



USAID
ԱՄԵՐԻԿԱՅԻ ԺՈՂՈՎՐԻՑ



**ԹՐԱՆՍՓԱՐԵՆՍԻ
ԻՆԹԵՐՆԵՇՆԼ**
ԻՎԱԿԿՈՐՈՒՄԻ ՆԵՏՐՈՆ

ՔԱՂԱՔԱՅԻԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏԻ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՆԵՐԻ ԿՈՌՈՐՊՑԻՈՆ ՌԻՍԿԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ



ԵՐԵՎԱՆ 2021



Սույն զեկույցում ամփոփված են Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոնի կողմից իրականացված քաղաքացիական ծառայության ոլորտում կոռուպցիոն ռիսկերի գնահատման արդյունքները:

Հետազոտությունն իրականացվել է Ամերիկայի ժողովրդի աջակցությամբ՝ Ամերիկայի Միացյալ Նահանգների Միջազգային զարգացման գործակալության (ԱՄՆ ՄԶԳ) միջոցով իրականացվող «Պահանջատեր հասարակություն հանուն պատասխանատու կառավարման» ծրագրի շրջանակներում:

Նյութի բովանդակության պատասխանատուն Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոնն է, և պարտադիր չէ, որ այն արտացոլի ԱՄՆ ՄԶԳ-ի կամ Ամերիկայի Միացյալ Նահանգների կառավարության տեսակետը:

**ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏԻ
ՄԱՐԴԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՆԵՐԻ
ԿՈՌՈՐՊՑԻՈՆ ՌԻՍԿԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ**

Հանրային կառավարման գծով խորհրդատու՝ Արմեն Խուդավերդյան
Իրավական փորձագետ՝ Հասմիկ Սարգսյան
Ծրագրի համակարգող՝ Անժելա Ամիրջանյան

«Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն» ՀԿ
Երևան 0002, Սարյան 12 փող., 5-րդ հարկ
Հեռ.՝ +374 10 569589, 569689
Էլ. հասցե՝ info@transparency.am
Կայքէջ՝ www.transparency.am

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՊԱԿՈՒՄՆԵՐ.....	3
ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ	4
ՆԱԽԱԲԱՆ	7
ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ.....	7
ՀԱՄԱՏԵԶՍԻ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ.....	10
ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԵՎ ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՀԻՄՔԵՐ	13
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ	14
Քաղաքացիական ծառայողների հավաքագրում և համալրում.....	15
Քաղաքացիական ծառայողի պաշտոնի նկարագրություն, գնահատում և դասակարգում .21	
Քաղաքացիական ծառայողների ուղղահայաց և հորիզոնական շարժունություն.....	22
Քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստում	25
Քաղաքացիական ծառայողների վարձատրություն. խրախուսում.....	26
Կատարողականի գնահատում.....	27
Քաղաքացիական ծառայողների կարգապահական պատասխանատվություն և պաշտոնից ազատում.....	28
Վերահսկողության համակարգ.....	30
Բարեվարքության համակարգ	31
ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	32
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. Քաղաքացիական ծառայության ոլորտը կարգավորող օրենսդրությունը	42
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. Քաղաքացիական ծառայողների շրջանում անցկացված անանուն հարցման արդյունքներ	45
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. Քաղաքացիական ծառայության մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործընթացների կոռուպցիոն ռիսկերի և գործոնների աղյուսակ.....	55

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

ԱՄՆ ՄԶԳ	ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալություն
ԱՆ	Արդարադատության նախարարություն
ԹԻՂԿ	Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն
ԿԿՀ	Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով
ՀԿ	Հասարակական կազմակերպություն
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ՄՌԿ	Մարդկային ռեսուրսների կառավարում
ՏՀԶԿ	Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպություն
ՔԾ	Քաղաքացիական ծառայություն
ՔԾԳ	Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակ

ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ

«Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն» ՀԿ-ն (այսուհետ՝ ԹԻՀԿ), ի աջակցություն Հայաստանի Հանրապետության (այսուհետ՝ ՀՀ) Հակակոռուպցիոն ռազմավարությամբ և դրա իրականացման 2019-2022թթ. միջոցառումների ծրագրով ամրագրված հանձնառությունների, 2021թ. սեպտեմբեր-դեկտեմբեր ժամանակահատվածում իրականացրել է քաղաքացիական ծառայության (այսուհետ՝ ԸԾ) ոլորտի կոռուպցիոն ռիսկերի գնահատում:

Հետազոտության **նպատակը** ԸԾ ոլորտում, մասնավորապես՝ մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործընթացներում ծագող կոռուպցիոն ռիսկերի և դրանց համար հիմք ծառայող գործոնների վերհանումը, վերլուծումն ու գնահատումն է, ինչպես նաև դրանց հիման վրա առաջարկների ներկայացումը, որոնք կնվազեցնեն կոռուպցիոն ռիսկերը և դրանց հիմքում ընկած գործոնների ազդեցությունը:

ԸԾ ոլորտում կոռուպցիոն ռիսկերի գնահատման շրջանակը ներառել է քաղաքացիական ծառայողների հավաքագրումը և համալրումը, պաշտոնի նկարագրությունը, գնահատումը և դասակարգումը, ուղղահայաց և հորիզոնական շարժունությունը, վերապատրաստումը, դրամական խրախուսումը, կատարողականի գնահատումը, կարգապահական պատասխանատվության ենթարկումը և պաշտոնից ազատումը, վերահսկողության և բարեվարքության համակարգերը:

Կոռուպցիոն ռիսկերը վերհանվել և գնահատվել են համատեքստի, իրավական դաշտի և իրավակիրառ պրակտիկայի ուսումնասիրության արդյունքում: Հետազոտությունն իրականացվել է մասնակցային եղանակով, որում ներգրավվել են ներկայացուցիչներ ՀՀ նախագահի աշխատակազմից, ՀՀ վարչապետի աշխատակազմից, ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակից, Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովից, ինչպես նաև ոլորտի փորձագետներ:

Ակնկալվում է, որ հետազոտության արդյունքում մշակված առաջարկությունները հաշվի կառնվեն պատասխանատու մարմինների կողմից՝ ԸԾ ոլորտի հակակոռուպցիոն միջոցառումների պլանի մշակման գործընթացներում, որի իրականացումը կհանգեցնի ԸԾ առողջացմանը, արժանիքահենության սկզբունքի և հանրային վստահության ամրապնդմանը և արդյունքում՝ կառավարման որակի ու կատարողականի բարելավմանը:

Հետազոտության արդյունքում մշակված **առաջարկությունները** ներառում են հետևյալը՝

Քաղաքացիական ծառայողների հավաքագրում և համալրում

- կատարելագործել թափուր հաստիքների մրցույթների իրականացման համակարգը՝ նվազեցնելով պաշտոնի նշանակման իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի հայեցողությունը ներքին և արտաքին մրցույթների գործում, ընդլայնելով քաղաքացիական ծառայողների առաջխաղացումը ներքին մրցույթին մասնակցելու հնարավորությունը, վերացնելով մրցակցությանը խոչընդոտող մրցույթին փաստաթղթերի ներկայացման սեղմ ժամկետները, և փոփոխելով մասնագիտական գիտելիքների և կոմպետենցիաների գնահատման ձևերը՝ մշակելով գնահատման նոր ցուցիչներ և ներառելով բարեվարքությանը վերաբերելի ցուցիչներ:

- ապաքաղաքականացնել քաղաքացիական ծառայողների թափուր հաստիքների համալրման մրցույթային հանձնաժողովների ձևավորման և հարցազրույցների իրականացման գործընթացները՝ բացառելով քաղաքական, վարչական, ինքնավար և հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող անձանց նշանակումները մրցույթային հանձնաժողովներում, սահմանելով հարցազրույցի արդյունքների գնահատման նոր կարգ, նախատեսելով թեկնածուի բարեվարքության կոմպետենցիայի գնահատման չափորոշիչներ.
- ներդնել «Ավագ քաղաքացիական ծառայողների» ինստիտուտ՝ բացառելով փոխվարչապետի կողմից ղեկավար քաղաքացիական ծառայողների խմբի մրցույթի կազմակերպման և նշանակման գործընթացում հայեցողական միջամտության հնարավորությունները, ավագ քաղաքացիական ծառայողների հավաքագրման և նշանակման գործընթացը կազմակերպելով ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի միջոցով.

Քաղաքացիական ծառայողի պաշտոնի նկարագրություն, գնահատում և դասակարգում

- բացառել քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների նկարագրության և դասակարգման հարցում հայեցողական որոշումներ ընդունելու հնարավորությունը՝ պաշտոնների նկարագրման և գնահատման գործընթացում որոշումների կայացման լիազորությունը վերապահելով գլխավոր քարտուղարին կամ նրա տեղակալին, պաշտոնների նկարագրման և գնահատման գործընթացում ապահովելով կառուցվածքային ստորաբաժանման հետ գործառնության ընդհանրություն կամ շարունակականություն ունեցող կառուցվածքային այլ ստորաբաժանումների ներկայացուցիչների մասնակցությունը.

Քաղաքացիական ծառայողների հորիզոնական շարժունություն

- ապահովել քաղաքացիական ծառայության շարունակականությունը և կայունությունը պետական կառավարման մարմինների վերակազմակերպման և կառուցվածքային փոփոխությունների (միաձուլում, միացում, բաժանում, վերակազմավորում) պայմաններում՝ բացառելով պաշտոնի նշանակման իրավասություն ունեցող անձի կողմից առանց հիմնավորման աշխատողներին ընտրելու հնարավորությունը, քաղաքացիական ծառայողին ավելի ցածր պաշտոն առաջարկելու հայեցողությունը, քաղաքացիական ծառայողին ավելի ցածր պաշտոն առաջարկելով միայն հավասարազոր թափուր պաշտոնի բացակայության դեպքում.

Քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստում

- վերանայել քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստման կարգը՝ վերապատրաստման կարիքների գնահատման լիազորությունը վերապահելով քաղաքացիական ծառայողների դեպքում, գլխավոր քարտուղարին, իսկ ավագ քաղաքացիական ծառայողների մասով՝ ՀՀ Վարչապետի ԶԾԳ-ին, բացառելով համապատասխան մարմնի վերապատրաստման ծրագիրը ԶԾԳ-ի հետ համաձայնեցնելու պրակտիկան, վերապատրաստման կարիքների գնահատման գործընթացում նախատեսելով բարեվարքության կարիքների բացահայտման և գնահատման պահանջ.

Քաղաքացիական ծառայողների վարձատրություն, կատարողականի գնահատում, խրախուսում

- կատարելագործել քաղաքացիական ծառայողների կատարողականի գնահատման կարգը՝ հիմք ընդունելով պետական ծառայողի գործունեության համար սահմանված հիմնական կատարողականի ցուցիչների (KPI) մեծությունները, կատարողականի գնահատման գործում կիրառելով 360 աստիճանի գնահատման համակարգ, պարզևատրման չափորոշիչները կախվածության մեջ դնել կատարողականի գնահատման աստիճանից.
- խուսափել քաղաքական և հայեցողական հիմքերով քաղաքացիական ծառայողների անհիմն պարզևատրման գործընթացից՝ պարզևատրման լիազորությունը վերապահելով տվյալ մարմնի գլխավոր քարտուղարին, հիմնվելով քաղաքացիական ծառայողների կատարողականի գնահատման նոր գործիքների վրա, հստակեցնելով աշխատանքի որակի գնահատման չափորոշիչները՝ ներառյալ քաղաքացիական ծառայողի բարեվարքության ցուցիչները.

Վերահսկողության համակարգ

- ՀՀ Վարչապետի աշխատակազմի ԶԾԳ-ին օրենքով վերապահված պետական մարմինների անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումների գործունեության վերահսկողության իրականացման «համաձայնությունների» տրամադրման կամ մերժման մեխանիզմներից անցում կատարել քաղաքացիական ծառայության առանձին գործընթացների համար օրենսդրությամբ սահմանված մեթոդական ցուցումների ու պահանջների իրականացման համապատասխանության ստուգման ու մշտադիտարկման գործիքակազմերի կիրառմանը՝ ԶԾԳ-ին վերապահելով քաղաքացիական ծառայության օրենսդրության խախտումների համար ՀՀ վարչապետին առաջարկություններ ներկայացնելու, ինչպես նաև համապատասխան մարմնի ղեկավարին առաջարկություններ ներկայացնելու լիազորություն.

Բարեվարքության համակարգ

- ապահովել բարեվարքության բաղադրիչների կիրարկումը քաղաքացիական ծառայության մարդկային ռեսուրսների կառավարման բոլոր գործընթացներում, մասնավորապես՝ սահմանելով քաղաքացիական ծառայողների իրավիճակային շահերի բախման կառավարման գործիքակազմեր և դրանց գրանցման ընթացակարգ, թափուր հաստիքների մրցույթի թեստավորման պատասխանատուի և հարցազրույց անցկացնող հանձնաժողովի անդամների շահերի բախման կարգավորումներ, թեկնածուների բարեվարքությունը ստուգելու համար թեստավորման առաջադրանքների և հարցաշարի, իրավիճակային խնդիրների կիրառման պահանջ, գնահատելով քաղաքացիական ծառայողի բարեվարքության կոմպետենցիաները, պաշտոնատար անձի պատճառաբանված որոշումների շարքում նախատեսելով անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, շահերի բախման հետ կապված իրավիճակների և կոռուպցիոն հնարավոր ռիսկերի չեզոքացման պայմանները:

ՆԱԽԱԲԱՆ

«Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն» ՀԿ-ն (այսուհետ՝ ԹԻՀԿ), ի աջակցություն Հայաստանի Հանրապետության (այսուհետ՝ ՀՀ) Հակակոռուպցիոն ռազմավարության և դրա իրականացման 2019-2022թթ. միջոցառումների ծրագրով ամրագրված հանձնառությունների, 2021թ. սեպտեմբեր-դեկտեմբեր ժամանակահատվածում իրականացրել է քաղաքացիական ծառայության (այսուհետ՝ ԸԾ) ոլորտի կոռուպցիոն ռիսկերի գնահատում:

Հետազոտության նպատակը ԸԾ ոլորտում, մասնավորապես՝ մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործընթացներում ծագող կոռուպցիոն ռիսկերի և դրանց համար հիմք ծառայող գործոնների վերհանումը, վերլուծումն ու գնահատումն է, ինչպես նաև դրանց հիման վրա առաջարկների ներկայացումը, որոնք կնվազեցնեն ռիսկերը և դրանց հիմքում ընկած կոռուպցիոն գործոնների ազդեցությունը:

ԸԾ-ն այն համակարգն է, որը կոչված է ապահովելու պետական կառավարման ինստիտուցիոնալ կայունությունն ու շարունակականությունը և քաղաքական որոշումների կայացման փաստահենությունը: Ուստի, քաղաքական համակարգի «առողջության» համար առանցքային է ԸԾ կոռուպցիայից զերծ ու պրոֆեսիոնալ գործունեության ապահովումը:

ԸԾ համակարգը հետազոտության թիրախ է ընտրվել նաև այն պատճառով, որ դա ընդհանրական է պետական կառավարման մարմինների համար, և հետևաբար՝ կոռուպցիոն ռիսկերի վերհանման արդյունքում դրանց նվազեցմանն ու կառավարմանը միտված պետական քաղաքականության փոփոխությունն ու միջոցառումները դրական ազդեցություն կունենան ամբողջ պետական կառավարման համակարգի վրա:

Ակնկալվում է, որ հետազոտության արդյունքում մշակված առաջարկությունները հաշվի կառնվեն պատասխանատու մարմինների կողմից՝ ԸԾ ոլորտի հակակոռուպցիոն միջոցառումների պլանի մշակման գործընթացներում, որի իրականացումը կհանգեցնի ԸԾ առողջացմանը, արժանիքահենության սկզբունքի և հանրային վստահության ամրապնդմանը և արդյունքում՝ կառավարման որակի ու կատարողականի բարելավմանը:

ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Քաղաքացիական ծառայության ոլորտում հակակոռուպցիոն գնահատումն իրականացվել է ԹԻՀԿ կողմից մշակված մեթոդաբանության համաձայն, որի հիմքում ընկած են Ստանդարտացման միջազգային կազմակերպության ISO/IEC 31010:2019 «Ռիսկերի կառավարում – Ռիսկերի գնահատման մեթոդները»:

Գնահատման շրջանակում դիտարկվել են կոռուպցիայի դրսևորումների (կոռուպցիոն) ռիսկերն ու դրանց նպաստող գործոնները: Մշակվել են առաջարկություններ, որոնք միտված են նվազեցնել կամ կառավարել ռիսկերը:

Գնահատման մեթոդաբանության հիմքում ընկած են հետևյալ հասկացությունները.

- **Կոռուպցիա կամ կոռուպցիոն դեպք՝** արարք, որն իր մեջ պարունակում է ՀՀ քրեական օրենսգրքով նախատեսված հանցակազմ.
- **Կոռուպցիոն ռիսկ՝** արտաքին կամ ներքին գործոններով պայմանավորված կոռուպցիոն արարքի (դեպքի) ի հայտ գալու հավանականություն և կազմակերպության հիմնական խնդիրների (նպատակների) իրականացմանը վնասելու ունակություն.
- **Կոռուպցիոն գործոն՝** կազմակերպական, մարդկային և/կամ գործառնական բնույթի պայման/պատճառ/հանգամանք, որը կարող է հանգեցնել կոռուպցիոն ռիսկերի և արարքների.
- **Կոռուպցիոն ռիսկերի գնահատում՝** կոռուպցիոն ռիսկի և ռիսկ առաջացնող գործոնների բացահայտման, վերլուծության և դրանց հավանականության ու ազդեցության գնահատման գործընթաց.
- **Կոռուպցիոն ռիսկերի կառավարում՝** կոռուպցիոն ռիսկերի հակազդմանը, վերահսկմանը, կանխարգելմանը, մեղմացմանը կամ վերացմանն ուղղված համակարգված միջոցառում.
- **Հակակոռուպցիոն միջոցառումների պլան՝** կոռուպցիոն ռիսկերի կառավարմանն ուղղված գործողությունների ամբողջականություն:

ԶԾ ոլորտում կոռուպցիոն ռիսկերի **գնահատման շրջանակը** ներառել է մարդկային ռեսուրսների (կադրերի) կառավարման հետևյալ գործընթացները՝

- քաղաքացիական ծառայողների հավաքագրում և համալրում.
- քաղաքացիական ծառայողի պաշտոնի նկարագրություն, գնահատում և դասակարգում.
- քաղաքացիական ծառայողների ուղղահայաց և հորիզոնական շարժունություն.
- քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստում.
- քաղաքացիական ծառայողների վարձատրություն. խրախուսում.
- քաղաքացիական ծառայողների կատարողականի գնահատում.
- քաղաքացիական ծառայողներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկում և պաշտոնից ազատում.
- վերահսկողության և բարեվարքության համակարգ:

Կոռուպցիոն գործոնների և ռիսկերի վերհանման նպատակով ուսումնասիրվել են հետևյալ փաստաթղթերն ու նյութերը, որոնց ցանկն առավել մանրամասն ներկայացված է Հավելված 1-ում.

