

ՄԱՐԳԱՐԻՏ ԱԶԱՐՅԱՆ

ՀՀ Նախագահի աշխատակազմի կադրերի վարչության պետ

ՔԱՂԱՔԱՅԻԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ԱՐՏԱՄՐՅՈՒՅԹԻ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏԻ ԿԻՐԱՌՄԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՀԱՎԱՍԱՐ ՄԱՏՉԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ՄԿՁԲՈՒՆՔԻ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏՈՒՄ

Հողվածում վերլուծվում և քննարկվում են արտամրցութային կարգով քաղաքացիական ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու կարգն ու պայմանները: Հողվածում արծարծվում են խնդիրներ, որոնք առաջ են գալիս արտամրցութային կարգի կիրառման ժամանակ՝ կապված հանրային ծառայության հավասար մատչելիության սկզբունքի երաշխավորման հետ:

Հեղինակը սույն հոդվածի շրջանակներում վեր է հանում արտամրցույթի կիրառման հիմնախնդիրները և առաջարկում է դրանց լուծման իրավական մեխանիզմներն ու կատարելագործման ուղիները:

Հիմնարարները՝ պետական ծառայություն, քաղաքացիական ծառայություն, արտամրցույթ, սկզբունք, պետական պաշտոն, թափուր պաշտոն:

2002 թվականի հունվարի 9-ից ուժի մեջ մտավ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» (այսուհետ՝ Օրենք) Հայաստանի Հանրապետության օրենքը, որով իրավական հիմքերի վրա դրվեց պետական ծառայության ինստիտուտը Հայաստանի Հանրապետությունում: Արդեն 2005 թվականի սահմանադրական փոփոխությունների արդյունքում այն ամրագրվեց նաև մայր օրենքում:

Համաժողովրդական քվեարկությամբ ընդունված Հայաստանի Հանրապետության բարեփոխված Սահմանադրությունը որպես հասարակության կենսագործունեության հիմքում ընկած առանցքային խնդիր, այլ խնդիրների հետ մեկտեղ դիտարկում է պետական ծառայության ոլորտում քաղաքացիների իրավունքների և ազատությունների իրացման խնդիրը:

Սահմանադրության 2-րդ գլխի 30.2-րդ հոդվածի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների համար պետական ծառայությունը հավասարապես մատչելի է: Ցանկացած քաղաքացի առանց որևէ խտրականության (ռասայի, ազգության, լեզվի, ծագման, պաշտոնական դիրքի, բնակության վայրի, դավանանքի, համոզմունքների, հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելու և այլ հատկանիշներով) և առանց օրենսդրորեն չամրագրված սահմանափակումների իրավունք և հնարավորություն ունի ընդհանուր հիմունքներով ներգրավված լինել պետական ծառայության ոլորտում:

Սույն ինստիտուտի հետագա իրավական զարգացումը տեղի ունեցավ նաև 2012 թվականին ընդունված «Հանրային ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով:

Այսօր իրավունքի գիտության մեջ հավասար մատչելիության սկզբունքի վերաբերյալ առկա մտեցումներին համապատասխան, այն պետք է բնորոշել որպես Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ և օրենքներով ուղղակի ամրագրված կամ նրանցից բխող, ժողովրդավարական բովանդակության ընդհանուր, դեկլարատիվ և համապարտադիր գաղափարներ, որոնք արտահայտում են հանրային ծառայության բնույթը և էությունը, կոչված են երաշխավորելու հանրային ծառայության սուբյեկտների իրավունքների և ազատությունների իրականացումը: Այն երաշխավորում է առանց խտրականության հավասարության սկզբունքով քաղաքացիների պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունքը:

Օրենքը սահմանում է քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու երկու մրցութային և արտամրցութային, կարգ: Օրենքի 12²-րդ հոդվածը իր հերթին սահմանում է այն դեպքերն ու պայմանները, որոնց առկայությունը թույլ է տալիս քաղաքացիական ծառայողներին թափուր պաշտոնը արտամրցութային կարգով զբաղեցնել:

Համաձայն օրենքի՝ քաղաքացիական ծառայողը թափուր պաշտոնում արտամրցութային կարգով կարող է նշանակվել, եթե միաժամանակ՝

