզբունքների հիման վրա: Սա կարող է սուբյեկտիվ դրսևորումների տեղիք տալ՝ հաշվի առնելով մեր հասարակության մեջ բավականին ամուր բարեկամական, խնամիական, ընկերական հարաբերությունները:

Մինչ այդ, կցանկանայինք պարզել՝ արդյո՞ք օրինաչափ է վերջնական որոշում կայացնելու իրավունքը վերապահել մեկ անձի, թե՛ ոչ:

Եթե այո, ուրեմն մի՞թե նա, ով կայացնում է վերջնական որոշում, ծանոթ է մասնակիցների գործնական կարողություններին: Եթե ոչ, ուրեմն առանց դրանք իմանալու ինչպես է պարզում՝ հաղթող մասնակիցներից ո՞վ է ամենաարժանավորը:

Ինչ վերաբերում է առաջին հարցադրմանը, ապա արդարացի՞ է արդյոք մրցութային հանձնաժողովի՝ որպես կոլեգիալ մարմնի, կատարած ընտրությունը վերահաստատել և/կամ նրա ընդունած որոշումն ղիտարկել իբրև խորհրդատվական բնույթ ունեցող: Այսինքն, եթե մրցույթում հաղթող են ճանաչվում մեկից ավելի մասնակիցներ, ապա մրցութային հանձնաժողովը զրկված է վերջնական որոշում կայացնելու իրավունքից, այլ միայն երաշխավորում է հաղթող ճանաչված մասնակիցներին, որ նրանք կարող են զբաղեցնել համապատասխան թափուր պաշտոնը: Այսպիսով, մրցութային հանձնաժողովի որոշումը կրում է զուտ խորհրդատվական բնույթ: Եթե մրցույթի հաղթող է ճանաչվում միայն մեկ մասնակից, ապա նրան պաշտոնի կարելի է նշանակել տվյալ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի կողմից մրցութային հանձնաժողովի կայացրած որոշումը վավերացնելուց հետո:

Այսպիսով, ստացվում է մի իրավիճակ, որ մասնակիցների գիտելիքներին, տրամաբանելու, արագ կողմնորոշվելու ունակություններին քաջածանոթ մրցութային հանձնաժողովը զրկված է, իսկ

ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅՈՒՆ

մասնակիցների վերոնշյալ հատկանիշներին ան-  
ծանոթ պաշտոնատար անձն իրավասու է նշանակ-  
կում կատարել՝ բոլորովին անհայտ սկզբունքնե-  
րով:

Երկրորդ, հաշվի առնելով այն հանգաման-  
քը, որ գլխավոր խմբի և առաջատար խմբի առա-  
ջին ենթախմբի պաշտոններում նշանակելու իրա-  
վասություն ունեցող պաշտոնատար անձ է համար-  
վում համայնքի ղեկավարը, մեր կարծիքով, սա կա-  
րող է ունենալ բացասական ազդեցություն, քանի  
որ վերջինս համարվում է քաղաքական պաշտոն  
զբաղեցնող անձ, որն էլ մասնագիտական գրակա-  
նության մեջ համարվում է համայնքային ծառայու-  
թյան՝ որպես քաղաքական ուժերի հարաբերակցու-  
թյան փոփոխությունից կամ տեղական ինքնակա-  
ռավարման մարմինների ընտրությունների արդ-  
յունքներից անկախ մասնագիտական գործունեու-  
թյան հիմնարար սկզբունքի խաթարում<sup>8</sup>:

Նույնի տրամաբանական շարունակությու-  
նը քաղաքացիական ծառայությունում պաշտոննե-  
րի նշանակական գործընթացն է: Այսպես, համե-  
մատության համար նշենք, որ քաղաքացիական  
ծառայության պաշտոնների նշանակման լիազո-  
րությունների համադրումը պաշտոնների դասա-  
կարգման հիերարխիային ցույց է տալիս, որ քա-  
ղաքացիական ծառայության համակարգի ղեկա-  
վար կամ վարչական բոլոր պաշտոնները նշանակ-  
վում են համապատասխան մարմնի ղեկավարների  
կողմից, որոնք, բնականաբար, քաղաքական պաշ-  
տոններ են և քաղաքական իրավիճակի փոփոխու-  
թյամբ կարող են փոխվել: Դրա հետ մեկտեղ, եթե  
հաշվի առնենք մրցույթի արդյունքներով թեստա-  
վորման և հարցազրույցի փուլերն անցած թեկնա-  
ծուներից նշված պաշտոններում քաղաքական ղե-  
կավարների կողմից թեկնածուների թվից նշանա-  
կումների կատարման հայեցողականության հան-  
գամանքը, ապա կարելի է եզրահանգել, որ քաղա-  
քացիական ծառայության վարչական մակարդակը  
որոշ չափով ենթակա է քաղաքական ցնցումների և  
կուսակցականացման: Եթե այս ընթացակարգն  
աշխատակազմի ղեկավարների կամ բարձրագույն  
խմբի քաղաքացիական ծառայողների համար ըն-  
կալելի ու բացատրելի է, ապա կառուցվածքային  
ստորաբաժանումների՝ վարչության, քարտուղա-  
րության, բաժնի պետերի նշանակման գործում քա-  
ղաքական ղեկավարի միջնորդությունը հիմնավոր-  
ված չէ:

Այսպիսով, ստացվում է, որ տվյալ պաշտո-  
նում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտո-  
նատար անձն օրենքով սահմանված կարգով նշա-  
նակումներ է կատարում համայնքային ծառայու-  
թյան համապատասխան թափուր պաշտոնում՝ ոչ  
միայն չհենվելով մրցութային հանձնաժողովի եզ-  
րակացության, այլ չնշելով, թե հատկապես ո՞ր ար-  
ժանիքի կամ ի՞նչ սկզբունքի հիման վրա է մասնա-  
կիցներից մեկին նշանակում համապատասխան  
պաշտոնին: Սա, իմ կարծիքով, կարող է հանգեցնել

համայնքային ծառայության թափուր պաշտոններ  
զբաղեցնելու հավասարության սկզբունքի խախտ-  
ման, ուստի նկարագրված ռիսկերից խուսափելու  
համար, առաջարկում ենք, համայնքային ծառա-  
յության թափուր պաշտոնի նշանակման իրավա-  
սությունը վերապահել միայն մրցութային հանձնա-  
ժողովներին, ինչպես նաև անհրաժեշտ է սահմանել  
այնպիսի չափորոշիչներ, որոնք թույլ կտան օբյեկ-  
տիվորեն մասնակիցներից միայն մեկին հաղթող  
ճանաչել՝ հաշվի առնելով բացառապես նրա ար-  
ժանիքները:

Այս տեսակետը պաշտպանվում է հայրե-  
նական մասնագիտական գրականությունում: Այս-  
պես, Ա. Խուդավերդյանը, հիմք ընդունելով քաղա-  
քացիական ծառայության անցած տարիների փոր-  
ձը, անհրաժեշտ է համարում առավելագույն միաս-  
նականացնել և ապակենտրոնացնել պետական և  
համայնքային ծառայության մրցութային հիմունք-  
ներով աշխատանքի ընդունման գործընթացները՝  
նվազագույնի հասցնելով մեկ անձի կողմից պաշ-  
տոնի նշանակման որոշումների կայացման հնա-  
րավորությունները, ինչպես նաև ներդնել հանձնա-  
ժողովների գնահատման բալային և հանձնաժողո-  
վի կողմից մեկ թեկնածուի ընտրության համակար-  
գը՝ նվազեցնելով քաղաքական պաշտոնյաների  
դերը մասնագիտական անձնակազմի ձևավորման  
գործում<sup>9</sup>:

Այս առնչությամբ արտասահմանյան երկր-  
ների փորձի, ինչպես նաև այլ երկրների և ՀՀ  
օրենսդրության ուսումնասիրությունները ցույց են  
տալիս, թե դրանցից որն է ամենահաջողվածը, օբ-  
յեկտիվը, որը կարելի է կիրառել վերոնշյալ կոնկ-  
րետ դեպքում: Օրինակ՝ Եգիպտոսում միավորների  
հավասարության դեպքում նախապատվությունը  
տրվում է այն թեկնածուին, որն ունի ավելի բարձր  
կրթություն, կամ այդ կրթությունը ստացել է ավելի  
շուտ, քան համարժեք կրթությունն ստացած մեկ  
այլ մասնակից, իսկ եթե այս ցուցանիշներն էլ են  
հավասար, ապա մրցույթի հաղթող է ճանաչվում  
տարիքով ավագ թեկնածուն<sup>10</sup>:

Ավագության սկզբունքը կիրառվում է նաև  
Եվրոպական խորհրդարանի նախագահի ընտրու-  
թյան ժամանակ: Այսպես, Եվրոպական խորհրդա-  
րանի նախագահ ընտրվելու համար անհրաժեշտ է  
հավաքել Եվրոպական խորհրդարանի անդամների  
ձայների բացարձակ մեծամասնությունը: Եթե երեք  
անգամ անընդմեջ քվեարկություն անցկացնելուց  
հետո առաջադրված թեկնածուներից որևէ մեկը չի  
հավաքում անհրաժեշտ քանակությամբ ձայներ,  
ապա անց է կացվում ևս մեկ քվեարկություն, որտեղ  
մասնակցում են երկրորդ քվեարկության ժամանակ  
առավելագույն ձայներ հավաքած երկու թեկնածու-  
ները: Չորրորդ քվեարկության ժամանակ ընտր-  
ված է համարվում առավելագույն ձայներ ստացած  
թեկնածուն: Չայների հավասարության դեպքում  
նախապատվությունը տրվում է տարիքով ավագ  
թեկնածուին<sup>11</sup>:

Օրենսդրական նմանատիպ լուծում է առաջարկում «Երևան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքը՝ Երևանի քաղաքապետի ընտրության կարգը սահմանելիս<sup>1</sup> : Այսպես, 44-րդ հոդվածի 5-րդ կետի 2-րդ պարբերության համաձայն՝ երկրորդ փուլում քաղաքապետ է ընտրվում առավելագույն ձայներ ստացած թեկնածուն: Չայների հավասարության դեպքում անցկացվում է լրացուցիչ քվեարկություն՝ քվեաթերթիկում ընդգրկելով միայն հավասար ձայներ ստացած անձանց: Լրացուցիչ քվեարկության արդյունքով ձայների հավասարության դեպքում առավելությունը տրվում է տարիքով ավագին:

Արտասահմանյան որոշ երկրներում միավորների հավասարության դեպքում որոշակի խումբ անձանց տրամադրվում են հատուկ արտոնություններ: Այսպես, ԱՄՆ-ում պատերազմի վետերաններին, բալերի հավասարության դեպքում, տրվում են հավելյալ միավորներ, որոնք էլ թույլ են տալիս նրանց գրավել առաջին տեղը<sup>2</sup> : Կարծում ենք՝ նմանատիպ նորմ կարելի է կիրառել համայնքային ծառայության համակարգում՝ արտոնություններ տալով արցախյան հերոսամարտի մասնակիցներին կամ զոհվածների ընտանիքի անդամներին: Ընդ որում, նմանատիպ նորմ կարելի է սահմանել ոչ միայն համայնքային ծառայության, այլև հանարային ծառայության բոլոր տարատեսակների համար:

Հետաքրքիր լուծումներ է առաջարկում ՀՀ ընտրական օրենսգիրքը՝ թեկնածուների ընտրության արդյունքում ձայների հավասարության դեպքում մանդատները բաշխելիս, ինչպես նաև կենտրոնական ընտրական հանձնաժողովի նախագահ ընտրելիս: Նման դեպքում օրենքով սահմանված կարգով անցկացվում է վիճակահանություն<sup>3</sup> :

Երկրորդ դեպքում՝ կենտրոնական ընտրական հանձնաժողովն իր կազմից՝ հանձնաժողովի անդամների առաջադրմամբ, բաց քվեարկությամբ ընտրում է հանձնաժողովի նախագահ, նախագահի տեղակալ և հանձնաժողովի քարտուղար: Եթե նշված պաշտոնի համար քվեարկվել է մեկ թեկնածու, ապա նա համարվում է ընտրված՝ քվեարկության մասնակիցների ձայների կեսից ավելին ստանալու դեպքում, իսկ մեկից ավելի թեկնածուի պարագայում՝ առավել թվով կողմ ձայներ ստացած թեկնածուն: Չայների հավասարության դեպքում առավել թվով կողմ ձայներ ստացած թեկնածուներ

ի միջև անցկացվում է վիճակահանություն:

Այս առումով որոշակի հետաքրքրություն է ներկայացնում Ազգային ժողովի աշխատակազմը պետական ծառայողներով համալրելու դրույթը: Մինչև «Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծառայության մասին» ՀՀ նոր օրենքի ընդունումը (2009թ. հունիսի 11) գործում էր 2002թ. դեկտեմբերի 4-ի համանուն օրենքը, որի 13-րդ հոդվածի համաձայն՝ թափուր պաշտոնները զբաղեցնելու համար մրցույթում մեկից ավելի հաղթող ճանաչվելու դեպքում թափուր պաշտոնում նշանակվում է այն թեկնածուն, որն ըստ հերթականության ունի՝

1. պետական ծառայության առավել բարձր դասային աստիճան,
2. Ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծառայության առավել երկար ստաժ,
3. քաղաքացիական ծառայության առավել երկար ստաժ,
4. առավել բարձր գիտական աստիճան և (կամ) գիտական կոչում:

Նոր օրենքն ընդունելուց հետո պաշտոնների զբաղեցման նշված կարգը փոփոխության ենթարկվեց՝ կիրառելով մեզ հայտնի մեթոդը:

Այսպիսով, հաշվի առնելով վերոգրյալը, առաջարկում ենք համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնի համար անցկացվող մրցույթում հաղթող ճանաչելու իրավունքը վերապահել մրցույթային հանձնաժողովին, որն էլ մասնակիցներից կրնորի միայն մեկին՝ նախապատվության իրավունքը տալով արցախյան հերոսամարտի մասնակիցներին կամ զոհվածների ընտանիքի անդամներին, իսկ այս պայմանի հավասարության կամ բացակայության դեպքում՝ այն մասնակցին, որը ունի համայնքային ծառայության ավելի բարձր դասային աստիճան, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ որն ունի համայնքային ծառայության ավելի երկար ստաժ, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ այն մասնակցին, ով տարիքով ավագ է, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ կանցկացվի վիճակահանություն:

Կարծում ենք, առաջարկված մեթոդի կիրառումը հնարավորինս կբացառի սուբյեկտիվիզմը և համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնների համար անցկացվող մրցույթում կհաղթեն և պաշտոնի կնշանակվեն միայն արժանավորները:

www.lawinstitute.am

<sup>1</sup> Տե՛ս Տվյալ աշխատանքը շարադրելիս հիմնականում օգտագործել ենք հետևյալ իրավական ակտերը՝ «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք ՀՀՊՏ 2005.01.26/7(379), «Համայնքային ծառայության մրցույթային հանձնաժողովի օրինակելի աշխատակարգ» հաստատված ՀՀ ՏԿՆ 29.08.06 N12-Ն հրամանի առաջին հավելվածով ՀՀ ԳՏ 24/2006, 02.10.2006, «Համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ և ատեստավորում անցկացնելու համար թեստեր կազմելու կարգը հաստատելու մասին» ՀՀ ՏԿՆ 29.08.06 N11-Ն հրաման ՀՀ ԳՏ 24/2006, 02.10.2006, «Համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ անցկացնելու կարգը հաստատելու մասին» ՀՀ ՏԿՆ 29.08.06 N13-Ն հրամանի հավելված ՀՀ ԳՏ 24/2006, 02.10.2006:



<sup>2</sup> Տե՛ս ՀՀՊՏ 2011/16 (819):

<sup>3</sup> Տե՛ս «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը (14-րդ հոդվածի 8-րդ կետ), «ՀՀ Ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծառայության մասին» օրենքը (15-րդ հոդվածի 8-րդ կետ), «Դատական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը (18-րդ հոդված 3-րդ կետ), «Մաքսային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը (13-րդ հոդվածի 4-րդ կետ), «Դատական ակտերի հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը (2004թ. փետրվարի 18) (12.1-րդ հոդվածի 7-րդ կետ) ՀՀՊՏ 2004.03.31/18(317):

<sup>4</sup> Տե՛ս Охотский Е. В., Государственная служба в парламенте: Отечественный и зарубежный опыт. М., РОССПЭН, 2002. С. 14.