- քաղաքացիական ծառայության ոլորտը կարգավորող ՀՀ օրենքներն ու ՀՀ կառավարության որոշումները,
- ՀՀ առաջին փոխվարչապետի՝ մարդկային ռեսուրսների կառավարման առանձին ընթացակարգերը կարգավորող որոշումները,

- Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության (այսուհետ՝ ՏՀԶԿ) ՍԻԳՄԱ ծրագրի շրջանակում մշակված ելակետային գնահատման զեկույցը¹,
- ՀՀ Վարչապետի աշխատակազմի Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի կայքէջում առկա նյութերը:

Օրենսդրական և իրավակիրառ պրակտիկայի ռիսկերը գնահատվել են՝ հիմք ընդունելով հետևյալ գործոնները,

- ԶԾ համակարգի գործընթացները կարգավորող օրենսդրական հակասությունները կամ բացերը.
- իրավական ակտում կիրառվող եզրույթների անորոշությունը կամ երկիմաստությունը.
- գործառնությունների, իրավունքների, պարտականությունների և պատասխանատվության ոչ հստակ սահմանումները.
- Ժամկետների որոշակիության բացակայությունը, ողջամտությունը կամ անհարկի տևականությունը.
- գործընթացի ոչ թափանցիկությունը.
- գործընթացի նկատմամբ վերահսկողական մեխանիզմների բացակայությունը.
- որոշումների կայացման լայն հայեցողությունը, քաղաքական ազդեցության կիրառման հնարավորությունը և այլն:

ԶԾ մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործընթացների կոռուպցիոն ռիսկերը և դրանք ծնող գործոնները վեր են հանվել օրենսդրության վերլուծության, համատեքստի և իրավակիրառ պրակտիկայի փորձագիտական դիտարկումների արդյունքում:

Հետազոտությունն իրականացվել է մասնակցային եղանակով: ԶԾ համակարգի գործընթացների հստակեցման, ինչպես նաև ոլորտում կոռուպցիոն ռիսկերի առկայությունը պարզելու համար անցկացվել է 2 խորքային հարցազրույց ԶԾԳ-ի համալրման և կատարելագործման վարչության, վերլուծության և զարգացման ծրագրերի վարչության և կազմակերպաիրավական վարչության 5 ներկայացուցիչների հետ: Դրան հաջորդել է փորձագիտական գնահատման հանդիպումը, որի շրջանակներում ներկայացվել են վերհանված կոռուպցիոն ռիսկերն ու գործոնները և գնահատվել՝ ըստ հավանականության և ազդեցության: Փորձագիտական հանդիպմանը մասնակցել է 10 ներկայացուցիչ Տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարությունից, Արդարադատության նախարարությունից, Հանրապետության նախագահի աշխատակազմից, Վարչապետի աշխատակազմից, ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի ԶԾԳ-ից, Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովից (այսուհետ՝ ԿԿՀ), ինչպես նաև ոլորտի փորձագետներ:

Ուսումնասիրության արդյունքների վերստուգումը, վերահաստատումն (validation) իրականացվել է այդ նպատակով ընտրված 12 պետական և տարածքային կառավարման մարմինների² բոլոր պաշտոնախմբերի 297 քաղաքացիական ծառայողների շրջանում անցկացված անանուն հարցման պատասխանների հետ համադրման միջոցով:

¹ Հանրային կառավարման սկզբունքների վերաբերյալ Հայաստանի ելակետային գնահատման զեկույց, 2019, <http://www.sigmaxweb.org/bylanguage/armenian/Baseline-Measurement-Armenia-2019-ARM.pdf>

² Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, Տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարություն, Էկոնոմիկայի նախարարություն, Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն,

Կոռուպցիոն ռիսկերի վերհանման և վերլուծության արդյունքում կոռուպցիոն ռիսկերի հավանականությունն ու հետևանքները գնահատվել են հնգաստիճան սանդղակով, որտեղ 1-ը ամենաքիչ հավանական կամ ամենաքիչ ազդեցություն ունեցող ռիսկն է, իսկ 5-ը՝ ամենահավանականն ու ամենաազդեցիկը: Դրանց արտադրյալը (1-25 միավոր) իրենից ներկայացնում է կոռուպցիոն ռիսկի մակարդակը, որտեղ 1-3-ը համարվում է աննշան, 4-6-ը՝ ցածր, 8-10-ը՝ միջին, 12-15-ը՝ բարձր, իսկ 16-25-ը՝ շատ բարձր ռիսկ:

Բացահայտված առավել բարձր ռիսկերի և առնչվող գործոններին պատշաճ արձագանքելու, հակադարձելու և դրանց կառավարումը կազմակերպելու նպատակով մշակվել են առաջարկություններ, որոնք նպատակահարմար է ներառել Հակակոռուպցիոն ռազմավարության և դրա իրականացման 2019-2022թթ. միջոցառումների ծրագրի տրամաբանությունից բխող՝ ԶԾ մարդկային ռեսուրսների կառավարման ոլորտի համար մշակվող հակակոռուպցիոն միջոցառումների պլանում:

ՀԱՄԱՏԵԶՍԻ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ

2018թ. մարտին ընդունված «Քաղաքացիական ծառայության մասին» նոր օրենքով սահմանված օրենսդրական կարգավորումների կիրարկման գործընթացները համընկան Հայաստանում ժողովրդավարական ոչ բռնի, թափյա հեղափոխության հետ, որի արդյունքում իշխանության եկած նոր ժողովրդավար ուժերը, զբաղեցնելով գործադիր և օրենսդիր իշխանության հանրային պաշտոնները, անմիջապես նախաձեռնեցին հանրային ծառայության ղեկավար խմբի պաշտոնյաների ազատման գործընթաց՝ դա հիմնավորելով ոչ բավարար արդիւնահանքով: Նման մոտեցումները բխում էին հեղափոխության այն կարգախոսներից, որի պայմաններում նախկինների կոռումպացված և ոչ ժողովրդավար լինելն ուղղակիորեն կապվում էր նաև այն մասնագետ ծառայողների հետ, որոնք իրենց գործունեությամբ օժանդակել են «նախկիններին»: Պրոֆեսիոնալ հանրային ծառայողների, այդ թվում՝ քաղաքացիական ծառայողների, աշխատանքից ազատման գործընթացներին նպաստեցին օրենսդրական այնպիսի կարգավորումներ, ինչպիսիք էին պետական կառավարման մարմիններում աշխատակազմերի վերացումը և պետական կառավարման մարմինների կառուցվածքային ստորաբաժանումների ղեկավարներին անմիջականորեն քաղաքական պաշտոն զբաղեցնողներին ենթակա դարձնելը կամ նրանց վերահսկողության ներքո գործունեության կազմակերպումը³: Քաղաքական անմիջական ենթակայությունը ստիպեց քաղաքացիական ծառայության ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնող որոշ անձանց (գլխավոր քարտուղարներ, նրանց տեղակալներ, վարչության և կառուցվածքային այլ ստորաբաժանումների ղեկավարներ ու տեղակալներ) սեփական դիմումի համաձայն ազատվելու զբաղեցրած պաշտոններից:

Շրջակա միջավայրի նախարարություն, Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմին, Կրթության տեսչական մարմին, Վիճակագրական կոմիտե, Քաղաքաշինության կոմիտե, Արարատի, Կոտայքի և Արագածոտնի մարզպետարաններ: ³ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» և «Կառավարչական իրավահարաբերությունների կարգավորման մասին» ՀՀ օրենքներ, ընդունված ՀՀ ԱԺ-ի կողմից 2018թ. մարտի 23-ին:

Մյուս վճռորոշ օրենսդրական կարգավորումը՝ կառավարության կողմից պետական կառավարման մարմինների օպտիմալացումն էր⁴, որի արդյունքում նախարարությունների և այլ պետական կառավարման մարմինների վերակազմավորման (միաձուլման, լուծարման, վերակազմակերպման) արդյունքում վերակազմավորված պետական կառավարման մարմնի ղեկավարը երկար տարիների փորձառություն ունեցող պրոֆեսիոնալ քաղաքացիական ծառայողներին իրենց համարժեք պաշտոնների փոխարեն առաջարկում էր ավելի ցածր պաշտոն, որի արդյունքում վերջիններս, լավագույն դեպքում, հայտնվում էին քաղաքացիական ծառայողների կադրերի ռեզերվում:

Սոցիալական նկատառումներով պետական կառավարման մարմինների օպտիմալացումը այդպես էլ ավարտին չհասավ, քանի որ ավելի քան 2,000 քաղաքացիական ծառայողներին համակարգից դուրս թողնելը պետության համար ռիսկային էր, իսկ հետագա համավարակի և պատերազմի պայմաններում կարող էր առաջ բերել սոցիալական ցնցումներ: Արդյունքում պետական կառավարման մարմինների կառուցվածքային փոփոխությունները մնացին անավարտ: Խոշորացված նախարարությունների կազմում դեռևս շարունակում են գործել նախկին կոմիտեները, ծառայությունները, գործակալությունները՝ իրենց գործող կառուցվածքով ու հաստիքներով: Նախարարությունների մեծ մասում քաղաքացիական ծառայության թափուր հաստիքների համալրման գործընթացները երբեմն երկարաձգվում են տարիներով: Օրինակ՝ ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի ղեկավարի պաշտոնը թափուր էր մոտ երկու տարի և համալրվեց միայն 2022թ.ի ապրիլին:

Չնայած երկար տարիներ քաղաքացիական ծառայության համակարգում պահպանվում էր մասնավոր ոլորտի համեմատությամբ վարձատրության հարաբերականորեն ցածր մակարդակ (մոտավորապես՝ մասնավոր ոլորտի միջին աշխատավարձի 75%-ի չափով), այդուհանդերձ, քաղաքացիական ծառայությունը աշխատանքի շուկայում շարունակում էր գրավիչ մնալ՝ պայմանավորված իր կայունությամբ, սոցիալական առանձին փաթեթների առկայությամբ և քաղաքական վայրիվերումներից զերծ լինելու հանգամանքով: 2018 թվականից հետո նոր իշխանությունը կոռուպցիայի դեմ պայքարի մտադրությամբ և հիմնավորմամբ ներդրեց հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների պարզեցումների՝ համարյա երաշխավորված վճարումների համակարգ, որն էլ ավելի մեծացրեց քաղաքացիական ծառայության տնտեսական գրավչությունը՝ ոլորտ, որտեղ «չկատարված կամ չհիմնավորված» աշխատանքի արդյունքներով կարելի է ստանալ երաշխավորված պարզեցումներ՝ որպես ամենամյա վարձատրության բաղկացուցիչ մաս: Բնականաբար, այս և օրենքով սահմանված մյուս արտոնություններն ու պաշտոնավարման հեղինակությունը երիտասարդ, պետական կառավարման համակարգում փորձառություն չունեցող երիտասարդների համար դարձավ հնարավորություն՝ քաղաքական ղեկավարման հովանու ներքո ձեռք բերելու աշխատանք:

Հենց այս հանգամանքն է վկայում Հայաստանում կոռուպցիայի վերաբերյալ հանրային կարծիքի 2019թ. ուսումնասիրությունը, որում հարցվածների 90%-ը հանրային կառավարման համակարգում կոռուպցիան համարել է լուրջ հիմնախնդիր⁵: Դրանում

⁴ «Կառավարության կառուցվածքի և գործունեության մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված 2019թ. մայիսի 8-ին:

⁵ ԹԻՀԿ, «Հետազոտական ռեսուրսների կոլկալայն կենտրոն-Հայաստան», «2019 Հայաստանում կոռուպցիայի վերաբերյալ հանրային կարծիքի ուսումնասիրություն», էջ 5, Երևան 2019, <https://transparency.am/hy/publication/pdf/203/1302>

առավել մեծ գործոն են համարվել կադրային անհաջող նշանակումները (26.4%) ու հանրային կառավարման փորձի բացակայությունը (14%): Հարցվածների 43%-ը նշել է, որ կոռուպցիան առավել տարածված է միջին օղակի պաշտոնատար անձանց շրջանում, իսկ 26%-ի կարծիքով այն առավել հաճախ հանդիպել է ցածր օղակներում: Արդյունքում, կոռուպցիայի առավել տարածված ձևերից հանրային կառավարման համակարգում գերակշռել է հովանավորչությունը, որի բաժինը կազմել է մոտ 22%-ային կետով ավելի, քան առաջ էր:

Քաղաքացիական ծառայության ոլորտում մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործընթացը կոռուպցիայից զերծ պահելու, ինչպես նաև գործընթացների արդյունավետության ու թափանցիկության ապահովման նպատակով «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքը նախատեսել է էլեկտրոնային կառավարման համակարգերի կիրառման հնարավորություն: Մասնավորապես, օրենքը նախատեսում է հանրային ծառայողների թափուր հաստիքների համալրման, կադրերի ռեգերմի և անձնական գործերի վարման էլեկտրոնային ռեգիստրներ, էթիկայի հանձնաժողովների ձևավորման գործընթացի իրականացում էլեկտրոնային հարթակում, քաղաքացիական ծառայողների առցանց վերապատրաստում, թեստավորման և մարդկային ռեսուրսների կառավարման այլ գործընթացներ: Այդուհանդերձ, տեղեկատվական հարթակին ներկայացվող օրենսդրական նոր պահանջները դեռևս ամբողջությամբ չեն կիրառվում: Մասնավորապես, անձնական գործերի վարման էլեկտրոնային մոդուլը հասանելի է միայն քաղաքացիական ծառայողների համար, իսկ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց մասով համակարգը դեռևս պատրաստ չէ: Բացի այդ, տվյալների բազան դեռևս ամբողջությամբ համակցված չէ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում վարվող այլ ռեգիստրներին: Նշված հանգամանքները պարարտ հող են ստեղծում քաղաքացիական ծառայողների մարդկային ռեսուրսների կառավարման ընթացակարգերի կիրառման ժամանակ ավելորդ և հայեցողական վարչարարության, գործընթացների թափանցիկության ու մարմինների գործունեության հաշվետվողականության ապահովման համար:

Ընդհանուր առմամբ, Հայաստանում հանրային ծառայության հետագա բարեփոխումները պայմանավորված են ոչ միայն քաղաքացիական ծառայության արժանիքահետևության, կարերային աճի, պրոֆեսիոնալիզմի, կայունության ապահովման սկզբունքների կիրառման, այլև հանրային կառավարման ոլորտում հետագա բարեփոխումների իրականացմամբ:

ՀՀ կառավարությունը շուրջ երկու տարի առաջ նախաձեռնել է հանրային կառավարման բարեփոխումների գործընթաց, և դեռևս 2021 թվականի հուլիսին արդեն պատրաստել ու հանրային քննարկման է ներկայացվել Հանրային կառավարման բարեփոխումների մինչև 2030 թվականի ռազմավարության փաթեթի նախագիծը⁶: Սակայն գործընթացն առաջ չի գնացել և նախագիծը անհայտ պատճառներով չի ընդունվել:

⁶ ՀՀ կառավարության «Հանրային կառավարման բարեփոխումների մինչև 2030 թվականի ռազմավարության փաթեթը հաստատելու մասին» որոշման նախագիծ, <https://www.e-draft.am/projects/3438>

ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԵՎ ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՀԻՄՔԵՐ

Քաղաքացիական ծառայությունը արժանիքահեն, կարիերային առաջընթացով բնութագրվող, քաղաքական չեզոքություն պահանջող մասնագիտական գործունեություն է, որն իրականացվում է օրենսդիր, գործադիր, դատական իշխանության մարմիններում, Հանրապետության նախագահի աշխատակազմում, դատախազությունում, քննչական մարմիններում, անկախ պետական և ինքնավար մարմիններում, Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմում, ինչպես նաև Կառավարությանը, վարչապետին և նախարարություններին ենթակա պետական կառավարման մարմիններում՝ ՀՀ օրենսդրությամբ այդ մարմիններին վերապահված լիազորությունների իրականացման նպատակով:

Քաղաքացիական ծառայության ոլորտի գործընթացները կարգավորվում են Հավելված 1-ում ներկայացված մի շարք օրենքներով և ենթաօրենսդրական ակտերով, սակայն հիմնական իրավական ակտը, որի վրա խարսխված է տվյալ ծառայությունը, «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքն է: Օրենքն ընդունվել է 2018 թվականի մարտի 23-ին՝ պայմանավորված պետական կառավարման համակարգի կայացման, միասնական կադրային քաղաքականություն իրականացնելու, պրոֆեսիոնալ և կանոնակարգված հանրային ծառայություն ունենալու հրամայականով: Օրենքի ընդունմամբ և կառավարության կառուցվածքային փոփոխությունների իրականացմամբ ընդլայնվել է քաղաքացիական ծառայության համակարգում ներառվող պետական մարմինների շրջանակը՝ նախկին 45-ի փոխարեն ընդգրկելով 66 պետական մարմիններ:

«Քաղաքացիական ծառայության մասին» 2018 թվականի օրենքով քաղաքացիական ծառայության ղեկավարման, համակարգման և միասնականության ապահովման գործառույթը վերապահված է Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակին, որը 2002-2018 թթ. ընթացքում Հայաստանում ԶԾ համակարգի ներդրումը, կայացումը, զարգացումը և հիմնական օրենսդրական բազայի ստեղծումն ապահովող հիմնադիր մարմնի՝ Քաղաքացիական ծառայության խորհրդի իրավահաջորդն է:

ԶԾ-ի գործունեությունը կարգավորվում է «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով, «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով, «Կառավարչական իրավահարաբերությունների կարգավորման մասին» օրենքով և այլ իրավական ակտերով: Քաղաքացիական ծառայողների հիմնական իրավունքների և պարտականությունների, սոցիալական երաշխիքների, բարեվարքության համակարգի և այլ հարաբերություններ, որոնք վերաբերել են քաղաքացիական ծառայողներին, կարգավորվում են «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով:

ԶԾ-ի առանցքային նպատակը ԶԾ ղեկավարման ու միասնականության, ինչպես նաև հանրային ծառայության բնագավառում Կառավարության քաղաքականության իրականացման ապահովումն է: Համաձայն ՀՀ վարչապետի 2018 թվականի հուլիսի 17-ի «Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի կանոնադրությունը հաստատելու մասին» N 973-Լ որոշման՝ իր նպատակների ու խնդիրների կենսագործման նպատակով ԶԾ-ն իրականացնում է հետևյալ գործառույթները՝

- քաղաքացիական ծառայության համակարգի հետ կապված ուսումնասիրությունների իրականացում.
- իրավական ակտերի նախագծերի մշակում.
- վարկանիշային ցուցակների համար թեստավորման անցկացում և ցուցակների առցանց վարում.
- մրցույթների թեստերում ընդգրկվող կոմպետենցիաների վերաբերյալ առաջադրանքների կազմում.
- կոմպետենցիաների վերաբերյալ վերապատրաստումների կազմակերպում.
- պետական մարմիններում աշխատանքի վարձատրության քաղաքականության մշակում.
- գլխավոր քարտուղարների թափուր պաշտոն զբաղեցնելու մրցույթների կազմակերպում և անցկացում.
- մարդկային ռեսուրսների կառավարման տեղեկատվական հարթակի վարում.
- մարդկային ռեսուրսների կառավարման մեթոդական ղեկավարում և վերահսկողություն.
- մեթոդական ցուցումների տրամադրում.
- անձնակազմի կառավարման աշխատանքների կազմակերպման համար ուղեցույցների մշակում.
- վերլուծությունների իրականացում.
- մոնիթորինգի իրականացում.
- օրենսդրությամբ նախատեսված այլ գործառնությունների իրականացում:

ԶԾԳ-ի կառավարումն իրականացնում է ՀՀ վարչապետը, իսկ ղեկավարումը՝ ԶԾԳ-ի ղեկավարը, որին պաշտոնի նշանակում և պաշտոնից ազատում է ՀՀ վարչապետը: ԶԾԳ-ն հաշվետու է ՀՀ վարչապետին, ՀՀ կառավարությանը և քաղաքացիական ծառայությունը համակարգող ՀՀ փոխվարչապետին:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ

ԶԾ համակարգի տարբեր գործընթացներում բացահայտված կոռուպցիոն գործոնները և ռիսկերը հիմնականում առնչվում են կողմնակալ, անարդար և չհիմնավորված որոշումների ընդունմանը, վերադաս դիրքի չարաշահմանը, քաղաքական ազդեցության կիրառմանն ու անհարկի վարչարարությանը: Որոշ ռիսկեր առնչվում են նաև համակարգային բարեվարքության և վերահսկողության խնդիրներին:

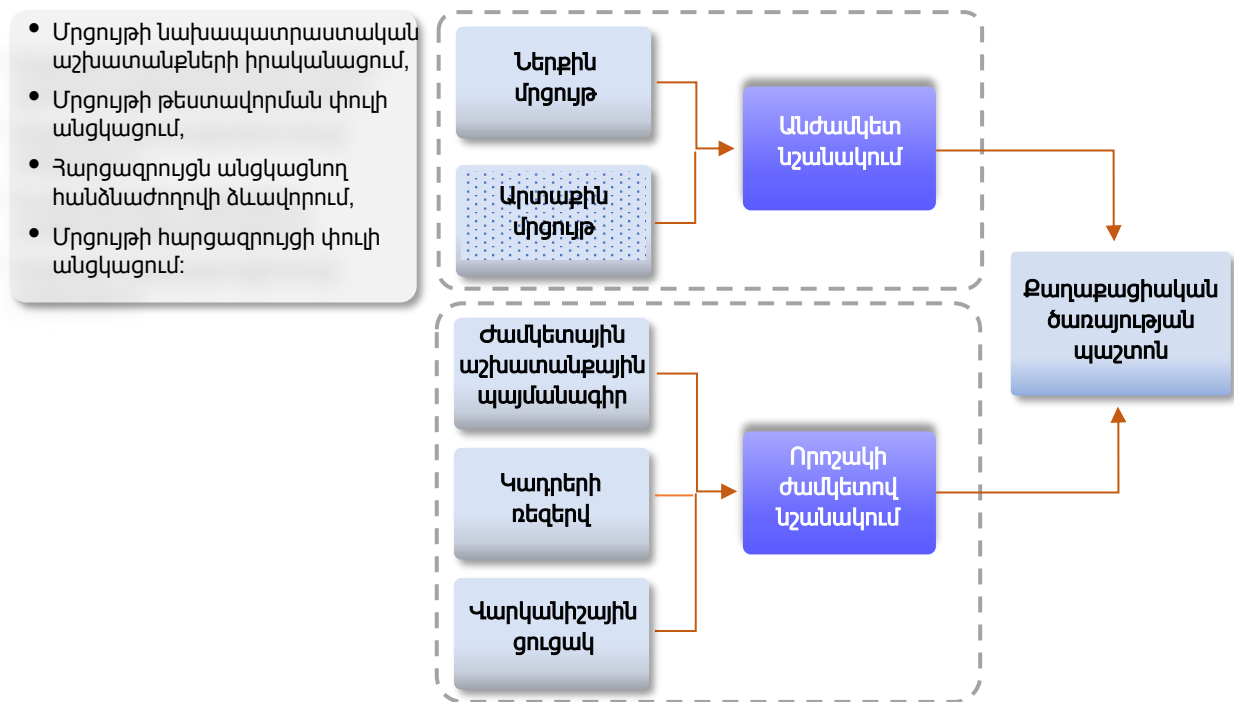
Ռիսկերի և գործոնների մեծ մասը պայմանավորված է առկա ընթացակարգերով, որոշներն առնչվում են գործելակերպին, իսկ ավելի քիչ թվով ռիսկեր պայմանավորված են ընդհանուր համատեքստային գործոններով:

Ստորև ներկայացված են միջին և բարձր հավանականություն ունեցող ու բացասական ազդեցություն ենթադրող ռիսկերը, իսկ դրանց գնահատականները տրված են Հավելված 3-ում:

Քաղաքացիական ծառայողների հավաքագրում և համալրում

Քաղաքացիական ծառայողների հավաքագրման ու համալրման գործընթացի հիմնական փուլերը/ուղիները, ինչպես նաև դրանց նկարագրությունը ներկայացված են ստորև:

Գծապատկեր 1. Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոնների համալրման գործընթաց



Քաղաքացիական ծառայության պաշտոնները զբաղեցվում են անժամկետ՝ մրցութային կարգով, և որոշակի ժամկետով՝ ժամկետային աշխատանքային պայմանագրով, կադրերի ռեզերվից կամ վարկանիշային ցուցակներից:

Քաղաքացիական ծառայողների հավաքագրման ու համալրման գործընթացում առաջնայինը մրցութային կազմակերպումն է, որի նպատակը պետական կառավարման համակարգը պաշտոնի անձնագրերով սահմանված չափանիշներին համապատասխանող կադրերով համալրելն է՝ ապահովելով որակյալ կադրերի բացահայտումը, մրցակցությունն ու գործընթացների թափանցիկությունը: Մրցութային դասակարգվում է երկու տեսակի՝ արտաքին և ներքին: Ներքին մրցույթ անցկացվում է նախքան արտաքին մրցույթ հայտարարելը՝ պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի որոշմամբ: Վերջինիս կարող են մասնակցել տվյալ մարմնի հանրային ծառայողները և ՔԾ կադրերի ռեզերվում գրանցված քաղաքացիական ծառայողները: Քաղաքացիական ծառայության պաշտոնը թափուր մնալուց հետո տվյալ պաշտոնը զբաղեցնելու համար կարող է անցկացվել մեկ ներքին մրցույթ:

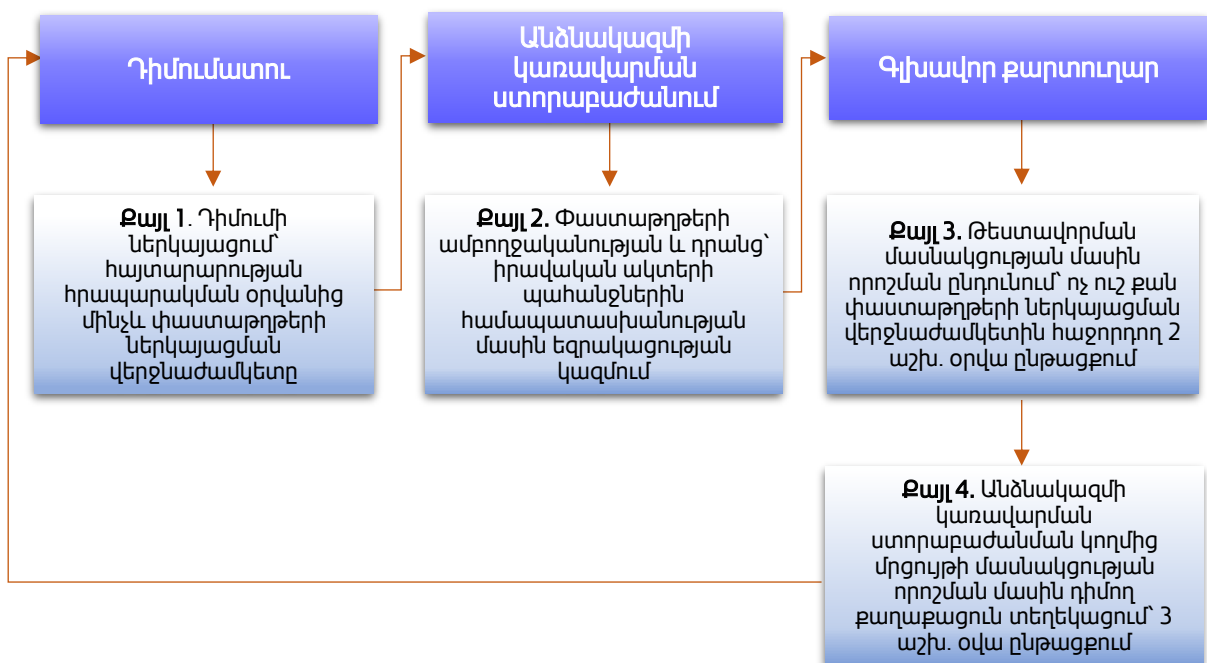
Մրցութային կազմակերպման ու անցկացման աշխատանքների պատասխանատուն համապատասխան մարմնի գլխավոր քարտուղարն է, բացառությամբ գլխավոր քարտուղարի մրցութային, որի դեպքում պատասխանատուն ՔԾԳ ղեկավարն է: Մրցութային

կազմակերպման և անցկացման աշխատանքներն իրականացվում են գործընթացների հետևյալ հաջորդականությամբ՝

- մրցույթի նախապատրաստական աշխատանքների իրականացում,
- մրցույթի թեստավորման փուլի անցկացում,
- հարցազրույցն անցկացնող հանձնաժողովի ձևավորում,
- մրցույթի հարցազրույցի փուլի անցկացում:

Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու մրցույթին մասնակցելու համար դիմումների ընդունման և դրան հաջորդող գործընթացները պատկերված են ստորև ներկայացված գծապատկերում:

Գծապատկեր 2. Մրցույթի մասնակցության դիմումների ընդունում



Դիմումների ուսումնասիրության արդյունքում մրցույթ անցկացնող համապատասխան մարմնի անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումը տալիս է եզրակացություն փաստաթղթերի ամբողջականության և դրանց՝ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխանության մասին: Այդ եզրակացության հիման վրա համապատասխան մարմնի գլխավոր քարտուղարը ոչ ուշ, քան փաստաթղթերի ներկայացման վերջնաժամկետին հաջորդող երկու աշխատանքային օրվա ընթացքում կայացնում է մրցույթի մասնակցության վերաբերյալ որոշում: Այս որոշման վերաբերյալ անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումը երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում էլեկտրոնային եղանակով տեղեկացնում է դիմումատուին:

Թեստավորումն անցկացնում են համապատասխան մարմիններն էլեկտրոնային եղանակով՝ քաղաքացիական ծառայության տեղեկատվական հարթակում: Կառավարության սահմանած միավորից առավելագույն բարձր միավորներ ստացած հինգ մասնակիցները մասնակցում են հարցազրույցի փուլին:

Հարցազրույցն անցկացվում է մրցույթի թեստավորման անցկացման օրվան հաջորդող երկրորդ աշխատանքային օրը: Հարցազրույցն անցկացնում է տվյալ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի (տվյալ մարմնի ղեկավարի կամ գլխավոր քարտուղարի) ձևավորած հանձնաժողովը (առնվազն հինգ անդամ), բացառությամբ գլխավոր քարտուղարի քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար անցկացվող մրցույթի, որի դեպքում հանձնաժողովը ձևավորում է ԶԾԳ-ն՝ համակարգող փոխվարչապետի հաստատած հանձնաժողովի անդամության թեկնածուների ցանկից: Հարցազրույցի արդյունքում հանձնաժողովը պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձին ներկայացնում է եզրակացություն հարցազրույցի մասնակիցների վերաբերյալ՝ նշելով հարցազրույցի փուլը հաղթահարած միակ մասնակցին: Հանձնաժողովի ներկայացրած եզրակացությունը հիմք է պաշտոնում նշանակելու համար:

Քաղաքացիական ծառայության պաշտոնները, ելնելով այդ պաշտոնները զբաղեցնող անձանց աշխատանքի կազմակերպման և ղեկավարման պատասխանատվության, որոշումներ կայացնելու լիազորությունների, գործունեության ազդեցության, շփումների և ներկայացուցչության, խնդիրների բարդության և դրանց լուծման, ինչպես նաև մասնագիտական գիտելիքների և կոմպետենցիաների տիրապետման տեսանկյունից ներկայացվող պահանջներից, դասակարգվում են հետևյալ խմբերի՝ քաղաքացիական ծառայության ղեկավար պաշտոններ և քաղաքացիական ծառայության մասնագիտական պաշտոններ: Քաղաքացիական ծառայության ղեկավար պաշտոնների խումբը դասակարգվում է 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 4-րդ և 5-րդ ենթախմբերի: Քաղաքացիական ծառայության մասնագիտական պաշտոնների խումբը դասակարգվում է 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 4-րդ, 5-րդ, 6-րդ, 7-րդ և 8-րդ ենթախմբերի:

Քաղաքացիական ծառայության մասնագիտական պաշտոնների 6-րդ, 7-րդ և 8-րդ ենթախմբերի պաշտոնները զբաղեցնելու համար թեկնածուներն ընտրվում են վարկանիշային ցուցակից: Վարկանիշային ցուցակը կազմվում է առնվազն տարին երկու անգամ՝ էլեկտրոնային եղանակով անցկացվող թեստավորման արդյունքում (40 և դրանից բարձր միավոր հավաքած թեկնածուներից):

Կոռուպցիոն ռիսկեր

Մրցույթի անցկացում

Թե՛ ներքին, թե՛ արտաքին մրցույթների կազմակերպման և անցկացման ընթացակարգերը հիմնականում նույնն են, սակայն մրցույթի տեսակներին բնորոշ են որոշ առանձնահատկություններ: Դրանցից ամենախնդրահարույցը «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 10-րդ հոդվածի 2-րդ մասով և ՀՀ կառավարության 2018 թվականի դեկտեմբերի 27-ի «Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ անցկացնելու կարգը սահմանելու մասին» N 1554-Ն որոշման 36-րդ կետով պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձին վերապահված՝ մինչև արտաքին մրցույթ հայտարարելը ներքին մրցույթ անցկացնելու վերաբերյալ հայեցողական լիազորությունն է: Արդյունքում պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը կարող է կամայականորեն իրականացնել իրեն վերապահված հայեցողական լիազորությունը՝ հաշվի չառնելով տվյալ մարմնում

առաջխաղացման հնարավորություններ ունեցող և կադրերի ռեզերվում գտնվող քաղաքացիական ծառայողների շահերը:

Մրցույթի նախապատրաստական աշխատանքների մեջ կարևոր պայման է մրցույթ անցկացնելու վերաբերյալ հայտարարությունը: Վերջինս հրապարակվում է մրցույթից մեկ ամիս առաջ, մինչդեռ որպես «փաստաթղթերի ներկայացման վերջնաժամկետ է սահմանված հայտարարության հրապարակմանը հաջորդող 4-րդ աշխատանքային օրը: Թեև այն անձինք, որոնք գրանցված են քաղաքացիական ծառայության տեղեկատվական հարթակում⁷, ինքնաբերաբար ստանում են թափուր պաշտոնի համար հայտարարված մրցույթի մասին տեղեկությունը, այլ անձանց համար քառօրյա ժամկետը շատ կարճ ժամանակահատված է: Արդյունքում մրցույթի մասին հայտարարության հրապարակումը կարող է կրել ձևական բնույթ և/կամ քաղաքացիների որոշ խմբի համար իրական մասնակցության խոչընդոտ դառնալ:

Կոռուպցիոն ռիսկեր են արձանագրվել նաև մրցույթի հարցազրույցի փուլում, մասնավորապես՝ հարցազրույցի անցկացման հանձնաժողովի ձևավորման ընթացակարգում: Մրցույթ անցկացնող համապատասխան մարմնի անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումը մրցույթի հարցազրույցի փուլի անցկացումն ապահովելու համար ձևավորում է հանձնաժողով, որի կազմը հաստատվում է տվյալ թափուր պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի անհատական իրավական ակտով: ՀՀ կառավարության 2018 թվականի դեկտեմբերի 27-ի «Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ անցկացնելու կարգը սահմանելու մասին» N 1554-Ն որոշման 122-րդ կետով սահմանվում է, որ պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի ձևավորած հանձնաժողովի կազմում, ի թիվս այլ պաշտոնատար անձանց, ընդգրկվում են «տվյալ պաշտոնի համար անհրաժեշտ մասնագիտական գիտելիքների և կոմպետենցիաների տիրապետման մակարդակը ստուգելու կարողություններ ունեցող այլ անձինք»: Օրենսդրական կարգավորումը չի հստակեցնում այլ անձանց ընտրելու գործընթացը՝ այն ամբողջությամբ թողնելով քաղաքական ղեկավարի հայեցողությանը: Նման կարգավորումը հնարավոր է դարձնում տվյալ մարմնի ղեկավարի կողմից քաղաքացիական ծառայության ղեկավար պաշտոնների խմբի (վարչության պետեր և համարժեք) թեկնածուների հարցազրույցի հանձնաժողովների կազմում քաղաքական համախոհ անդամների ներգրավումը և մրցույթի արդյունքների վրա քաղաքական ազդեցության կիրառումը: Քաղաքացիական ծառայողների ընտրության այս գործընթացում նման մոտեցումը կարող է դառնալ քաղաքական ազդեցության դրսևորման պատճառ:

Նույն որոշման 126-րդ կետով սահմանվում է, որ պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը, իսկ գլխավոր քարտուղարի մրցույթի դեպքում՝ քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի ղեկավարը, հանձնաժողովի կազմից նշանակում է հանձնաժողովի նախագահ: Այս կարգավորմամբ նույնպես ամբողջությամբ պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող անձի հայեցողությանն է թողնված հանձնաժողովի նախագահի ընտրությունը, ինչը ևս կարող է մեծ ազդեցություն ունենալ հարցազրույցի արդյունքների վրա:

⁷ Քաղաքացիական ծառայության տեղեկատվական հարթակը Վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի կողմից կառավարվող էլեկտրոնային ծրագիր է, որի միջոցով վարվում են ԶԾ ոլորտի էլեկտրոնային շտեմարանները, կազմակերպվում են անցկացվում են մրցույթները:

հանդրահարույց է նաև հանձնաժողովի ձևավորման գործընթացը գլխավոր քարտուղարի թափուր հաստիքի հարցազրույցի փուլում: Կառավարության՝ «Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ անցկացնելու կարգը սահմանելու մասին» որոշման համաձայն՝ գլխավոր քարտուղարի թափուր պաշտոնների համար դիմած թեկնածուների հետ հարցազրույց անցկացնելու նպատակով մրցութային հանձնաժողովների կազմը ձևավորվում է ԶԾԳ-ի կողմից՝ առաջին փոխվարչապետի հաստատած հանձնաժողովի անդամության թեկնածուների ցուցակից: Թե՛ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքը և թե՛ կառավարության որոշումները չեն կարգավորում փոխվարչապետի կողմից մրցութային հանձնաժողովի անդամության թեկնածուների ցուցակը կազմելու կարգը: Արդյունքում փոխվարչապետին հնարավորություն է տրվում կիրառելու քաղաքական ազդեցություն մրցութային հանձնաժողովների ձևավորման փուլում:

Քվեարկության կարգի բացակայության պայմաններում ռիսկային է նաև մրցույթի արդյունքում հաղթած անձին որոշելու գործընթացում հայեցողությունը: Կառավարության՝ «Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ անցկացնելու կարգը սահմանելու մասին» որոշման համաձայն՝ մրցութային հանձնաժողովը հարցազրույցի փուլը հաղթահարած միակ մասնակցին ընտրում է հանձնաժողովի անդամների թվին համապատասխան գնահատման ամենաբարձր միավորների հանրագումարի կեսից ավելի միավորներ հավաքած մասնակիցներից: Նույն որոշմամբ սահմանվում է մրցույթի մասնակիցներին հանձնաժողովի յուրաքանչյուր անդամի կողմից գնահատելու հնարավորություն, սակայն այդ գնահատման արդյունքները հանձնաժողովին չեն պարտավորեցնում ամենաբարձր միավորներ հավաքած թեկնածուին ճանաչելու մրցույթի հաղթող: Գնահատման արդյունքում նույնիսկ ցածր միավորներ ստացած թեկնածուն կարող է հանձնաժողովի կողմից համարվել հաղթող, եթե հանձնաժողովի ներկա անդամների կեսից ավելին, այսինքն՝ նվազագույնը երեք անդամ, ստորագրեն արձանագրությունը: Արդյունքում 50%-ից ավելի միավորներ հավաքած թեկնածուներից հաղթողին որոշելու հարցը կարող է լուծվել որևէ մասնակցի վերաբերյալ հանձնաժողովի անդամների ընդհանուր համաձայնությունը ձեռք բերելու միջոցով՝ առանց հանձնաժողովի յուրաքանչյուր անդամի ձայնը հաշվի առնելու: Արդյունքում առկա է մրցույթի արդյունքում հաղթած անձին որոշելու ընտրության հայեցողություն հանձնաժողովի առնվազն երեք անդամների կողմից՝ հանձնաժողովի նախագահի ազդեցության ներքո:

Կառավարության նույն որոշմամբ նախատեսվում է մի իրավիճակ, երբ մրցութային հանձնաժողովը կարող է եզրակացություն ներկայացնել հարցազրույցի մասնակիցների վերաբերյալ՝ չնշելով հարցազրույցի փուլը հաղթահարած միակ մասնակցին, այսինքն՝ եզրակացություն ներկայացնել հարցազրույցի մասնակից բոլոր թեկնածուների կողմից հարցազրույցի փուլը չհաղթահարելու մասին այն դեպքում, երբ մասնակիցների մի մասը ստացել է բավարար միավորներ հարցազրույցի փուլը հաղթահարած համարվելու համար: Նման կարգավորումը իմաստազուրկ է դարձնում մրցութային հանձնաժողովի գործունեությունը՝ նվազագույն շեմը հաղթահարած և հարցազրույցի արդյունքում ամենաբարձր միավորներ ստացած մասնակցին կամայականորեն զրկելով պաշտոնի նշանակման համար առաջադրելու հնարավորությունից:

Հարցազրույցի արդյունքների գնահատման կարգը, որ սահմանվում է ՀՀ առաջին փոխվարչապետի «Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար անցկացվող մրցույթի թեստերը կազմելու, թեստային առաջադրանքները ձևավորելու,

թեստային առաջադրանքների բովանդակային առանձնահատկությունները, թեստային առաջադրանքների քանակը, հարցազրույցի անցկացման մեթոդաբանությունը և ձևաչափը սահմանելու մասին» որոշման 30-րդ կետով, ենթադրում է գնահատում 0-3 միավորների միջակայքում: 0-ն պատասխանի բացակայությունն է, 1-ը ցածր մակարդակն է, 2-ը՝ միջին և 3-ը՝ բարձր: Այսպիսի գնահատման մեխանիզմը ոչ բավարար ճկունություն է ապահովում և մրցույթի յուրաքանչյուր մասնակցի հմտությունների գնահատման գործում կարող է բավարար չլինել թեկնածուի կարողությունները լիովին բացահայտելու համար: Բացի այդ, հարցազրույցի գնահատման գործընթացում բացակայում են թեկնածուների բարեվարձության գնահատման չափորոշիչները:

Ժամկետային աշխատանքային պայմանագրի կնքում

ՀՀ կառավարության 2018 թվականի հուլիսի 10-ի «Ժամկետային աշխատանքային պայմանագրի կնքելու կարգը սահմանելու մասին» N 792-Ն որոշմամբ ժամանակավոր թափուր պաշտոն առաջանալու օրվան հաջորդող յոթ աշխատանքային օրվա ընթացքում պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը տվյալ մարմնի քաղաքացիական ծառայության կադրերի ռեզերվում գրանցված քաղաքացիական ծառայողին առաջարկում է կնքել պայմանագիր կամ հրապարակում է հայտարարություն՝ ժամանակավոր թափուր պաշտոնը զբաղեցնելու համար մեկ այլ անձի հետ ժամկետային աշխատանքային պայմանագրի կնքելու նպատակով: Տվյալ դեպքում որոշակի ժամկետով պաշտոնի զբաղեցման դեպքում կադրերի ռեզերվում գտնվող քաղաքացիական ծառայողին, ըստ էության, չունի որևէ առավելություն և հավասարեցված է համակարգից դուրս գտնվող այլ անձի հետ, ինչը պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող անձին տալիս է քաղաքական ազդեցություն կիրառելու հնարավորություն՝ ժամանակավոր թափուր պաշտոնում նշանակելու իր մտերիմներին կամ կուսակից ընկերներին: Սույն կարգի համաձայն՝ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձն է որոշում ժամանակավոր թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար ընտրություն կատարելու եղանակը, այսինքն՝ փաստացի բացակայում են ընտրության չափորոշիչները:

Նույն որոշմամբ՝ վերակազմակերպման և (կամ) կառուցվածքային փոփոխության ժամանակ քաղաքացիական ծառայողի առաջխաղացման դեպքում քաղաքացիական ծառայության պաշտոնից ազատման օրը կնքվում է քաղաքացիական ծառայության նոր պաշտոնի համար ժամկետային աշխատանքային պայմանագրի և միաժամանակ տվյալ պաշտոնը մրցույթով զբաղեցնելու վերաբերյալ հրապարակվում է հայտարարություն: Ժամկետային աշխատանքային պայմանագրի կնքումը՝ որպես քաղաքացիական ծառայողի առաջխաղացում, և հետագայում տվյալ պաշտոնի համար մրցույթ հայտարարելն ու այդ մրցույթին պաշտոնավարողի հավանական մասնակցությունը հանգեցնում են անհարկի վարչարարության, ռեսուրսների ու ժամանակի վատնման, գործընթացի անհարկի բարդացման: Մյուս կողմից, տվյալ պաշտոնը ժամկետային պայմանագրով զբաղեցնող անձի՝ մրցույթին հետագա մասնակցությունը այլ հնարավոր մասնակիցների մոտ կարող է առաջացնել թերահավատություն մրցույթի արդարացիության վերաբերյալ, որի արդյունքում վերջիններս կարող են ձեռնպահ մնալ մրցույթին մասնակցելուց:

Քաղաքացիական ծառայողի պաշտոնի նկարագրություն, գնահատում և դասակարգում

Պաշտոնի գնահատման գործընթացը մեկնարկում է գնահատվող պաշտոնի վերաբերյալ տեղեկությունների հավաքագրմամբ (իրավական ակտեր ու պաշտոնի վերլուծության հարցարան): Համապատասխան անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումը իրականացնում է պաշտոնի վերլուծություն, իսկ պաշտոնի նկարագրությունը կազմվում և պաշտոնի գնահատումն իրականացվում է գնահատվող պաշտոնն ընդգրկող կառուցվածքային ստորաբաժանման ղեկավարի կամ մեթոդաբանությամբ սահմանված համապատասխան անձի հետ միասին: Պաշտոնի գնահատման ժամանակ հիմք են ընդունվում հարցարանն ու պաշտոնի նկարագրությունը, և վերջինս համադրվում է գնահատման չափանիշների մակարդակների նկարագրությունների հետ, ընտրվում է տվյալ պաշտոնին համապատասխանող մակարդակը և նշվում մակարդակի միավորը: Արդյունքում, գնահատման բոլոր չափանիշների մակարդակների միավորների հանրագումարից կազմվում է գնահատվող պաշտոնի ընդհանուր միավորը, որի միջոցով պաշտոնը դասակարգվում է համապատասխան խմբի կոնկրետ ենթախմբում:

Կոռուպցիոն ռիսկեր

ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2019 թվականի հունվարի 11-ի՝ «Քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի գնահատման, դասակարգման, անվանումների, քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների անձնագրերի կազմման, պաշտոնների ընդհանուր համակարգում տեղակայման, իրավունքների և պարտականությունների, անվանացանկի վարման, ինչպես նաև տվյալ քաղաքացիական ծառայության պաշտոնը զբաղեցնելու համար քաղաքացիական ծառայողին մասնագիտական գիտելիքների ու կոմպետենցիաների տիրապետման տեսանկյունից ներկայացվող պահանջներ սահմանելու մեթոդաբանությունը հաստատելու մասին» N 3-Ն որոշմամբ՝ քաղաքացիական ծառայողների պաշտոնների նկարագրության հարցարանը լրացնում է քաղաքացիական ծառայողը, իսկ պաշտոնը թափուր լինելու դեպքում՝ նրա անմիջական ղեկավարը, իսկ վերջինիս պաշտոնը թափուր լինելու դեպքում՝ տվյալ կառուցվածքային ստորաբաժանման աշխատանքները համակարգող պաշտոնատար անձը, վերջինիս պաշտոնի բացակայության կամ թափուր լինելու դեպքում՝ համապատասխան մարմնի գլխավոր քարտուղարը կամ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված պաշտոնատար անձը: Նույն որոշմամբ՝ պաշտոնների նկարագրությունները կազմելիս և պաշտոնների գնահատումն իրականացնելիս անհամաձայնությունների դեպքում վերջնական արդյունքները հաստատվում են գլխավոր քարտուղարի կամ օրենքով նախատեսված պաշտոնատար անձի կողմից: Քաղաքացիական ծառայության ղեկավար պաշտոնների դեպքում, երբ անմիջական ղեկավարը քաղաքական պաշտոնատար անձ է, կարող է ի հայտ գալ քաղաքական ազդեցության հնարավորություն: Հետևաբար՝ պաշտոնի նկարագրության ու դասակարգման գործընթացում քաղաքական ազդեցությունը կարող է զգալի լինել:

Վերոնշյալ որոշման համաձայն՝ անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումը քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների նկարագրությունը կազմելուց հետո քաղաքացիական ծառայության գնահատվող պաշտոնն ընդգրկող կառուցվածքային ստորաբաժանման ղեկավարի հետ իրականացնում է պաշտոնի գնահատում: Այս դեպքում պաշտոններ գնահատողների շրջանակը շատ նեղ է, որոնց կայացրած որոշումներն, ըստ էության, դուրս են վերահսկողությունից: Տվյալ պաշտոնին վերաբերելի գործառնություններին

առնչվող այլ կառուցվածքային ստորաբաժանումների ղեկավարները դուրս են թողնված գործընթացից, ինչը մեծացնում է սուբյեկտիվ որոշումների ընդունման հավանականությունը:

Քաղաքացիական ծառայողների ուղղահայաց և հորիզոնական շարժունություն

Քաղաքացիական ծառայողների ուղղահայաց շարժունությունն առաջխաղացումն է, որն իրականացվում է «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով սահմանված մրցույթով: «Հանրային ծառայության մասին» օրենքը սահմանում է բոլոր քաղաքացիների համար հանրային ծառայության մատչելիության սկզբունքը՝ իրենց մասնագիտական գիտելիքներին և կոմպետենցիաներին համապատասխան, ուստի մրցույթները սահմանվում են որպես քաղաքացիական ծառայության ընդունվելու և առաջխաղացում ունենալու միակ ուղի:

Քաղաքացիական ծառայողների հորիզոնական շարժունությունը կարգավորվում է «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով և ՀՀ կառավարության 2018 թվականի նոյեմբերի 15-ի՝ «Տեղափոխության, փոխադրման կամ գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու կարգը և պայմանները սահմանելու մասին» N 1303-Ն որոշմամբ:

Համապատասխան մարմինը, հաշվի առնելով աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունը, համապատասխան կրթություն ունեցող անձի անհրաժեշտությունը, կարող է նախաձեռնել տեղափոխման, փոխադրման կամ գործուղման կարգով քաղաքացիական ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու գործընթացներ:

Քաղաքացիական ծառայողների տեղափոխություն կատարելու համար համապատասխան մարմնում պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը մինչև երկու տարի ժամկետով պատճառաբանված որոշմամբ կարող է տեղափոխություն կատարել կառուցվածքային ստորաբաժանումների հավասարազոր քաղաքացիական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող քաղաքացիական ծառայողների միջև, եթե այդ քաղաքացիական ծառայողները բավարարում են տվյալ ԶԾ պաշտոնների անձնագրերի պահանջները: Այսինքն՝ տեղափոխությունը կատարվում է նույն մարմնի տարբեր կառուցվածքային ստորաբաժանումներում ԶԾ պաշտոն զբաղեցնող անձանց միջև՝ մինչև երկու տարի ժամկետով:

Քաղաքացիական ծառայողների՝ փոխադրման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու դեպքերն են՝

- քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն առաջանալու դեպքում պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը կարող է նույն կամ այլ կառուցվածքային ստորաբաժանման քաղաքացիական ծառայողին յոթ աշխատանքային օրվա ընթացքում փոխադրել թափուր պաշտոնին, եթե վերջինս բավարարում է քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոնի անձնագրի պահանջները.
- քաղաքացիական ծառայության ժամանակավոր թափուր պաշտոն առաջանալու դեպքում պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը կարող է այլ կառուցվածքային ստորաբաժանման քաղաքացիական ծառայողին յոթ աշխատանքային օրվա ընթացքում փոխադրել այդ պաշտոնին, եթե վերջինս

բավարարում է քաղաքացիական ծառայության տվյալ պաշտոնի անձնագրի պահանջները.

- գլխավոր քարտուղարը, աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունը հաշվի առնելով, կարող է կառուցվածքային ստորաբաժանման մասնագիտական պաշտոնների խմբի պաշտոն զբաղեցնող քաղաքացիական ծառայողին իր համաձայնությամբ, առանց ծառայությունը դադարեցնելու, իր պաշտոնով փոխադրել այլ կառուցվածքային ստորաբաժանում: Տվյալ դեպքում քաղաքացիական ծառայողը իրականացնում է նույնաբովանդակ աշխատանք, ինչպիսին իրականացնում էր նախքան փոխադրումը⁸:

Քաղաքացիական ծառայողը պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի կողմից, իր համաձայնությամբ, կարող է **գործուղվել** այլ մարմին հավասարազոր պաշտոնի՝ համապատասխան մարմինների ղեկավարների փոխադարձ համաձայնությամբ մինչև երեք տարի ժամկետով: Տվյալ դեպքում քաղաքացիական ծառայողն իրականացնում է նույնաբովանդակ աշխատանք, ինչպիսին իրականացնում էր մինչև գործուղումը:

Կոռուպցիոն ռիսկեր

«Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքում 2018 թվականին կատարված փոփոխությունների արդյունքում սահմանվել են քաղաքացիական ծառայության ուղղահայաց շարժունության մրցակցային ու թափանցիկ ընթացակարգեր: Սույն օրենքում հստակ նշվում է, որ ուղղահայաց առաջխաղացման գործընթացը կարգավորվում է նույն մրցակցային եղանակով, ինչ քաղաքացիական ծառայողների ընտրության գործընթացը: Քաղաքացիական ծառայության ուղղահայաց շարժունության գործընթացի ուսումնասիրության ընթացքում կոռուպցիոն ռիսկեր չեն հայտնաբերվել:

Թեև հորիզոնական շարժունության դեպքում տեղափոխման, փոխադրման կամ գործուղման կարգով քաղաքացիական ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու գործընթացները հնարավորություն են տալիս առավել արդյունավետ և ժամանակին կազմակերպել և իրականացնել համապատասխան մարմնի գործառնություններից բխող աշխատանքները, իսկ քաղաքացիական ծառայողներին հնարավորություն են տալիս ձեռք բերելու լրացուցիչ փորձ ու գիտելիքներ, այնուամենայնիվ, այս գործընթացում առկա են կոռուպցիոն ռիսկեր, որոնք մեծամասամբ առնչվում են որոշումների հնարավոր սուբյեկտիվությանը կամ քաղաքական ազդեցության հնարավորությանը:

«Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 23-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ պետական մարմնի կառուցվածքային փոփոխության ժամանակ կառուցվածքային փոփոխության ենթարկվող կառուցվածքային ստորաբաժանման քաղաքացիական ծառայողը իր հաստիքային միավորով կարող է տեղափոխվել կառուցվածքային փոփոխության չենթարկվող կառուցվածքային ստորաբաժանում՝ հավասարազոր կամ ցածր քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի՝ իր համաձայնությամբ: Տվյալ դեպքում կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը կարող է իր հայեցողությամբ առաջարկել ինչպես հավասարազոր, այնպես էլ ցածր պաշտոն: Նման իրավիճակները հնարավորություն են

⁸ Տեղափոխության, փոխադրման և գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու վերաբերյալ ուղեցույց, ԶԾ գրասենյակ, <https://cso.gov.am/guidelines>

ընձեռում տվյալ մարմնի ղեկավարներին ազատվելու իրենց համար անցանկալի քաղաքացիական ծառայողներից:

ՀՀ կառավարության 2018 թվականի նոյեմբերի 15-ի՝ «Տեղափոխության, փոխադրման կամ գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու կարգը և պայմանները սահմանելու մասին» N 1303-Ն որոշման 23-րդ կետով սահմանվում է, որ եթե վերակազմակերպման և (կամ) կառուցվածքային փոփոխության արդյունքում անվանացանկից հանվում է գործուղված քաղաքացիական ծառայողի պաշտոնը, ապա գործուղման ժամկետի ավարտից հետո քաղաքացիական ծառայողին առաջարկվում է հավասարազոր կամ ցածր պաշտոն: Եթե քաղաքացիական ծառայողը չի տալիս գրավոր համաձայնություն առաջարկված պաշտոնում նշանակվելու համար, ապա վերջինս գրանցվում է կադրերի ռեզերվում, իսկ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 37-րդ հոդվածի 1-ին մասով քաղաքացիական ծառայողի կողմից պաշտոնի նշանակմանը համաձայնություն չտալը համարվում է պաշտոնից ազատման հիմք: Տվյալ դեպքում քաղաքացիական ծառայողին հավասարազոր պաշտոնի առկայության պայմաններում ցածր պաշտոն առաջարկելու օրենսդրական հնարավորությունն, ըստ էության, անցանկալի ծառայողից ազատվելու հնարավորություն է տալիս:

ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2018 թվականի նոյեմբերի 15-ի՝ «Տեղափոխության, փոխադրման և գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու ժամանակ անձնակազմի կառավարման ընթացակարգային առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» N 335-Ն որոշմամբ քաղաքացիական ծառայության թափուր կամ ժամանակավոր թափուր պաշտոն առաջանալու դեպքում համապատասխան մարմնի ղեկավարը դիմում է ներկայացնում այլ համապատասխան մարմնի ղեկավարին՝ նշելով այդ մարմնի այն քաղաքացիական ծառայողի անունը, ազգանունը, հայրանունը, զբաղեցրած պաշտոնը, գործուղման ժամկետը և գործուղման արդյունքում զբաղեցվող պաշտոնը, ում ցանկանում է, որ գործուղվի համապատասխան մարմին: Այս կարգավորմամբ, մի կողմից, ամբողջությամբ տվյալ մարմնի ղեկավարին է վերապահված թափուր կամ ժամանակավոր թափուր պաշտոն առաջանալու դեպքում այն համալրելու ընտրությունը՝ մրցույթ, ժամկետային պայմանագիր, փոխադրում կամ գործուղում իրականացնելու լիազորությունը: Այդ գործընթացում որևէ հիմնավորում ներկայացնելու պահանջ նախատեսված չէ: Մյուս կողմից, գործուղվող քաղաքացիական ծառայողի ընտրությունը սուբյեկտիվ բնույթ է կրում, այն հիմնված չէ օբյեկտիվ չափանիշների վրա: Բացակայում է որևէ հիմնավորում ներկայացնելու պահանջ առ այն, թե պաշտոնատար անձը ինչու՞ է ցանկանում կոնկրետ այս կամ այն քաղաքացիական ծառայողին գործուղել: Քաղաքական ղեկավարների դեպքում իրավիճակն առավել խնդրահարույց է դառնում՝ պայմանավորված քաղաքական որոշումներ կայացնելու հնարավորությամբ:

ՀՀ փոխվարչապետի 2019թ. մարտի 29-ի՝ «Վերակազմակերպումից և (կամ) կառուցվածքային փոփոխությունից հետո անձնակազմի կառավարման առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» N 170-Ն որոշմամբ վերակազմակերպման և կառուցվածքային փոփոխությունների բոլոր եղանակներով (միաձուլում, միացում, բաժանում, վերակազմավորում) կառուցվածքային փոփոխությունից հետո տվյալ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձն օրենքով սահմանված կարգով ցանկից ընտրում է աշխատողներին, որից հետո այն վերադարձնում է անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանում՝ համապատասխան հանձնարարականով: Վերակազմակերպման և կառուցվածքային փոփոխությունների դեպքում նոր ձևավորված

հաստիքացուցակին համապատասխան պաշտոնի նշանակման իրավասություն ունեցող քաղաքական և հայեցողական պաշտոնյաների դերակատարումը խիստ ռիսկային է, քանի որ վերջիններս սեփական հայեցողությամբ իրականացնում են կազմված ցանկից ընտրություն: Ուստի, առաջանում է սուբյեկտիվ որոշումներ ընդունելու կամ քաղաքացիական ծառայողներին քաղաքական հայտանիշով ընտրելու հնարավորություն:

ՀՀ կառավարության 2018 թվականի նոյեմբերի 8-ի՝ «Քաղաքացիական ծառայողի ծառայողական գործուղման պայմաններն ու կարգը սահմանելու մասին» N 1239-Ն որոշման հավելվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ գործուղում իրականացնող պաշտոնատար անձ է ճանաչվում պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը, որը միաժամանակ տվյալ մարմնի ղեկավար քաղաքական պաշտոնատար անձն է: Որպես կանոն, նման որոշումները չեն պահանջում քաղաքական լուծումներ և ավելորդ վարչարարություն են ստեղծում տվյալ մարմնի ղեկավարի համար: Ուստի, այս գործընթացը նպատակահարմար է կազմակերպել գլխավոր քարտուղարի կամ ավելի ցածր պաշտոն զբաղեցնող հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի կողմից:

Քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստում

Քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստումը նրանց մասնագիտական գիտելիքների և կոմպետենցիաների հետևողական և շարունակական կատարելագործումն է: «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով վերապատրաստումը սահմանվում է որպես քաղաքացիական ծառայողների իրավունք ու պարտականություն: Վերապատրաստումն իրականացվում է յուրաքանչյուր քաղաքացիական ծառայողի համար՝ ըստ անհատական ծրագրի, որը կազմվում (փոփոխվում) է՝ պայմանավորված քաղաքացիական ծառայողի տարեկան կատարողականի գնահատմանը զուգընթաց իրականացված վերապատրաստման կարիքների գնահատման արդյունքում («Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենք, հոդված 19, կետ 4): Վերապատրաստման կարիքների գնահատումը տեղի է ունենում հերթականությամբ՝ քաղաքացիական ծառայողի, նրա անմիջական ղեկավարի և անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանման կողմից և հաստատվում կամ փոփոխվում է գլխավոր քարտուղարի կողմից: Վերապատրաստման ծրագրերի կազմման համար պատասխանատու է յուրաքանչյուր կառույցի գլխավոր քարտուղարը: Յուրաքանչյուր քաղաքացիական ծառայողի համար սահմանվում է վերապատրաստումներին մասնակցության վեցամսյա առավելագույն ժամկետ:

Կոռուպցիոն ռիսկեր

Քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստման գործընթացում հիմնական խնդիրը քաղաքացիական ծառայողի անմիջական ղեկավարի կողմից քաղաքական որոշումների կայացման հնարավորությունն է վերապատրաստման կարիքների գնահատման փուլում: Մասնավորապես, ՀՀ փոխվարչապետի 2019 թվականի հունվարի 9-ի՝ «Քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստման կարգը, վերապատրաստում իրականացնող կազմակերպություններին ներկայացվող հիմնական չափանիշները, կրեդիտների սահմանման հիմնական սկզբունքները, կարիքները գնահատելու և անհատական ծրագիր կազմելու, ինչպես նաև համապատասխան մարմնի վերապատրաստման ծրագիրը կազմելու, միջազգային հավաստագրերի ճանաչելիության սկզբունքները, տեսակները