1. բավարարում է տվյալ թափուր պաշտոնի անձնագրի պահանջները.
2. համարվում է քաղաքացիական ծառայության միևնույն խմբի պաշտոն զբաղեցնող կամ առնվազն ունի տվյալ թափուր պաշտոնի համար նախատեսված քաղաքացիական ծառայության դասային աստիճան կամ զբաղեցնելու է քաղաքացիական ծառայության իր զբաղեցրած խմբին հա-

ջորդող բարձր խմբի 3-րդ կամ 2-րդ ենթախմբերի, իսկ բարձրագույն պաշտոնների խմբի դեպքում՝ 2-րդ ենթախմբի պաշտոն:

3. համարվում է կոնկրետ կառուցվածքային ստորաբաժանման քաղաքացիական ծառայող:

4. այդ մասին տվել է գրավոր համաձայնություն:

Կարծում ենք՝ օրենսդիրը վերոնշյալ պահանջները սահմանելիս ամբողջությամբ հաշվի չի առել հանրային ծառայության հավասար մատչելիության սկզբունքի էությունն ու բովանդակությունը՝ որոշ չափով սահմանափակելով նաև սկզբունքի բուն նպատակի կիրառման հնարավորությունները:

Ընդհանուր առմամբ հանրային ծառայության հավասար մատչելիության սկզբունքը հանգում է նրան, որ, ինչպես միջազգային իրավական պայմանագրերով ստանձնած պարտավորությունների, այնպես էլ ներպետական օրենսդրության համաձայն, յուրաքանչյուր ոք, առանց անհարկի սահմանափակումների, անկախ սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկական կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, կարող է անցնել հանրային ծառայության:

Դիտարկենք Օրենքի 12² հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված իրավադրույթն առ այն, որ քաղաքացիական ծառայության պաշտոն արտամրցութային կարգով կարող է զբաղեցվել, եթե տվյալ քաղաքացիական ծառայողը զբաղեցնելու է քաղաքացիական ծառայության իր զբաղեցրած խմբին հաջորդող բարձր խմբի 3-րդ կամ 2-րդ ենթախմբերի, իսկ բարձրագույն պաշտոնների խմբի դեպքում՝ 2-րդ ենթախմբի պաշտոն: Կարծում ենք, որ այս սահմանափակումն արդարացված չէ, քանի որ նույն քաղաքացիական ծառայողը տվյալ թափուր պաշտոնը կարող է զբաղեցնել մրցութային կարգով: Նման իրավադրույթը, կարծում ենք, անհարկի կերպով խոչընդոտներ է ստեղծում տվյալ քաղաքացիական ծառայողի համար ավելի բարձր պաշտոն զբաղեցնելու հարցում: Ամբողջովին ընկալելի չէ նաև, թե որ սկզբունքն է հիմք ընդունվել նախորդ խմբի որևէ ենթախմբում գտնվելու հարցը կարգավորելիս:

Կարծում ենք, որ հոդվածի առաջին մասով նախատեսված իրավակարգավորումն արդեն ամբողջությամբ կանոնակարգում է վերոնշյալ խնդիրը:

Ինչ վերաբերում է հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված «համարվում է կոնկրետ կառուցվածքային ստորաբաժանման քաղաքացիական ծառայող» իրավադրույթին, ապա այստեղ նույնպես առկա է հավասար մատչելիության սկզբունքի անհարկի սահմանափակում: Իրավակիրառ պրակտիկայում հանդիպում են բազմաթիվ դեպքեր, երբ պետական մարմնի կոնկրետ ստորաբաժանումում առաջանում է թափուր պաշտոն, որի պահանջներին բավարարում է միևնույն մարմնի մեկ այլ ստորաբաժանման քաղաքացիական ծառայող: Այս դեպքում պաշտոնի նշանակելու լիազորություն ունեցող պաշտոնատար անձը կաշկանդված է օրենքով և տվյալ անձին մի ստորաբաժանումից մեկ այլ ստորաբաժանում արտամրցութային կարգով նշանակելու իրավունք չունի:

Մեր կարծիքով, հիմնավորված չէ նաև նոր ստեղծված պաշտոնի վրա արտամրցույթ չկիրառելու օրենսդրորեն ամրագրված արգելքը: Առնվազն անտրամաբանական է նոր ստեղծված պաշտոնը մրցութային կարգով հիշյալ ստորաբաժանման աշխատակցի կողմից զբաղեցնելը, եթե նա բավարարում է նոր ստեղծված պաշտոնի չափանիշներին: Նշյալ դեպքում արտամրցութային կարգի արգելքը ուղղակիորեն սահմանափակում է հանրային ծառայության հավասար մատչելիության սկզբունքի կիրառման հնարավորությունը քաղաքացիական ծառայողների համար:

Մեր կարծիքով Օրենքի 12² հոդվածը անհրաժեշտ է շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«1. Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոնն առաջանալու դեպքում մեկշաբաթյա ժամկետում, մինչև տվյալ պաշտոնի համար մրցույթ հայտարարելը, տվյալ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձն իրավասու է տվյալ թափուր պաշտոնում նշանակել համապատասխան մարմնի՝ տվյալ թափուր պաշտոնի անձնագրի պահանջները բավարարող այն քաղաքացիական ծառայողին, ով այդ մասին տվել է գրավոր համաձայնություն:

2. Մինչև քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոնի համար մրցույթ հայտարարելը տվյալ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի (մարմնի) հայեցողությամբ և քաղաքացիական ծառայության խորհրդի համաձայնությամբ այդ պաշտոնը կարող է արտամրցութային կարգով զբաղեցնել միայն քաղաքացիական ծառայության կադրերի կարճաժամկետ ռեզերվից տվյալ պաշտոնը ժամկետային աշխատանքային պայմանագրով զբաղեցնող անձը»:

Կարծում ենք, որ օրենսդիրը հետագա փոփո-

ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅՈՒՆ

խոթյունները կատարելիս հաշվի կառնի ներկայացված առաջարկները, ինչի արդյունքում հստակորեն կկիրառվի հանրային ծառայություն հավասար մատչելիության սկզբունքը, որն էլ իր հերթին

կնպաստի ավելի կայուն պետական ծառայության համակարգի կայացմանը:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

1. Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրություն (փոփոխություններով) 27.11.2005թ.
2. «Քաղաքացիական ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենք 09.01.2002 թ.
3. «Հանրային ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենք 01.01.2012 թ.
4. Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության մեկնարանություններ, Երևան, «Իրավունք», 2010 թ.
5. Барышев В. Н. История государственной службы.// Гражданин и право, 2002, N1.
6. Гусев А.В. Российская государственная гражданская служба: проблемы правового регулирования: Монография. – Екатеринбург: Издательский дом УрГЮА, 2005.
7. Ивантьева Г.А. Реформирование государственной службы. Кадровый аспект. - М, 2005.

Մարգարիտ Ազարյան
Начальник управления кадров администрации
Президента Республики Армения

ՔԵԶԻՄԵ

Проблемы применения института внеконкурсной гражданской службы в контексте применимости равной доступности государственной службы

В статье анализируются и обсуждаются порядок и условия занятия должности гражданской службы во внеконкурсном порядке, ставятся задачи, которые появляются в ходе применения внеконкурсного порядка, связанные с гарантированием принципа равной доступности общественной службы.

Автор в рамках данной статьи поднимает проблемы применения внеконкурсности и предлагает правовые механизмы и пути совершенствования их решения.

Ключевые слова: государственная служба, гражданская служба, внеконкурсный порядок, принцип, государственная должность, вакантная должность.

Margarit Azaryan
Head of human resources department of the to the office
to the President of the Republic of Armenia

SUMMARY

The principles of civil service non-competition institute employment in equal access to public service context

The article analyzes and discusses the position occupied by the civil service terms and conditions. The article touches problems that arise when applying the non-competition discipline, guaranteeing the principle of equal access to public service.

The author highlights the non-competition problems in the framework of this article and offers solutions to those issues - legal mechanisms and ways of improvement.

Keywords: Civil service, non-competition order, principle, public position, vacant position.