<sup>5</sup> Տե՛ս ՀՀԳՏ 2002/18(104), 01.08.2002:

<sup>6</sup> Տե՛ս ՀՀ ԳՏ 25/2006, 16.10.2006:

<sup>7</sup> Տե՛ս Ավելի մանրամասն տե՛ս **Մանուկյան Ս.** «Համայնքային ծառայության պաշտոնների դասակարգման հիմնախնդիրները Հայաստանի Հանրապետությունում», Պետություն և իրավունք, Երևան, 2012, N1-2 (55-56), էջ 71-81:

<sup>8</sup> Տե՛ս Ревенко Л. А. Полномочия федеральных органов субъектов федерации по законодательному регулированию организации местного самоуправления// Местное самоуправление: современный российский опыт законодательного регулирования, М., 1998. С. 56. Այս դիրքորոշումը որդեգրվել է նաև Մեծ Բրիտանիայում, նշելով, որ քաղաքացիական ծառայությունը կազմակերպություն է, որը իր մեջ ընդգրկում է տղամարդկանց և կանանց, որոնք ուղղակիորեն աշխատում են Գահի նախարարություններում, ինչպես նաև հաշվետու են պառլամենտին: Փաստորեն, ուղղակիորեն ընգծվում է քաղաքացիական ծառայողների քաղաքական չեզոքությունը: Ավելի մանրամասն տե՛ս **Fry G. K.** The Changing Civil Service. London: Allen and Unwin. 1985:

<sup>9</sup> Տե՛ս **Խուդավերդյան Ս. Վ.** Հանրային ոլորտի բարեփոխումները Հայաստանի Հանրապետությունում.- Եր.: Սարվարդ հրատ., 2008, էջ 198-199:

<sup>10</sup> Տե՛ս նույն տեղը, էջ 203:

<sup>11</sup> Տե՛ս Административное право зарубежных стран. Учебное пособие / Андреева Г.Н., Васильева Т.А., Гудошников Л.М., Жданов А.А. и др.; Отв. ред.: Козырин А.Н. - М.: Спарк, 1996. С. 219-222.

<sup>12</sup> Տե՛ս rules 12 and 13 of the Rules of Procedure of European Parliament, [2005] OJ L 44/1:

<sup>13</sup> Տե՛ս ՀՀՊՏ N3 (669), 16.01.2009:

<sup>14</sup> Տե՛ս Исаенко А. Н. Реформа гражданской службы// США: Экономика, политика, идеология. 1980. N3, С. 108-113:

<sup>15</sup> Տե՛ս Ընտրված անձին որոշելու համար վիճակահանության սկզբունքի կիրառումն առաջին անգամ սահմանադրորեն ամրագրվել է «Որոգայթ փառացում» և նախատեսված էր ընտրությունների երկրորդ և հետագա փուլերի համար: Ավելի մանրամասն տե՛ս **Որոգայթ փառաց (Հակոբ և Շահամիր Շահամիրյաններ) /Խմբ. Գ. Սաֆարյան.-Երևան, Հայաստան, 2002:** Ներկայումս ՀՀ ընտրական օրենսգրքով վիճակահանության սկզբունքը կիրառվում է ԱԺ պատգամավորի մեծամասնական և համայնքի ղեկավարի ու ավագանու անդամ առաջադրված թեկնածուների ընտրության արդյունքում ձայների հավասարության դեպքում մանդատները բաշխելիս (126-րդ հոդվածի 4-րդ մաս, 143-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ պարբերություն, 144-րդ հոդվածի 2-րդ մաս):

## РЕЗЮМЕ

### *О некоторых проблемах этапов тестирования и собеседования конкурса проводимого на вакантную должность муниципальной службы*

В статье обсуждаются некоторые проблемы этапов тестирования и собеседования конкурса проводимого на вакантную должность муниципальной службы. Изучая нормативно-правовые акты, которые регулируют вышеизложенные этапы, было заключено, что существуют проблемы, которые препятствуют имплементации равных прав граждан на занятие вакантной должности муниципальной службы, в частности в составе конкурсной комиссии. В статье предпринята попытка найти их правовые решения.

## SUMMARY

### *On several problems of testing and interview stages of the competition for a vacant position of community service*

In the article it is discussed several problems on the testing and interview stages of the competition for the vacant position of community service. Studying normative legislative acts controlling above-mentioned stages it was concluded that there are problems which impede the implementation of the equal rights of citizens to occupy the vacant position of community service. The article attempts to find their legal solutions.