սահմանելու մասին» N 2-Ն որոշումը սահմանում է, որ անմիջական ղեկավարը քաղաքացիական ծառայողի հետ քննարկում է կատարողականի գնահատման ընթացքում վեր հանված վերապատրաստման կարիքները և լրացնում քաղաքացիական ծառայողի վերապատրաստման կարիքների գնահատման թերթիկը՝ նշելով այն մասնագիտական գիտելիքներն ու կոմպետենցիաները, որոնց ձեռքբերումը կամ կատարելագործումը, ըստ անմիջական ղեկավարի, նպաստելու է քաղաքացիական ծառայողի պաշտոնի անձնագրով նախատեսված գործառնությունների իրականացման արդյունավետության բարձրացմանը: Եթե քաղաքացիական ծառայողի անմիջական ղեկավարը քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձ է, ապա վերջինիս կողմից քաղաքացիական ծառայողների մասնագիտական գիտելիքների կարիքների գնահատման իրականացումը խնդրահարույց է ու ռիսկային: Այստեղ առկա է քաղաքական որոշումների կայացման հնարավորություն, մասնագիտական գիտելիքներ և կոմպետենցիաները ձեռք բերելու կարիքները իրապես չգնահատելու հավանականություն, առավել ևս, որ բացակայում է գործընթացի նկատմամբ վերահսկողությունը:

Քաղաքացիական ծառայողների վարձատրություն. խրախուսում

Պետական պաշտոններ զբաղեցնող անձանց, այդ թվում՝ պետական ծառայողների և քաղաքացիական ծառայողների աշխատավարձերի դրույթաչափերը կարգավորվում են «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքով: Ի թիվս պետական ծառայողների վարձատրության հաշվարկման հիմնական սկզբունքների՝ օրենքով սահմանվում է պաշտոնի հետ կապված պարտականություններին համապատասխանող հիմնական աշխատավարձի տրամադրման կարգը: Սա արտահայտվում է քաղաքացիական ծառայողների պաշտոնային դրույթաչափով, որի հիմքում ընկած է «Քաղաքացիական ծառայության» մասին օրենքով կարգավորվող քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների դասակարգումը:

Քաղաքացիական ծառայողների աշխատավարձերի կառուցվածքը, որը ամրագրված է «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքում, ներառում է բազային աշխատավարձը, լրացուցիչ աշխատավարձը և պարգևատրումները: Լրացուցիչ աշխատավարձը, որը չի կարող գերազանցել հիմնական աշխատավարձի 30%-ը, կարող է ներառել հավելումները, որոնք տրամադրվում են ծանր, վնասակար և (կամ) առանձնապես ծանր կամ վնասակար աշխատանքներ կատարելու, պետական կամ ծառայողական գաղտնիք համարվող տեղեկությունների հետ գործ ունենալու, զինվորական, քրեակատարողական և փրկարար ծառայությունում աշխատելու համար, ինչպես նաև մի շարք այլ դեպքերում: Քաղաքացիական ծառայողներին կատարողականի գնահատման հիման վրա կամ հատուկ առաջադրանքներ կատարելու համար կարող են տրվել նաև պարգևավճարներ:

Կոռուպցիոն ռիսկեր

Քաղաքացիական ծառայողների խրախուսման գործընթացում հիմնական խնդիրն առնչվում է պարգևատրումների այն տեսակին, որը տրվում է անմիջական ղեկավարի առաջարկությամբ կամ համապատասխան լիազորություններով օժտված պաշտոնատար անձի հայեցողությամբ տվյալ կառույցի աշխատավարձի ֆոնդի տնտեսված միջոցներից

հատուկ առաջադրանքներ կամ որակյալ աշխատանք կատարած քաղաքացիական ծառայողներին: Օրենսդրական նման կարգավորումը տվյալ մարմնի ղեկավարին ընձեռում է որոշման լայն հայեցողություն, ինչը լուրջ ռիսկեր է ստեղծում գործընթացի թափանցիկության, պարզապատման չափորոշիչների և վերահսկողության մեխանիզմների բացակայության պայմաններում:

Թեև օրենքով պարզապատմությունը պետք է հիմնված լինեն կատարողականի գնահատման վրա, սակայն գործնականում դրանք, թերևս, տրվում են բոլորին անխտիր⁹:

Քաղաքացիական ծառայողների շրջանում անցկացված անանուն հարցման մասնակիցների կողմից ևս նշվել են մեկնաբանություններ առ այն, որ պարզապատման գործընթացը սուբյեկտիվ տարրեր ունի, և պետք է բացառել բոլորին հավասարաչափ պարզապատելու պրակտիկան, քանզի այն կարող է նաև կոմպետենտ աշխատողներին ապամոտիվացնելու պատճառ դառնալ:

Կատարողականի գնահատում

«Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 18-րդ հոդվածի 1-ին կետի համաձայն՝ քաղաքացիական ծառայողի կատարողականն աշխատանքային ծրագրով նախատեսված աշխատանքի արդյունքները և այդ արդյունքներին հասնելու արդյունավետությունն է, որը գնահատում է անմիջական ղեկավարը: Կատարողականի գնահատումն իրականացվում է տարին մեկ անգամ: Կատարողականի ընթացիկ գնահատումն ամփոփվում է կիսամյակային կտրվածքով՝ հաշվի առնելով կիսամյակի ընթացքում կատարված աշխատանքների ընթացիկ գնահատումների արդյունքները: Կատարողականի գնահատման արդյունքները հիմք են սահմանված կարգով խրախուսման և (կամ) վերապատրաստման անհատական ծրագրեր կազմելու, ինչպես նաև հանրային ծառայության մասին ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում նախապատվության իրավունքից օգտվելու համար: Քաղաքացիական ծառայողի կատարողականի գնահատման կարգը սահմանում է Կառավարությունը՝ հաշվի առնելով համապատասխան մարմինների առանձնահատկությունները:

Կատարողականի գնահատականի (նաև ընթացիկի) հետ համաձայն չլինելու դեպքում քաղաքացիական ծառայողը կարող է ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով այն բողոքարկել գնահատումն իրականացրած պաշտոնատար անձի անմիջական ղեկավարին:

Կոռուպցիոն ռիսկեր

Քաղաքացիական ծառայողների կատարողականի գնահատման գործընթացը համարվում է արհեստական, քանի որ նրանց աշխատանքի որակի գնահատման համար կիրառվող չափորոշիչները բավարար չեն օբյեկտիվ գնահատում իրականացնելու համար:

Համաձայն ՀՀ կառավարության 2011 թվականի հոկտեմբերի 20-ի՝ «Հայաստանի Հանրապետության պետական կառավարման մարմիններում աշխատանքային ծրագրերի

⁹ ՏՀԶԿ ՍԻԳՄԱ ելակետային գնահատման զեկույց, <http://www.sigmaweb.org/publications/Baseline-Measurement-Armenia-2019-ARM.pdf>

կազմման, էլեկտրոնային փաստաթղթաշրջանառության համակարգ աշխատանքային ծրագրերի մուտքագրման, հաստատման, այդ համակարգով կատարողականների գնահատման և կատարողականների հիման վրա պարզևատրման կարգը հաստատելու մասին» N 1510-Ն որոշման 34-րդ կետի՝ աշխատանքի որակի գնահատման համար կիրառվում են «կատարված է առանց թերությունների, ոչ էական թերություններով, էական թերություններով, կատարված չէ» գնահատականները, որոնց ընտրության համար նույն կարգի 34-րդ կետով հաստատված սանդղակում ներկայացված միջակայքի առկայությամբ յուրաքանչյուր վանդակում համակարգը հնարավորություն է ընձեռում աշխատանքը գնահատողին ընտրելու այդ միջակայքում ներառված թվերից յուրաքանչյուրը: Բացի այն, որ գնահատման չափանիշները բավարար չեն, գնահատող՝ անմիջական ղեկավարին, տրված է նաև լայն հայեցողություն. կոնկրետացված չէ, թե որ դեպքերում, ինչ չափանիշների առկայության պայմաններում պետք է տրվի կատարողականի որակի գնահատականը: Միաժամանակ, կատարողականի գնահատման ժամանակ չեն օգտագործվում քաղաքացիական ծառայողի կողմից կատարված աշխատանքի վերաբերյալ շահառու այլ կառույցների կարծիքները, կատարված աշխատանքի վերաբերյալ գործընկեր նախարարությունների կամ այլ մարմինների կարծիքները: Դիտարկվում են միայն այն դեպքերը, երբ պետական կառավարման մարմինների կողմից ՀՀ վարչապետի աշխատակազմ ներկայացված իրավական ակտերի նախագծերը ընդգրկվում են համապատասխան նախարարական կոմիտեի նիստում քննարկման և վերադարձվում են պետական կառավարման մարմին՝ լրամշակման: Թերություններ ունեցող և լրամշակման վերադարձված նախագծերի պարագայում կատարողականի գնահատման բալերը բարձր են սահմանված, որի արդյունքում դրանց ազդեցությունը աշխատանքները համակարգողի, գլխավոր քարտուղարի և պատասխանատու ստորաբաժանման ղեկավարի կատարողականի վրա էական չէ:

Այսպիսով, վերոնշյալ խնդիրները նպաստում են տվյալ մարմնի ներսում այնպիսի երևույթների ի հայտ գալուն, ինչպիսիք են համահարթեցման, «վատամարդ չլինելու», հանրային շահի նկատմամբ ներգերատեսչական շահերի գերակայման երևույթները, ինչը պրոֆեսիոնալ քաղաքացիական ծառայողների մոտ կարող է առաջացնել բավարար գնահատված չլինելու և անարդարության զգացողություն և բացասաբար անդրադառնալ նրանց մոտիվացիայի ու աշխատանքի որակի վրա:

Քաղաքացիական ծառայողների կարգապահական պատասխանատվություն և պաշտոնից ազատում

Կոռուպցիոն գործոնների և ռիսկերի վերհանման նպատակով ուսումնասիրվել են նաև կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու և պաշտոնից ազատելու ընթացակարգերը, ներառյալ՝ կարգապահական պատասխանատվության հիմքերը, կարգապահական տույժերի տեսակները, ծառայողական քննություն նշանակելու կարգը, ծառայողական քննության եղանակները, մասնակիցների իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվության առանձնահատկությունները վարքագծի կանոնները խախտելու, հանրային ծառայողի նկատմամբ կիրառվող այլ սահմանափակումները չպահպանելու, շահերի բախման կանոնները, նվերներ ընդունելու արգելքը խախտելու դեպքերում, քաղաքացիական ծառայողին պաշտոնից ազատման և ծառայության դադարման հիմքերն ու կարգը, կարգապահական տույժ նշանակելու,

պաշտոնից ազատելու կամ ծառայությունը դադարեցնելու մասին որոշումների՝ վարչական և դատական կարգով բողոքարկման, ներառյալ՝ քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովի եզրակացությունները բողոքարկելու ընթացակարգերը:

Քաղաքացիական ծառայողներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու և պաշտոնից ազատելու ընթացակարգերը սահմանվում են «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով, ինչպես նաև Կառավարության որոշումներով: Կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հիմքերն ու կարգապահական տույժերի տեսակները սպառնիչ սահմանված են «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքում: Կարգապահական տույժերը դասակարգվում են երկու խմբի՝ թեթև և խիստ, որոնց շարքում ամենամեղմ կարգապահական տույժը նախազգուշացումն է, իսկ ամենախիստը՝ ծառայության դադարեցումը: Քաղաքացիական ծառայողի նկատմամբ կարգապահական տույժ կարող է նշանակել նրան պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող անձը, որի համար պարտադիր նախապայման է ծառայողական քննության անցկացումը: Իր հերթին, ծառայողական քննություն անցկացնելու կարգը սահմանվում է «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով, իսկ մանրամասները՝ Կառավարության՝ «Ծառայողական քննություն անցկացնելու կարգը սահմանելու մասին» որոշմամբ: Ծառայողական քննություն նշանակելու իրավասությունը վերապահված է պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող անձին, բացառությամբ քաղաքացիական ծառայողի վարքագծի կանոնների, անհամատեղելիության պահանջների, հանրային ծառայողի նկատմամբ կիրառվող այլ սահմանափակումների, շահերի բախման, նվերներ ընդունելու արգելքի վերաբերյալ այլ անձի դիմումի և (կամ) լրատվամիջոցների հրապարակումների առկայության դեպքերի, որոնց հիման վրա ծառայողական քննություն նշանակելու համար իրավասու է գլխավոր քարտուղարը: Ծառայողական քննության արդյունքներով ընդունվում է եզրակացություն, որի հիման վրա պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող անձը ընդունում է համապատասխան որոշում: «Քաղաքացիական ծառայության մասին օրենքով սահմանվում են նաև քաղաքացիական ծառայողին պաշտոնից ազատման և ծառայության դադարման հիմքերը: Կարգապահական տույժ կիրառելու, պաշտոնից ազատելու և ծառայությունը դադարեցնելու մասին որոշումների բողոքարկման համար սահմանվում է վարչական և դատական կարգ:

Կոռուպցիոն ռիսկեր

Քաղաքացիական ծառայողներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու և պաշտոնից ազատելու ընթացակարգերի ուսումնասիրության ընթացքում էական կոռուպցիոն գործոններ և ռիսկեր չեն հայտնաբերվել: Այդուհանդերձ, հարկ է նշել, որ քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովները, որոնք պատասխանատու են քաղաքացիական ծառայողի վարքագծի կանոնների, անհամատեղելիության պահանջների, հանրային ծառայողի նկատմամբ կիրառվող այլ սահմանափակումների, շահերի բախման, նվերներ ընդունելու արգելքի վերաբերյալ հարցերի ուսումնասիրության համար նշանակված ծառայողական քննությունն անցկացնելու համար, իրողություն են միայն օրենսդրական մակարդակում և այս պահին փաստացի գոյություն չունեն, իսկ հանրային ծառայողի վարքագծի տիպային կանոնները, որոնք ուղենշային պետք է լինեին քաղաքացիական ծառայողների վարքագծի կանոնների սահմանման համար, մինչ օրս ընդունված չեն:

Վերահսկողության համակարգ

«Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով նախատեսվում է քաղաքացիական ծառայության առավել ապակենտրոնացված համակարգ, որի համաձայն մարդկային ռեսուրսների կառավարման տարբեր գործընթացների կազմակերպումը յուրաքանչյուր կառույցի պատասխանատվության շրջանակում է: ԶԾԳ-ն «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 38-րդ հոդվածի հիման վրա իրականացնում է միայն ՄՌԿ մարմինների մեթոդական ղեկավարման ու վերահսկողության գործառույթ: Այդուհանդերձ, մարդկային ռեսուրսների կառավարման կոնկրետ գործընթացներում պահանջվում է համաձայնեցում ԶԾԳ-ի հետ:

Մասնավորապես, ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2019 թվականի հունվարի 11-ի՝ «Քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի գնահատման, դասակարգման, անվանումների, քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների անձնագրերի կազմման, պաշտոնների ընդհանուր համակարգում տեղակայման, իրավունքների և պարտականությունների, անվանացանկի վարման, ինչպես նաև տվյալ քաղաքացիական ծառայության պաշտոնը զբաղեցնելու համար քաղաքացիական ծառայողին մասնագիտական գիտելիքների ու կոմպետենցիաների տիրապետման տեսանկյունից ներկայացվող պահանջներ սահմանելու մեթոդաբանությունը հաստատելու մասին» N 3-Ն որոշման 32-րդ կետի համաձայն՝ պաշտոնների անձնագրերը հաստատելու կամ փոփոխելու իրավական հիմքի առաջացման պահից մեկ ամսվա ընթացքում գլխավոր քարտուղարը կամ օրենքով նախատեսված պաշտոնատար անձը (մարմինը) անվանացանկի և պաշտոնների անձնագրերի փոփոխության համար հիմք հանդիսացող փաստաթղթերը պատրաստելուց հետո ներկայացնում է ԶԾԳ՝ համաձայնեցման: Փաստաթղթերի անհամապատասխանության վերաբերյալ դիտարկումներն ու հիմնավորումներն ուղարկվում են համապատասխան մարմին, որից հետո վերջինս պետք է յոթ աշխատանքային օրվա ընթացքում կատարի համապատասխան ուղղումներն ու այդ փաստը հաստատող փաստաթուղթը ներկայացնի ԶԾԳ: Նման համաձայնեցման արդյունքում ԶԾԳ-ի որոշումը դառնում է վերջնական և ոչ վիճարկելի, ուստի ողջ գործընթացի պատասխանատուն դառնում է ԶԾԳ-ն:

Վերապատրաստման կազմակերպման գործընթացում յուրաքանչյուր կառույց պատասխանատու է իր կարիքները վերլուծելու և համապատասխան վերապատրաստումները կազմակերպելու համար, և ծրագիրը հաստատում է տվյալ մարմնի գլխավոր քարտուղարը: Սակայն, վերապատրաստման ծրագրի նախագիծը ևս, համաձայն ՀՀ փոխվարչապետի վերոնշյալ որոշման 33-րդ ու 34-րդ կետերի, պետք է ուղարկվի ԶԾԳ՝ գնահատման ու հաստատման: ԶԾԳ-ն համապատասխան մարմնի վերապատրաստման ծրագրի նախագիծը ստանալուց հետո 15 աշխատանքային օրվա ընթացքում ուսումնասիրում և տալիս է համաձայնություն՝ այն հաստատելու համար: Վերապատրաստման ծրագրի նախագծի ուսումնասիրության ժամանակ ԶԾԳ-ն կարող է առաջարկել վերանայելու այն, ինչպես նաև դրանում կարող է ներառել կոմպետենցիաների վերաբերյալ կազմված դասընթացներ (մոդուլներ):

Կոռուպցիոն ռիսկեր

ՄՌԿ առանձին գործընթացների համաձայնեցումը ԶԾԳ-ի հետ ավելորդ վարչարարություն է ստեղծում և վերացնում է վերահսկողության բուն բովանդակությունը: ԶԾԳ-ի դերակատարումը հիմնավորված չէ և ավելորդ հայեցողություն է պարունակում:

Բարեվարքության համակարգ

Թեպետ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով սահմանվում են քաղաքացիական ծառայության ոլորտում բարեվարքությունն ապահովելու համար ինստիտուցիոնալ և կազմակերպական շրջանակի որոշ տարրեր, սակայն ուսումնասիրության արդյունքում պարզ է դարձել, որ քաղաքացիական ծառայության տարբեր գործընթացների (թեստավորման, հարցազրույցի, պաշտոնի նշանակման, թափուր պաշտոնների ժամանակավոր զբաղեցման, կադրերի ռեզերվից պաշտոնի նշանակման) որոշումների կայացման բոլոր փուլերում շահերի բախումը կարգավորող նորմերը բացակայում են:

ՀՀ կառավարության 2018 թվականի դեկտեմբերի 27-ի՝ «Քաղաքացիական ծառայության կադրերի ռեզերվը վարելու, կադրերի ռեզերվում գրանցելու և կադրերի ռեզերվից հանելու կարգը սահմանելու մասին» N 1520-Ն որոշմամբ (կետ 21, ենթակետ 5)՝ քաղաքացիական ծառայողներին կադրերի ռեզերվից հանելու համար որպես հիմք նշվում է անհամատեղելիության պահանջների խախտումը, սակայն գործնականում հնարավորություն չկա ստուգելու կամ տեղեկություններ ստանալու այդ դեպքերի վերաբերյալ: Անհամատեղելիության պահանջների և այլ սահմանափակումների վերաբերյալ կարգավորումները սահմանված են «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով (հոդված 31 և 32), որոնց բացահայտման հիմնական գործիքը շահերի հայտարարագիրն է: Այդուհանդերձ, հայտարարագրման պարտականություն նախատեսված է քաղաքացիական ծառայողների միայն ղեկավար խմբի 1-ին և 2-րդ ենթախմբերի համար: Նման պայմաններում որպես քաղաքացիական ծառայողների անհամատեղելիության և այլ սահմանափակումների պահանջների խախտման բացահայտման գործիք կիրառելի է «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով (հոդված 23) սահմանված հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների անձնական գործերի էլեկտրոնային հարթակը: Այս հարթակի վարման առանձնահատկությունները, համաձայն օրենքի պահանջների, սահմանված են ՀՀ փոխվարչապետի 2019 թվականի մարտի 11-ի՝ «Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների անձնական գործը վարելու ընթացակարգային առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» N 97-Ն որոշմամբ: Էլեկտրոնային հարթակում հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողի անձնական գործը վարում է հանրային իշխանության մարմնի անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումը: Այդուհանդերձ, պետական մարմինների անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումները այլ պետական մարմինների ռեգիստրներին ամբողջական հասանելիություն չունեն: Անձնական գործերի վարման էլեկտրոնային հարթակը դեռևս ամբողջապես համակցված չէ պետական կառավարման մարմինների կողմից վարվող ռեգիստրներին (բացառությամբ բնակչության և իրավաբանական անձանց պետական ռեգիստրների) և չի գործում հանրային պաշտոնյաների և ծառայողների բոլոր կատեգորիաների համար:

Շահերի բախման և այլ սահմանափակումների կառավարման տեսանկյունից խնդրահարույց է նաև պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի կողմից պատճառաբանված որոշմամբ կառուցվածքային ստորաբաժանումների հավասարազոր պաշտոն զբաղեցնող քաղաքացիական ծառայողների միջև տեղափոխություն կատարելու վերաբերյալ դրույթը (ՀՀ կառավարության 2018 թվականի նոյեմբերի 15-ի՝ «Տեղափոխության, փոխադրման և գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու կարգը և պայմանները սահմանելու մասին» N 1303-Ն որոշմամբ), քանի որ

Նշված գործընթացում բացակայում է քաղաքացիական ծառայողների տեղափոխությունը շահերի բախմամբ կամ այլ սահմանափակումների առկայությամբ հիմնավորելու վերաբերյալ օրենսդրության պահանջը: Տեղափոխության, փոխադրման և գործուղման մյուս դեպքերում տեղափոխման հիմքը, որպես կանոն, շատ հեղինակելի է և սուբյեկտիվ: Մասնավորապես՝ եթե պետական մարմինն ունի տարածքային ստորաբաժանումներ, ապա, որպես կանոն, քաղաքացիական ծառայողի փոխադրման, տեղափոխության կամ գործուղման համար ղեկավարի պատճառաբանված հիմնավորումը տեղում գործընթացը բարելավելն է: Այսպիսով, առանց քաղաքացիական ծառայողի համաձայնության տեղափոխության իրականացումը պայմանավորված չէ շահերի բախման և այլ սահմանափակումների հնարավոր խախտումները վերացնելու անհրաժեշտությամբ կամ կոռուպցիոն ռիսկերի առկայությամբ:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Ստորև ներկայացվում են ԶԾ համակարգի բարելավմանն ուղղված առաջարկություններ, որոնք մշակվել են ոլորտի մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործընթացներում առկա կոռուպցիոն ռիսկերի գնահատման արդյունքում:

Քաղաքացիական ծառայողների հավաքագրում և համալրում

1. «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքում և ՀՀ կառավարության՝ «Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ անցկացնելու կարգը սահմանելու մասին» N 1554-Ն որոշման մեջ լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝
 - վերացնել թափուր հաստիք առաջանալու դեպքում պաշտոնի նշանակման իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի կողմից ներքին կամ արտաքին մրցույթ անցկացնելու ընտրության հայեցողությունը՝ ապահովելով, որ թափուր հաստիք առաջանալու դեպքում ներքին մրցույթ հայտարարելը դառնա պարտադիր.
 - ի տարբերություն արտաքին մրցույթի՝ ներքին մրցույթն անցկացնել առանց թեստավորման փուլի: Թեկնածուների անձնական գործերի (կատարողականի գնահատում, հմտություններ, կարողություններ, պաշտոնի անձնագրի պահանջներին համապատասխանություն և այլն) տվյալների հիման վրա կազմել կարճ ցուցակ և այդ ցուցակում ներառված թեկնածուներին հրավիրել հարցազրույցի.
 - ապահովել, որ ներքին մրցույթի ժամանակ որպես տվյալ պաշտոնի հավանական թեկնածուներ հանդես գան տվյալ մարմնի՝ առաջխաղացման պոտենցիալ հնարավորություն ունեցող քաղաքացիական ծառայողները, ինչպես նաև կադրերի ռեզերվում գտնվող և թափուր պաշտոնի անձնագրի պահանջներին բավարարող քաղաքացիական ծառայողները.
 - ներքին մրցույթին մասնակցելու հնարավորություն ընձեռել ոչ միայն տվյալ պետական մարմնի կադրերի ռեզերվում, այլև քաղաքացիական ծառայության ողջ կադրերի ռեզերվում գտնվող քաղաքացիական ծառայողներին՝ կադրերի ռեզերվի էլեկտրոնային միասնական հարթակը հասանելի դարձնելով բոլոր պետական մարմինների անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումների համար.

- արտաքին մրցույթ անցկացնել միայն այն դեպքերում, երբ կադրերի ռեզերվից և տվյալ մարմնից առաջխաղացման ենթակա թեկնածուներ չկան կամ թափուր պաշտոնի հավակնող թեկնածուները հարցազրույցի փուլը չեն հաղթահարել:
- մրցույթին մասնակցելու համար փաստաթղթերի ներկայացման քառօրյա ժամկետի փոխարեն սահմանել առնվազն տասը օր՝ դիմումի և կից փաստաթղթերի ներկայացման համար:

2. «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում և ՀՀ կառավարության՝ «Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ անցկացնելու կարգը սահմանելու մասին» որոշման մեջ լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝

- քաղաքացիական ծառայության ղեկավար պաշտոնների խմբի՝ հարցազրույցն անցկացնող հանձնաժողովի ձևավորման լիազորությունները վերապահել գլխավոր քարտուղարին:
- հարցազրույցն անցկացնող հանձնաժողովի կազմում ներառել տվյալ մարմնի այն քաղաքացիական ծառայողներին, որոնք ունեն ծառայության մեծ փորձ և տիրապետում են քաղաքացիական ծառայության կոմպետենցիաներին, ինչպես նաև՝ ԶԾԳ-ի կողմից գործուղված՝ այլ պետական մարմինների քաղաքացիական ծառայողներից ներկայացուցիչներ:
- հարցազրույցն անցկացնող հանձնաժողովի նախագահի ընտրության գործընթացում բացառել քաղաքական, վարչական, ինքնավար և հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող անձանց ներգրավելու հնարավորությունը:
- հարցազրույցն անցկացնող հանձնաժողովի նախագահի նշանակման գործընթացում սահմանել հանձնաժողովի նախագահին ներկայացվող պահանջներ՝ նշանակումը պայմանավորելով, մասնավորապես, ծառայության ստաժով, տարիքով, զբաղեցրած պաշտոնով, առկա կոմպետենցիաներով և այլն:

3. «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով, ինչպես նաև ՀՀ կառավարության 2018 թվականի դեկտեմբերի 27-ի՝ «Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ անցկացնելու կարգը սահմանելու մասին» N 1554-Ն որոշման մեջ լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝

- բացառել փոխվարչապետի կողմից գլխավոր քարտուղարի թափուր հաստիքի համար հարցազրույցն անցկացնող հանձնաժողովի անդամների թեկնածուների ցուցակը կազմելու հնարավորությունը:
- սահմանել «Ավագ քաղաքացիական ծառայողների» ինստիտուտ՝ դրանում ներառելով գլխավոր քարտուղարի, նրա տեղակալների, քաղաքացիական ծառայության ղեկավար խմբում ընդգրկված ծառայողների, տեսչությունների պետերի և տեղակալների, գործակալությունների պետերի ու տեղակալների, նախարարությանը և կառավարությանը ենթակա պետական մարմինների, ծառայությունների ղեկավարների ու տեղակալների պաշտոնները:
- ավագ քաղաքացիական ծառայողների հավաքագրման և նշանակման գործընթացը կազմակերպել ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի միջոցով:

- հարցազրույցն անցկացնող հանձնաժողովի կազմը ձևավորել ավագ քաղաքացիական ծառայողների խմբից՝ համակարգչի կողմից պատահական ընտրության միջոցով՝ այն հաշվով, որ տվյալ մարմնից պարտադիր ներգրավված լինի հանձնաժողովի անդամի երկու թեկնածու:
4. ՀՀ կառավարության՝ «Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ անցկացնելու կարգը սահմանելու մասին» որոշման հավելվածում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝
- բացառել հարցազրույցն անցկացնող հանձնաժողովի կողմից պաշտոնի նշանակման համար իրավասու պաշտոնատար անձին որևէ մասնակցի թեկնածությունը չառաջադրելու վերաբերյալ եզրակացություն ներկայացնելու հնարավորությունը.
 - սահմանել հարցազրույցի արդյունքների գնահատման նոր կարգ, որով թեկնածուների հմտությունների և կարողությունների գնահատման ժամանակ հանձնաժողովի յուրաքանչյուր մասնակից կներկայացնի իր բալային գնահատականները.
 - որպես մրցույթի հաղթող ճանաչել նվազագույն շեմը հաղթահարած և ամենաբարձր միավորներ հավաքած թեկնածուին, որի վերաբերյալ եզրակացությունը կներկայացվի պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձին՝ նշանակման նպատակով, իսկ միավորների հավասարության դեպքում սահմանել մրցութային հանձնաժողովի անդամների քվեարկության կարգ՝ հաղթողին որոշելու համար.
 - հարցազրույցի գնահատման գործընթացում նախատեսել թեկնածուի բարեվարքության կոմպետենցիայի գնահատման չափորոշիչներ.
 - վերանայել հարցազրույցի արդյունքների գնահատման համակարգը՝ ընդլայնելով գնահատման միջակայքը առնվազն՝ 0-5 բալային միավորով.
 - դրա արդյունքում փոփոխել նաև մասնագիտական գիտելիքների և կոմպետենցիաների գնահատման ձևերը՝ մշակելով գնահատման նոր ցուցիչներ և ներառելով բարեվարքությանը վերաբերելի ցուցիչներ:
5. ՀՀ կառավարության՝ «Ժամկետային աշխատանքային պայմանագիր կնքելու կարգը սահմանելու մասին» որոշման մեջ լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝
- բացառել պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի հայեցողությունը այլ անձի հետ ժամկետային աշխատանքային պայմանագիր կնքելու հարցում.
 - քաղաքացիական ծառայության ժամանակավոր թափուր պաշտոն առաջանալու դեպքում յոթ օրվա ընթացքում այդ պաշտոնում նշանակել (պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող անձի կողմից) կադրերի ռեգերվում գտնվող այն անձին, որը համապատասխանում է թափուր պաշտոնի անձնագրի պահանջներին.
 - կադրերի ռեգերվում գտնվող անձանց ընտրությունը կատարել ոչ միայն տվյալ մարմնի կադրերի ռեգերվից, այլև քաղաքացիական ծառայության տեղեկատվական էլեկտրոնային հարթակում հնարավորություն տալ ընտրելու տվյալ պաշտոնին համապատասխանող այլ պետական մարմինների քաղաքացիական ծառայողների կադրերի ռեգերվում գրանցված քաղաքացիական ծառայողներին.

- վերակազմակերպման և (կամ) կառուցվածքային փոփոխության ժամանակ առաջխաղացման ենթակա ցանկում ներառված քաղաքացիական ծառայողների հետ կնքված ժամկետային աշխատանքային պայմանագրերը ճանաչել վերջնական (ոչ ժամկետային) և նոր մրցույթ անցկացնելու վերաբերյալ հայտարարություն չիրապարակել:

Քաղաքացիական ծառայողի պաշտոնի նկարագրություն, գնահատում և դասակարգում

6. ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2019 թվականի՝ «Քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի գնահատման, դասակարգման, անվանումների, քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների անձնագրերի կազմման, պաշտոնների ընդհանուր համակարգում տեղակայման, իրավունքների և պարտականությունների, անվանացանկի վարման, ինչպես նաև տվյալ քաղաքացիական ծառայության պաշտոնը զբաղեցնելու համար քաղաքացիական ծառայողին մասնագիտական գիտելիքների ու կոմպետենցիաների տիրապետման տեսանկյունից ներկայացվող պահանջներ սահմանելու մեթոդաբանությունը հաստատելու մասին» N 3-Ն որոշման մեջ լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝
 - բացառել քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների նկարագրության և դասակարգման հարցում որոշումներ ընդունելու հնարավորությունը, և այդ լիազորությունը վերապահել տվյալ մարմնի գլխավոր քարտուղարին կամ նրա տեղակալին.
 - պաշտոնների գնահատման գործընթացում, բացի տվյալ պաշտոնն ընդգրկող կառուցվածքային ստորաբաժանման ղեկավարին ներգրավելուց, նախատեսել նաև (կառուցվածքային ստորաբաժանման հետ գործառնության ընդհանրություն կամ շարունակականություն ունեցող կառուցվածքային այլ ստորաբաժանումների ներկայացուցիչների մասնակցությունը:

Քաղաքացիական ծառայողների հորիզոնական շարժունություն

7. «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝
 - ապահովել, որ պետական մարմնի՝ կառուցվածքային փոփոխության ենթարկվող ստորաբաժանման քաղաքացիական ծառայողն իր հաստիքային միավորով տեղափոխվի փոփոխության չենթարկվող այլ ստորաբաժանում՝ նվազագույնը հավասարազոր պաշտոնի, և միայն տվյալ կառուցվածքային ստորաբաժանման մեջ հավասարազոր պաշտոնի բացակայության դեպքում անձին առաջարկել ավելի ցածր պաշտոն.
 - քաղաքացիական ծառայության ղեկավար պաշտոնների մասով պաշտոնի նշանակման իրավասություն ունեցող անձի տեղափոխման հարցով առաջարկություններ ներկայացնելու իրավասությունը վերապահել տվյալ պետական մարմնի գլխավոր քարտուղարին, իսկ պետական մարմինների գլխավոր քարտուղարի պաշտոնի դեպքում նշանակման իրավասությունը վերապահել՝ ԶԾԳ-ի ներկայացմամբ, ՀՀ կառավարությանը կամ ՀՀ վարչապետին.

- վերակազմակերպման արդյունքում քաղաքացիական ծառայողին իր համաձայնությամբ ավելի ցածր պաշտոնում նշանակելու դեպքում նախատեսել դրույթ այն մասին, որ առավել բարձր ժամանակավոր թափուր պաշտոն առաջանալու դեպքում վերջինս առաջնահերթ հնարավորություն ունենա ընդգրկվելու առաջխաղացման ենթակա կամ ներքին մրցույթի (կարճ ցուցակի) կարգով զբաղեցվող՝ ավելի բարձր պաշտոնի թեկնածուների ցանկում:
8. «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքում և ՀՀ կառավարության՝ «Տեղափոխության, փոխադրման կամ գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու կարգը և պայմանները սահմանելու մասին» որոշման մեջ լրացում և փոփոխություն կատարելու միջոցով՝
- սահմանել, որ վերակազմակերպման և (կամ) կառուցվածքային փոփոխության դեպքում գործուղման ժամկետի ավարտից հետո քաղաքացիական ծառայողին կարող է առաջարկվել ավելի ցածր պաշտոն միայն հավասարազոր թափուր պաշտոնի բացակայության դեպքում:
9. ՀՀ առաջին փոխվարչապետի՝ «Տեղափոխության, փոխադրման և գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու ժամանակ անձնակազմի կառավարման ընթացակարգային առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» որոշման մեջ լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝
- սահմանել այն դեպքերը, երբ թափուր կամ ժամանակավոր թափուր պաշտոնը հնարավոր է զբաղեցնել գործուղման կարգով.
 - ապահովել, որ գործուղման յուրաքանչյուր դեպքում համապատասխան մարմնի ղեկավարի կողմից ներկայացվի թափուր պաշտոնը համալրելու անհրաժեշտության վերաբերյալ հիմնավորում՝ նշելով տվյալ պետական մարմնի մարդկային ռեսուրսների բավարարման ենթակա կարիքները.
 - ապահովել, որ պետական մարմնի ղեկավարը միայն այդ կարիքներին համապատասխան ներկայացնի գործուղման ենթակա քաղաքացիական ծառայողի թեկնածություն:
10. ՀՀ փոխվարչապետի՝ «Վերակազմակերպումից և (կամ) կառուցվածքային փոփոխությունից հետո անձնակազմի կառավարման առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» որոշման մեջ լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝
- բոլոր եղանակներով (միաձուլում, միացում, բաժանում, վերակազմավորում) վերակազմակերպման և կառուցվածքային փոփոխությունների դեպքերում պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի կողմից բացառել աշխատողներին ցանկից, առանց հիմնավորման ընտրելու հնարավորությունը.
 - անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանման կողմից բոլոր եղանակներով (միաձուլում, միացում, բաժանում, վերակազմավորում) իրականացված կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում ձևավորված նոր հաստիքացուցակին համապատասխան քաղաքացիական ծառայողների ընտրությունը կատարել սահմանված չափորոշիչների շրջանակներում, մասնավորապես՝ կրթության, աշխատանքային փորձի, կոմպետենցիաների և բարեվարքության գնահատման արդյունքներով.

- պաշտոնի նշանակման իրավասություն ունեցող անձի կողմից հաստիքացուցակին համապատասխան հաստատել քաղաքացիական ծառայողների ընտրությունը՝ տվյալ պետական մարմնի գլխավոր քարտուղարի ներկայացմամբ:

11. ՀՀ կառավարության 2018 թվականի նոյեմբերի 8-ի՝ «Քաղաքացիական ծառայողի ծառայողական գործուղման պայմաններն ու կարգը սահմանելու մասին» N 1239-Ն որոշման հավելվածում լրացում և փոփոխություն կատարելու միջոցով՝

- տվյալ պետական մարմնում պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի կողմից քաղաքացիական ծառայողի գործուղման հարցը որոշելու իրավասությունը վերապահել գլխավոր քարտուղարին:

Քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստում

12. «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով և ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2019 թվականի՝ «Քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստման կարգը, վերապատրաստում իրականացնող կազմակերպություններին ներկայացվող հիմնական չափանիշները, կրեդիտների սահմանման հիմնական սկզբունքները, կարիքները գնահատելու և անհատական ծրագիր կազմելու, ինչպես նաև համապատասխան մարմնի վերապատրաստման ծրագիրը կազմելու, միջազգային հավաստագրերի ճանաչելիության սկզբունքները, տեսակները սահմանելու մասին» N 2-Ն որոշման մեջ լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝

- քաղաքացիական ծառայողի կատարողականի գնահատման ընթացքում վեր հանված վերապատրաստման կարիքների գնահատումը քաղաքացիական ծառայության ղեկավար պաշտոնների խմբի դեպքում վերապահել գլխավոր քարտուղարին.
- ավագ քաղաքացիական ծառայողների կատարողականի գնահատման արդյունքներով վերապատրաստման կարիքների գնահատման լիազորությունը վերապահել ԶԾԳ-ին.
- վերապատրաստման կարիքների գնահատման գործընթացում ներառել «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված բարելավության կարիքների բացահայտման և գնահատման պահանջը.
- բացառել քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստման կրեդիտների սահմանման, վերապատրաստման կարիքները գնահատելու և անհատական ծրագիր կազմելու, ինչպես նաև համապատասխան մարմնի վերապատրաստման ծրագիրը ԶԾԳ-ի հետ համաձայնեցնելու պահանջը.
- քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստման կրեդիտների սահմանման, կարիքները գնահատելու և անհատական ծրագիր կազմելու, ինչպես նաև համապատասխան մարմնի վերապատրաստման ծրագիրը ԶԾԳ-ի «համաձայնեցմանը» ներկայացնելու գործընթացը փոխարինել «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով ԶԾԳ-ին վերապահված մարդկային ռեսուրսների կառավարման մեթոդական ղեկավարման և վերահսկողության լիազորությամբ:

Քաղաքացիական ծառայողների վարձատրություն. խրախուսում

13. «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝

- ապահովել, որ պետական ծառայողին պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող կամ ՀՀ օրենքներով սահմանված համապատասխան լիազորություններով օժտված պաշտոնատար անձը պետական ծառայողների պարգևատրման հարցը որոշի՝ հաշվի առնելով ոչ միայն հատուկ առաջադրանքների կամ որակյալ աշխատանքների կատարումը, այլև հիմք ընդունի պետական ծառայողի գործունեության համար սահմանված հիմնական կատարողականի ցուցիչների (KPI) մեծությունները.
- քաղաքացիական ծառայողների ղեկավար խմբի ծառայողների, բացառությամբ գլխավոր քարտուղարի, պարգևատրման լիազորությունը վերապահել տվյալ մարմնի գլխավոր քարտուղարին:

Քաղաքացիական ծառայողների կատարողականի գնահատում

14. ՀՀ կառավարության 2011թ. հոկտեմբերի 20-ի՝ «ՀՀ պետական իշխանության մարմիններում աշխատանքային ծրագրերի կազմման, էլեկտրոնային փաստաթղթաշրջանառության համակարգ աշխատանքային ծրագրերի մուտքագրման, հաստատման, այդ համակարգով կատարողականների գնահատման և կատարողականների հիման վրա պարգևատրման կարգը հաստատելու մասին» N 1510-Ն որոշման մեջ լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝

- վերանայել քաղաքացիական ծառայողների կատարողականի գնահատման մեթոդաբանությունը, հստակեցնել աշխատանքի որակի գնահատման չափորոշիչները, գնահատման չափորոշիչներում ներառել նաև քաղաքացիական ծառայողի բարեվարքության ցուցիչները.
- վերանայել կատարողականի գնահատման բանաձևը՝ ապահովելով, որ անմիջական ղեկավարի կամ վերադաս անձ հանդիսացող քաղաքացիական ծառայողի կատարողականի գնահատականը հաշվի առնի նաև ենթակա ծառայողների կատարողականի գնահատականները.
- կատարողականի գնահատման գործում կիրառել 360 աստիճանի գնահատման համակարգ, որի պայմաններում հաշվի կառնվեն ինչպես ինքնագնահատման և անմիջական ղեկավարի գնահատականները, այնպես էլ տվյալ մարմնի քաղաքական ղեկավարության, շահառու գործընկեր պետական մարմինների և տվյալ պետական մարմնի ծառայություններից օգտվող քաղաքացիների և քաղաքացիական հասարակության գնահատականները:

Վերահսկողության համակարգ

15. «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 38-րդ հոդվածի 2-րդ մասով ԹԾԳ-ին վերապահված «համապատասխան մարմինների մարդկային ռեսուրսների կառավարման մեթոդական ղեկավարման և վերահսկողության» լիազորության իրականացման նպատակով «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում համապատասխան լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝

- ապահովել, որ ԹԾԳ-ն առանձին պետական մարմինների անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումների գործունեության վերահսկողությունն իրականացնի ոչ թե մարդկային ռեսուրսների կառավարման կոնկրետ գործընթացներում «համաձայնությունների» տրամադրման կամ մերժման մեխանիզմներով, այլ կիրառի քաղաքացիական ծառայության առանձին գործընթացների համար օրենսդրությամբ սահմանված մեթոդական ցուցումների

ու պահանջների իրականացման համապատասխանության ստուգման ու մշտադիտարկման գործիքակազմեր.

- ԶԾԳ-ին վերապահել պետական կառավարման մարմնի ղեկավարին առաջարկություններ ներկայացնելու լիազորություն՝ համապատասխանության ստուգման կամ մշտադիտարկման արդյունքներով արձանագրված՝ խախտումներ իրականացրած անձանց բացահայտելու կամ կարգապահական պատասխանատվության միջոցներ կիրառելու նպատակով, համար.
- ԶԾԳ-ին վերապահել քաղաքացիական ծառայության օրենսդրության խախտումների համար (օրենսդրությամբ սահմանված մեթոդական ցուցումների ու պահանջների իրականացման համապատասխանության ստուգման ու մշտադիտարկման արդյունքներով) ՀՀ վարչապետին առաջարկություններ ներկայացնելու լիազորություն:

Բարեվարքության համակարգ

16. «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով և ՀՀ կառավարության 2018թ. դեկտեմբերի 27-ի՝ «Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ անցկացնելու կարգը սահմանելու մասին» N 1554-Ն որոշման մեջ լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝

- սահմանել քաղաքացիական ծառայողների իրավիճակային շահերի բախման կառավարման գործիքակազմեր և դրանց գրանցման ընթացակարգ.
- կանոնակարգել թափուր հաստիքների մրցույթի թեստավորման պատասխանատուի և հարցազրույց անցկացնող հանձնաժողովի անդամների շահերի բախման հայտարարությունների տրամադրման ձևերը, ժամկետները, դրանց արձանագրման և գրանցման կարգը:

17. ՀՀ կառավարության 2018 թվականի դեկտեմբերի 28-ի՝ «Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար անցկացվող մրցույթի թեստերը կազմելու, թեստային առաջադրանքները ձևավորելու, թեստային առաջադրանքների բովանդակային առանձնահատկությունները, թեստային առաջադրանքների քանակը, հարցազրույցի անցկացման մեթոդաբանությունը և ձևաչափը սահմանելու մասին» N 499-Ն որոշման մեջ լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝

- սահմանել թեկնածուների բարեվարքությունը ստուգելու համար թեստավորման առաջադրանքների և հարցազրույցի կիրառման պահանջ.
- սահմանել հարցազրույցի փուլում թեկնածուների բարեվարքությունը ստուգելու համար իրավիճակային խնդիրների կիրառման պահանջ:

18. ՀՀ կառավարության 2011 թվականի հոկտեմբերի 20-ի՝ «Հայաստանի Հանրապետության պետական իշխանության մարմիններում աշխատանքային ծրագրերի կազմման, էլեկտրոնային փաստաթղթաշրջանառության համակարգ աշխատանքային ծրագրերի մուտքագրման, հաստատման, այդ համակարգով կատարողականների գնահատման և կատարողականների հիման վրա պարգևատրման կարգը սահմանելու մասին» N 1510-Ն որոշմամբ սահմանված՝ պետական ծառայողների կատարողականի գնահատման գործընթացում անձնային և (կամ) կառավարչական հմտությունների ցանկում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝

- գնահատել նաև հանրային (քաղաքացիական) ծառայողի բարեվարքության կոմպետենցիաները.
- սահմանել հանրային (քաղաքացիական) ծառայողի բարեվարքության գնահատման չափորոշիչներ:

19. Քաղաքացիական ծառայողների անհամատեղելիության պահանջների խախտումների արձանագրման և անձնական գործերի վարման էլեկտրոնային հարթակում պահանջվող տվյալների ամբողջականության ապահովման նպատակով ՀՀ փոխվարչապետի 2019 թվականի մարտի 11-ի՝ «Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների անձնական գործը վարելու ընթացակարգային առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» N 97-Ն որոշման հավելվածում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝

- 7-րդ կետի 16-րդ ենթակետում տարանջատել «առևտրային կազմակերպություններում որևէ պաշտոն զբաղեցնելու» և «ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու մասին» պահանջվող տեղեկատվությունը.
- «Հայտարարության» ձևաթղթի 3-րդ ենթակետով սահմանված՝ այլ վճարովի աշխատանքի մասին տեղեկատվությունը նախատեսել հանրային ծառայողի անձնական գործում ներառվող տեղեկությունների ցանկում՝ այն սահմանելով հավելվածի 7-րդ կետի 16-րդ ենթակետում որպես անհամատեղելիության պահանջի վերաբերյալ ինքնուրույն տվյալ.
- 7-րդ կետի 9-րդ ենթակետը լրացնել «մերձավոր ազգակցությամբ և խնամփութությամբ կապված անձանց անունը, ազգանունը, հայրանունը, ծննդյան տարեթիվը, ամիսը, ամսաթիվը, հանրային ծառայության համարանիշը» բառերով և համապատասխանաբար հանել «Հայտարարության» ձևաթղթի 4-րդ ենթակետի «մերձավոր ազգակցական կամ խնամփական կապերի (ծնող, ամուսին, զավակ, եղբայր, քույր, ամուսնու ծնող, զավակ, եղբայր, քույր)» բառերը, որով հնարավորություն կստեղծվի հավաստիանալ քաղաքացիական ծառայողի անմիջական ենթակայության կամ վերահսկողության ներքո գտնվող մերձավոր ազգակցությամբ կամ խնամփութությամբ կապված անձանց հետ համատեղ աշխատանքի սահմանափակման մասին.
- 7-րդ կետի 15-րդ ենթակետում հանրային ծառայության պաշտոնի անձնագրին (աշխատատեղի նկարագիրը) վերաբերող տեղեկությունները համալրել տվյալ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի կամ հանրային ծառայողի անմիջական ղեկավարի կամ նրա նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող պաշտոնատար անձի վերաբերյալ տվյալներով՝ նշելով պաշտոնի, կազմակերպության, ստորաբաժանման անվանումը, պաշտոնատար անձի անուն, ազգանուն, հայրանունը.
- քաղաքացիական ծառայության տեղեկատվական հարթակում հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների անձնական գործերի վարման էլեկտրոնային համակարգը փոխկապակցել առնվազն բնակչության հաշվառման պետական ռեգիստրին, ՊԵԿ եկամտային հարկի, շահութահարկի և սոցիալական վճարի անձնավորված հաշվառման տեղեկատվական բազային, ՀՀ արդարադատության նախարարության իրավաբանական անձանց պետական ռեգիստրի գործակալության էլեկտրոնային ռեգիստրին, ՀՀ արդարադատության նախարարության՝ Քաղաքացիական կացության ակտերի գրանցման էլեկտրոնային շտեմարանին:

20. ՀՀ կառավարության 2018 թվականի նոյեմբերի 15-ի՝ «Տեղափոխության, փոխադրման և գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու կարգը և պայմանները սահմանելու մասին» N 1303-Ն որոշման, ինչպես նաև ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2018 թվականի նոյեմբերի 15-ի՝ «Տեղափոխության, փոխադրման և գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու ժամանակ անձնակազմի կառավարման ընթացակարգային առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» N 335-Ն որոշման մեջ լրացումներ ու փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝

- քաղաքացիական ծառայողների տեղափոխության, փոխադրման և գործուղման իրականացումը պայմանավորել նաև քաղաքացիական ծառայողի՝ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, իրավիճակային շահերի բախման հետ կապված հանգամանքներով, ինչպես նաև կոռուպցիոն հնարավոր ռիսկերը վերացնելու անհրաժեշտությամբ:

21. ՀՀ փոխվարչապետի 2018 թվականի նոյեմբերի 15-ի՝ «Տեղափոխության, փոխադրման և գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու ժամանակ անձնակազմի կառավարման ընթացակարգային առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» N 335-Ն որոշման մեջ լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու միջոցով՝

- քաղաքացիական ծառայողի տեղափոխման, փոխադրման և գործուղման ընթացակարգերում պաշտոնի նշանակման իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի պատճառաբանված որոշումների շարքում նախատեսել անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, շահերի բախման հետ կապված իրավիճակների և կոռուպցիոն հնարավոր ռիսկերի չեզոքացման պայմանները.
- քաղաքացիական ծառայողների տեղափոխման, փոխադրման և գործուղման գործիքների կիրառման լիազորությունը պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձից փոխանցել տվյալ պետական մարմնի գլխավոր քարտուղարին, իսկ վերջինիս դեպքում՝ Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակին:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. Քաղաքացիական ծառայության ոլորտը կարգավորող օրենսդրությունը

Օրենքներ

- «Հանրային ծառայության մասին» օրենք
- «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենք
- «Կառավարչական իրավահարաբերությունների կարգավորման մասին» օրենք
- «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենք

ՀՀ կառավարության որոշումներ

- ՀՀ կառավարության 2018թ. դեկտեմբերի 27-ի՝ «Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ անցկացնելու կարգը սահմանելու մասին» N 1554-Ն որոշում
- ՀՀ կառավարության 2019թ. հունվարի 31-ի՝ «Վարկանիշային ցուցակները կազմելու համար անցկացվող թեստավորման և հարցազրույցի կազմակերպման կարգը սահմանելու մասին» N 73-Ն որոշում
- ՀՀ կառավարության 2018թ. հուլիսի 10-ի՝ «Ժամկետային աշխատանքային պայմանագիր կնքելու կարգը սահմանելու մասին» N 792-Ն որոշում
- ՀՀ կառավարության 2018թ. դեկտեմբերի 27-ի՝ «Քաղաքացիական ծառայության կադրերի ռեզերվը վարելու, կադրերի ռեզերվում գրանցելու և կադրերի ռեզերվից հանելու կարգը սահմանելու մասին» N 1520-Ն որոշում
- ՀՀ կառավարության 2018թ. նոյեմբերի 15-ի՝ «Տեղափոխության, փոխադրման և գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու կարգը և պայմանները սահմանելու մասին» N 1303-Ն որոշում
- ՀՀ կառավարության 2018թ. նոյեմբերի 8-ի՝ «Քաղաքացիական ծառայողի ծառայողական գործուղման պայմաններն ու կարգը սահմանելու մասին» N 1239-Ն որոշում
- ՀՀ կառավարության 2005թ. դեկտեմբերի 29-ի՝ «Գործուղման մեկնած աշխատողների գործուղման ծախսերի հատուցման համար կատարվող վճարումների նվազագույն և առավելագույն չափերն ու վճարման օտարերկրյա պետություններ ուսման կամ ծառայության գործուղված Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության նախարարության համակարգի զինծառայողի և նրա ընտանիքի անդամների, օտարերկրյա պետությունում գործող դիվանագիտական ծառայության մարմին ծառայության մեկնող դիվանագետի և նրա ընտանիքի անդամների՝ Հայաստանի Հանրապետությունից օտարերկրյա պետություն մեկնելու կամ օտարերկրյա պետությունից Հայաստանի Հանրապետություն վերադառնալու տրանսպորտային ծախսերի, ինչպես նաև օտարերկրյա պետությունում բնակելի տարածության վարձակալության համար դրամական փոխհատուցման կարգերն ու չափերը հաստատելու մասին» N 2335-Ն որոշում
- ՀՀ կառավարության 2011թ. հոկտեմբերի 20-ի՝ «ՀՀ պետական իշխանության մարմիններում աշխատանքային ծրագրերի կազմման, էլեկտրոնային փաստաթղթաշրջանառության համակարգ աշխատանքային ծրագրերի մուտքագրման, հաստատման, այդ համակարգով կատարողականների գնահատման և

կատարողականների հիման վրա պարզևատրման կարգը հաստատելու մասին» N 1510-Ն որոշում

- ՀՀ կառավարության 2018թ. հուլիսի 19-ի՝ «Ծառայողական քննություն անցկացնելու կարգը սահմանելու մասին» N 814-Ն որոշում

ՀՀ առաջին փոխվարչապետի որոշումներ

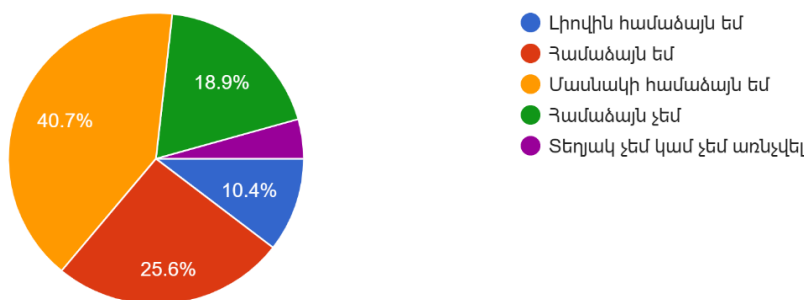
- ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2019թ. հունվարի 11-ի՝ «Քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի գնահատման, դասակարգման, անվանումների, քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների անձնագրերի կազմման, պաշտոնների ընդհանուր համակարգում տեղակայման, իրավունքների և պարտականությունների, անվանացանկի վարման, ինչպես նաև տվյալ քաղաքացիական ծառայության պաշտոնը զբաղեցնելու համար քաղաքացիական ծառայողին մասնագիտական գիտելիքների ու կոմպետենցիաների տիրապետման տեսանկյունից ներկայացվող պահանջներ սահմանելու մեթոդաբանությունը հաստատելու մասին» N 3-Ն որոշում
- ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2018թ. դեկտեմբերի 12-ի՝ «Քաղաքացիական ծառայողի փորձաշրջանի հետ կապված առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» N 441-Ն որոշում
- ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2018թ. դեկտեմբերի 28-ի՝ «Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար անցկացվող մրցույթի թեստերը կազմելու, թեստային առաջադրանքները ձևավորելու, թեստային առաջադրանքների բովանդակային առանձնահատկությունները, թեստային առաջադրանքների քանակը, հարցազրույցի անցկացման մեթոդաբանությունը և ձևաչափը սահմանելու մասին» N 499-Ն որոշում
- ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2018թ. դեկտեմբերի 28-ի՝ «Վարկանիշային ցուցակները կազմելու համար անցկացվող թեստավորման թեստերը կազմելու, թեստային առաջադրանքները ձևավորելու, թեստային առաջադրանքների բովանդակային առանձնահատկությունները և թեստային առաջադրանքների քանակը սահմանելու մասին» N 490-Ն որոշում
- ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2018թ. նոյեմբերի 15-ի՝ «Տեղափոխության, փոխադրման և գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու ժամանակ անձնակազմի կառավարման ընթացակարգային առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» N 335-Ն որոշում
- ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2019թ. մարտի 29-ի՝ «Վերակազմակերպումից և (կամ) կառուցվածքային փոփոխությունից հետո անձնակազմի կառավարման ընթացակարգային առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» N 170-Ն որոշում
- ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2019թ. հունվարի 9-ի՝ «Քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստման կարգը, վերապատրաստում իրականացնող կազմակերպություններին ներկայացվող հիմնական չափանիշները, կրեդիտների սահմանման հիմնական սկզբունքները, կարիքները գնահատելու և անհատական ծրագիր կազմելու, ինչպես նաև համապատասխան մարմնի վերապատրաստման ծրագիրը կազմելու, միջազգային հավաստագրերի ճանաչելիության սկզբունքները, տեսակները սահմանելու մասին» N 2-Ն որոշում
- ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2018թ. հոկտեմբերի 8-ի՝ «Քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովի կազմում քաղաքացիական ծառայողին ընդգրկելու պահանջները սահմանելու մասին» N 192-Ա որոշում

Այլ նյութեր

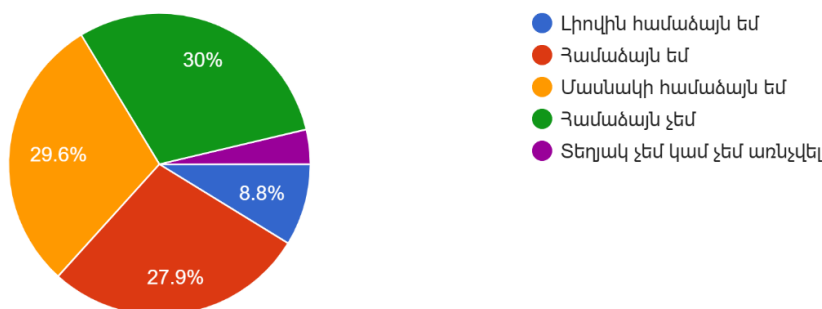
- Հանրային կառավարման սկզբունքների վերաբերյալ Հայաստանի ելակետային գնահատման զեկույց, 2019, <http://www.sigmaweb.org/bylanguage/armenian/Baseline-Measurement-Armenia-2019-ARM.pdf>
- ԹԻՀԿ, «Հետազոտական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոն-Հայաստան, «2019 Հայաստանում կոռուպցիայի վերաբերյալ հանրային կարծիքի ուսումնասիրություն», 2019, <https://transparency.am/hy/publication/pdf/203/1302>
- ՀՀ կառավարության «Հանրային կառավարման բարեփոխումների մինչև 2030 թվականի ռազմավարության փաթեթը հաստատելու մասին» որոշման նախագիծ, 2021, <https://www.e-draft.am/projects/3438>
- Տեղափոխության, փոխադրման և գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու վերաբերյալ ուղեցույց, ԶԾ գրասենյակ, <https://cso.gov.am/guidelines>

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. Քաղաքացիական ծառայողների շրջանում անցկացված անանուն հարցման արդյունքներ

1. Մինչև արտաքին մրցույթ հայտարարելը պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի որոշմամբ կարող է անցկացվել ներքին մրցույթ: Այս նորմով պաշտոնի նշանակման իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձին տրված է ընտրության հայեցողություն ներքին և արտաքին մրցույթների անցկացման հարցում: Կարգավորված չեն արտաքին և ներքին մրցույթ անցկացնելու պայմանները, որը կարող է կամայական իրականացվել պաշտոնատար անձի կողմից:

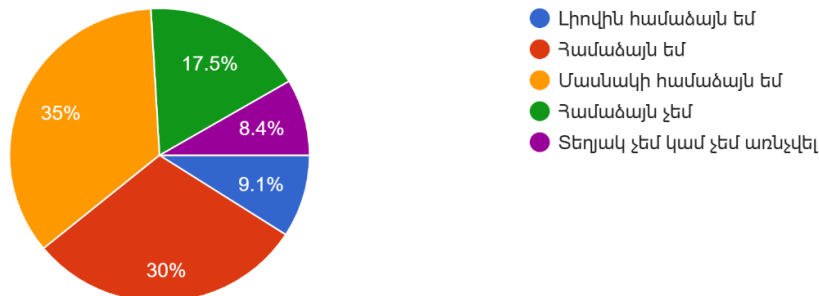


2. Մրցույթի վերաբերյալ հայտարարությունը ներառում է նաև փաստաթղթերի ներկայացման վերջնաժամկետը, որը հայտարարության հրապարակմանը հաջորդող 4-րդ աշխատանքային օրն է: Այսինքն՝ մրցույթի մասին հայտարարությունը հրապարակվում է մրցույթից մեկ ամիս առաջ, մինչդեռ փաստաթղթերի ներկայացման համար սահմանվում է ընդամենը չորս օր: Թեև այն անձինք, որոնք գրանցված են քաղաքացիական ծառայության տեղեկատվական հարթակում, ինքնաբերաբար ստանում են թափուր պաշտոնի համար հայտարարված մրցույթի մասին տեղեկությունը, այդուհանդերձ, այլ անձանց համար քառօրյա ժամկետը շատ կարճ ժամանակահատված է, որը կարող է կրել ձևական բնույթ և քաղաքացիների որոշ խմբի համար իրական մասնակցության խոչընդոտ դառնալ:

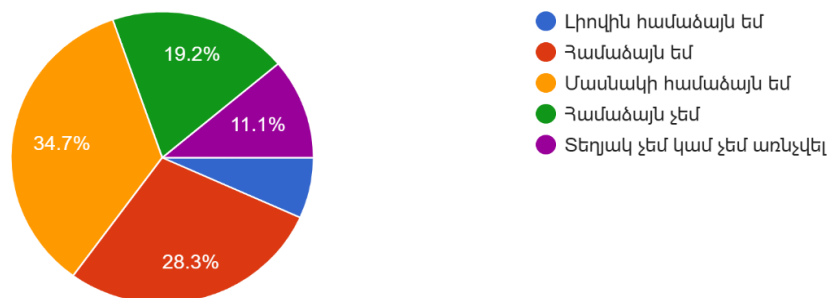


3. Պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը հարցազրույցի անցկացման հանձնաժողովի կազմում, ի թիվս այլ պաշտոնատար անձանց, կարող է ընդգրկվել տվյալ պաշտոնի համար անհրաժեշտ մասնագիտական գիտելիքների և կոմպետենցիաների տիրապետման մակարդակը ստուգելու կարողություններ ունեցող այլ անձանց: Նման կարգավորումը քաղաքացիական ծառայության ղեկավար պաշտոնների խմբում (վարչության պետեր և համարժեք) թեկնածուների հարցազրույցի հանձնաժողովների ձևավորման ժամանակ հնարավոր է դարձնում մարմնի ղեկավարի

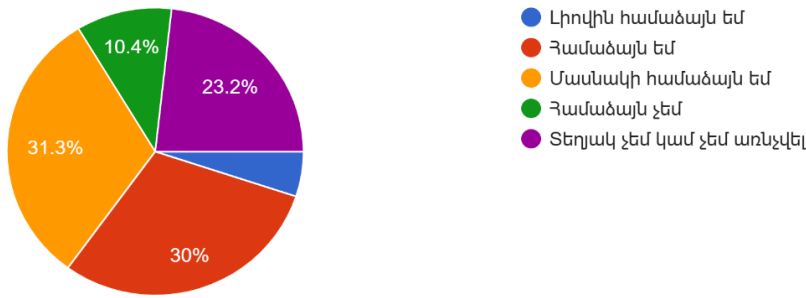
կողմից քաղաքական համախոհ անդամների ներգրավումը և քաղաքական ազդեցության կիրառումը մրցույթի արդյունքների վրա: Քաղաքացիական ծառայողների ընտրության այս գործընթացում այն կարող է դառնալ քաղաքական ազդեցության դրսևորման պատճառ: Միաժամանակ, օրենսդրական կարգավորումը չի հստակեցնում այլ անձանց ընտրելու գործընթացը՝ այն ամբողջությամբ թողնելով քաղաքական ղեկավարի հայեցողությանը:



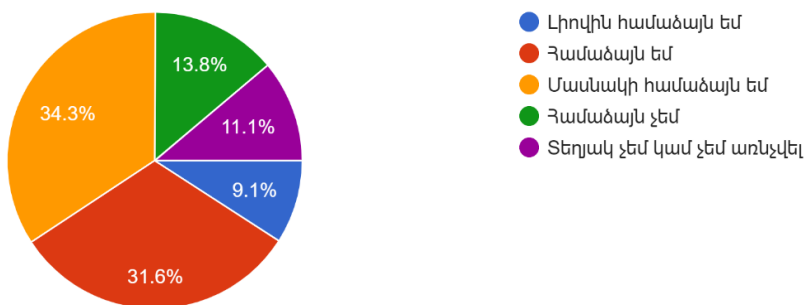
4. Պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը, իսկ գլխավոր քարտուղարի մրցույթի դեպքում՝ ԶԾԳ ղեկավարը անհատական իրավական ակտով հանձնաժողովի կազմից նշանակում է հանձնաժողովի նախագահ: Այս կարգավորմամբ պաշտոնի նշանակման իրավասություն ունեցող անձին անսահմանափակ հայեցողական լիազորություն է տրված նշանակելու հանձնաժողովի նախագահ, որը կարող է մեծ ազդեցություն ունենալ հարցազրույցի արդյունքների վրա:



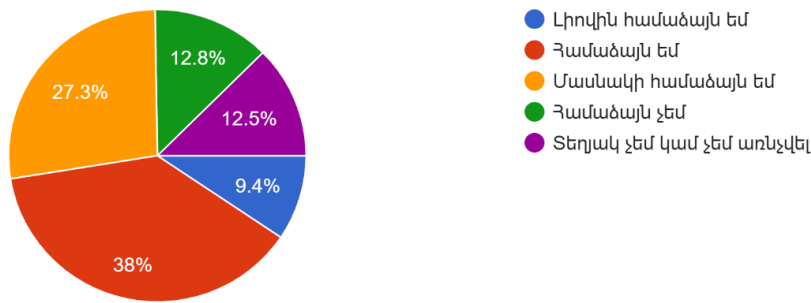
5. Գլխավոր քարտուղարի թափուր պաշտոնների համար դիմած թեկնածուների հետ հարցազրույց անցկացնելու նպատակով մրցութային հանձնաժողովների կազմը ձևավորվում է ԶԾԳ-ի կողմից՝ առաջին փոխվարչապետի հաստատած հանձնաժողովի անդամության թեկնածուների ցուցակից: Թե՛ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքը և թե՛ կառավարության որոշումները չեն կարգավորում փոխվարչապետի կողմից մրցութային թեկնածուների ցուցակը կազմելու կարգը: Արդյունքում փոխվարչապետին տրվում է անսահմանափակ հայեցողություն՝ կիրառելու քաղաքական ազդեցություն մրցութային հանձնաժողովների ձևավորման փուլում:



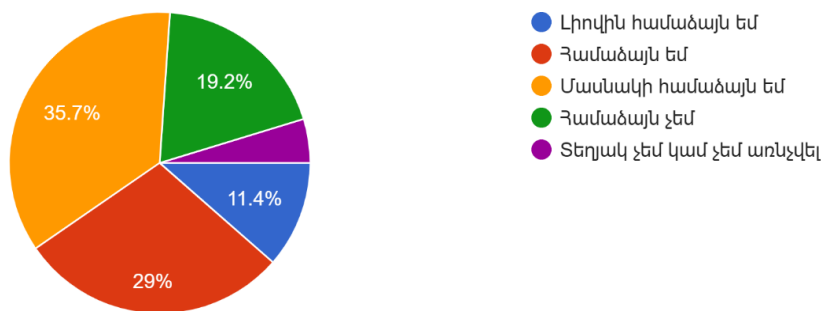
6. Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցութային հանձնաժողովը հարցազրույցի փուլը հաղթահարած միակ մասնակցին ընտրում է հանձնաժողովի անդամների թվին համապատասխան գնահատման ամենաբարձր միավորների հանրագումարի կեսից ավելի միավորներ հավաքած մասնակիցներից: Առկա է նաև մրցութի մասնակիցներին հանձնաժողովի յուրաքանչյուր անդամի կողմից գնահատելու հնարավորություն, սակայն այդ գնահատման արդյունքները հանձնաժողովին չեն պարտավորեցնում ամենաբարձր միավորներ հավաքած թեկնածուին հաղթող ճանաչել: Գնահատման արդյունքում նույնիսկ ցածր միավորներ ստացած թեկնածուն կարող է հանձնաժողովի կողմից համարվել հաղթող, եթե հանձնաժողովի ներկա անդամների կեսից ավելին, այսինքն՝ նվազագույնը երեք անդամ ստորագրեն արձանագրությունը: Արդյունքում 50%-ից ավելի միավորներ հավաքած թեկնածուներից հաղթողին որոշելու հարցը կարող է լուծվել որևէ մասնակցի վերաբերյալ հանձնաժողովի անդամների ընդհանուր համաձայնությունը ձեռք բերելու միջոցով: Քվեարկության կարգ նախատեսված չէ: Առկա է մրցութի արդյունքում հաղթող անձին որոշելու ընտրության հայեցողություն հանձնաժողովի առնվազն երեք անդամների կողմից՝ հանձնաժողովի նախագահի ազդեցության ներքո:



7. ՀՀ կառավարության 2018 թվականի դեկտեմբերի 27-ի՝ «Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցութ անցկացնելու կարգը սահմանելու մասին» N 1554-Ն որոշմամբ նախատեսվում է մի իրավիճակ, երբ մրցութային հանձնաժողովը կարող է եզրակացություն ներկայացնել հարցազրույցի մասնակիցների վերաբերյալ՝ չնշելով հարցազրույցի փուլը հաղթահարած միակ մասնակցին, այսինքն՝ եզրակացություն ներկայացնել հարցազրույցի մասնակից բոլոր թեկնածուների կողմից հարցազրույցի փուլը չհաղթահարելու մասին այն դեպքում, երբ մասնակիցների մի մասը ստացել է բավարար միավորներ հարցազրույցի փուլը հաղթահարած համարվելու համար: Նման կարգավորումը իմաստազուրկ է դարձնում մրցութային հանձնաժողովի գործունեությունը՝ ամենաբարձր միավորներ ստացած և շեմը հաղթահարած մասնակցին կամայականորեն զրկելով պաշտոնի նշանակման համար առաջադրվելու հնարավորությունից:

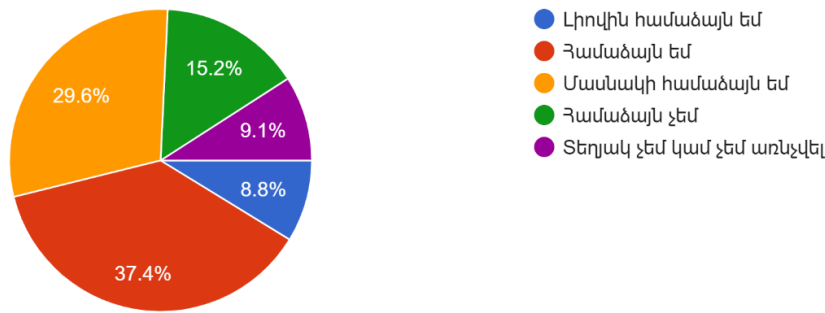


8. Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար անցկացվող մրցույթի հարցազրույցի արդյունքների գնահատման կարգն իրենից ենթադրում է գնահատում 0-3 միավորների միջակայքում: 0-ն պատասխանի բացակայությունն է, 1-ը ցածր մակարդակն է, 2-ը՝ միջինը և 3-ը՝ բարձրը: Այսպիսի գնահատման համակարգը կարող է բավարար ճկուն չլինել մրցույթի յուրաքանչյուր մասնակցի հմտությունների գնահատման հարցում անհատական և արդարացի մոտեցում ցուցաբերելու համար: Բացի այդ, բացակայում են լրացուցիչ հմտությունների (հաղորդակցություն, միջանձնային շփում և այլն) գնահատման չափորոշիչները:

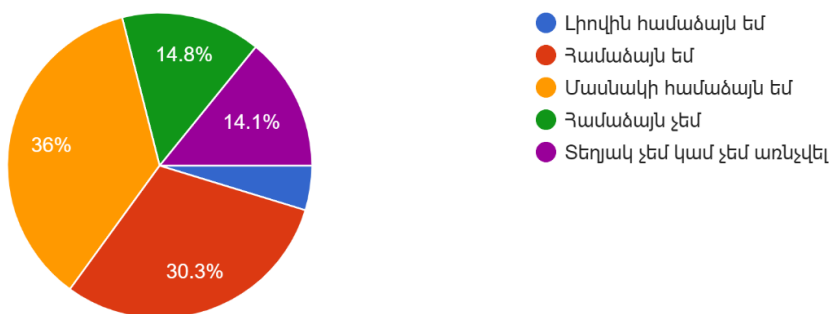


9. Ժամանակավոր թափուր պաշտոն առաջանալու օրվան հաջորդող յոթ աշխատանքային օրվա ընթացքում պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը տվյալ մարմնի քաղաքացիական ծառայության կադրերի ռեզերվում գրանցված քաղաքացիական ծառայողին կարող է առաջարկել կնքել պայմանագիր կամ հրապարակել հայտարարություն՝ ժամանակավոր թափուր պաշտոնը զբաղեցնելու համար մեկ այլ անձի հետ ժամկետային աշխատանքային պայմանագիր կնքելու նպատակով: Տվյալ դեպքում որոշակի ժամկետով պաշտոնի զբաղեցման դեպքում կադրերի ռեզերվում գտնվող քաղաքացիական ծառայողը, ըստ էության, չունի առավելություն և հավասարեցված է այլ՝ համակարգից դուրս գտնվող անձի հետ, որը առաջ է բերում պաշտոնի նշանակող իրավասու անձի լայն հայեցողություն և քաղաքական ազդեցություն՝ ժամանակավոր թափուր պաշտոնի համալրման գործում իր մտերիմներին կամ կուսակից ընկերներին նշանակելու հարցում:

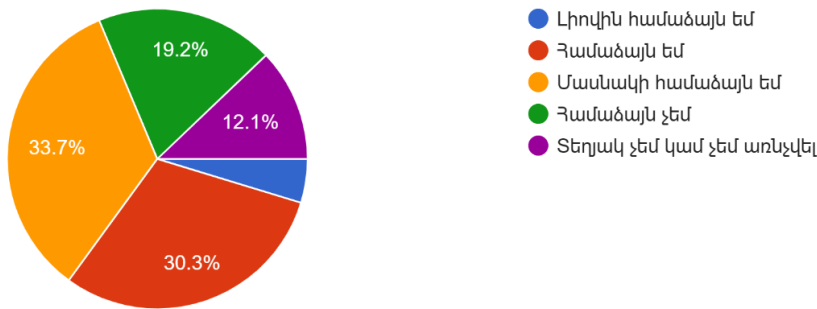
Նույն կարգով պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի կողմից է որոշվում ժամանակավոր թափուր պաշտոնի զբաղեցնելու համար ընտրություն կատարելու եղանակը (դիմում ներկայացրած քաղաքացիների փաստաթղթերի, ինքնակենսագրականների ուսումնասիրություն, հարցազրույց, խմբային քննարկում և այլն): Նման պայմաններում բացակայում են ընտրության չափորոշիչները:



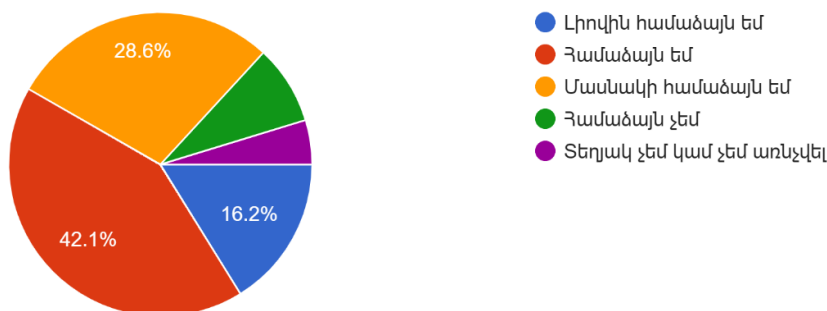
10. Քաղաքացիական ծառայողների պաշտոնների նկարագրության հարցարանը լրացնում է քաղաքացիական ծառայողը, իսկ պաշտոնը թափուր լինելու դեպքում՝ Նրա անմիջական ղեկավարը, իսկ վերջինիս պաշտոնը թափուր լինելու դեպքում՝ տվյալ կառուցվածքային ստորաբաժանման աշխատանքները համակարգող պաշտոնատար անձը, վերջինիս պաշտոնի բացակայության կամ թափուր լինելու դեպքում՝ համապատասխան մարմնի գլխավոր քարտուղարը կամ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված պաշտոնատար անձը: Նույն որոշմամբ պաշտոնների նկարագրությունները կազմելիս և պաշտոնների գնահատումն իրականացնելիս անհամաձայնությունների դեպքում վերջնական արդյունքները հաստատվում են գլխավոր քարտուղարի կամ օրենքով նախատեսված պաշտոնատար անձի կողմից: Քաղաքացիական ծառայության ղեկավար պաշտոնների դեպքում, երբ անմիջական ղեկավարը քաղաքական պաշտոնատար անձ է, կարող է ի հայտ է գալ քաղաքական ազդեցության հնարավորություն:



11. Անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումը քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների նկարագրությունը կազմելուց հետո քաղաքացիական ծառայության գնահատվող պաշտոնն ընդգրկող կառուցվածքային ստորաբաժանման ղեկավարի հետ իրականացնում է պաշտոնի գնահատում: Այս դեպքում պաշտոններ գնահատողների շրջանակը շատ նեղ է, որոնց կայացրած որոշումներն, ըստ էության, դուրս են վերահսկողությունից: Այլ կառուցվածքային ստորաբաժանումների ղեկավարները դուրս են թողնված գործընթացից:

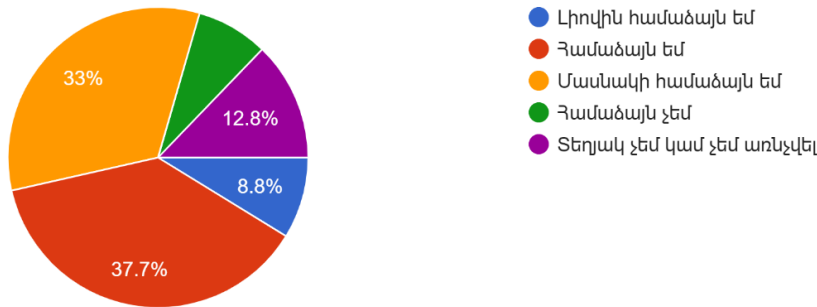


12. Պետական մարմնի կառուցվածքային փոփոխության ժամանակ կառուցվածքային փոփոխության ենթարկվող կառուցվածքային ստորաբաժանման քաղաքացիական ծառայողը իր հաստիքային միավորով կարող է տեղափոխվել կառուցվածքային փոփոխության չենթարկվող կառուցվածքային ստորաբաժանում՝ հավասարազոր կամ ցածր քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի՝ իր համաձայնությամբ: Տվյալ դեպքում կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը կարող է իր հայեցողությամբ առաջարկել ինչպես հավասարազոր, այնպես էլ՝ ցածր պաշտոն: Օրենքի ձևակերպումը չի արգելում հավասարազոր թափուր պաշտոնի առկայության դեպքում առաջարկել ավելի ցածր պաշտոն: Նման իրավիճակները հնարավորություն են ընձեռում տվյալ մարմնի ղեկավարներին ազատվելու իրենց համար անցանկալի քաղաքացիական ծառայողներից:



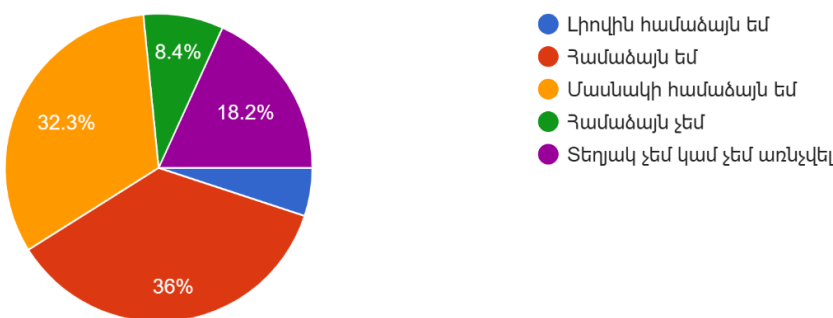
13. Եթե վերակազմակերպման և (կամ) կառուցվածքային փոփոխության արդյունքում անվանացանկից հանվում է գործուղված քաղաքացիական ծառայողի պաշտոնը, ապա գործուղման ժամկետի ավարտից հետո քաղաքացիական ծառայողին առաջարկվում է հավասարազոր կամ ցածր պաշտոն: Եթե քաղաքացիական ծառայողը չի տալիս գրավոր համաձայնություն առաջարկված պաշտոնում նշանակվելու համար, ապա վերջինս գրանցվում է կադրերի ռեզերվում, իսկ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով քաղաքացիական ծառայողի կողմից պաշտոնի նշանակմանը համաձայնություն չտալը համարվում է պաշտոնից ազատման հիմք:

Տվյալ դեպքում քաղաքացիական ծառայողին հավասարազոր պաշտոնի առկայության պայմաններում ցածր պաշտոն առաջարկելու օրենսդրական հնարավորությունն, ըստ էության, անցանկալի ծառայողից ազատման հնարավորությունն է տալիս: Մյուս կողմից, օրենսդրորեն երաշխավորված չէ, որ առաջին հերթին անվանացանկից հանվեն թափուր հաստիքները, և միայն դրանց բացակայության դեպքում՝ անվանացանկից հանվելու համար դիտարկվեն այլ պաշտոնները:



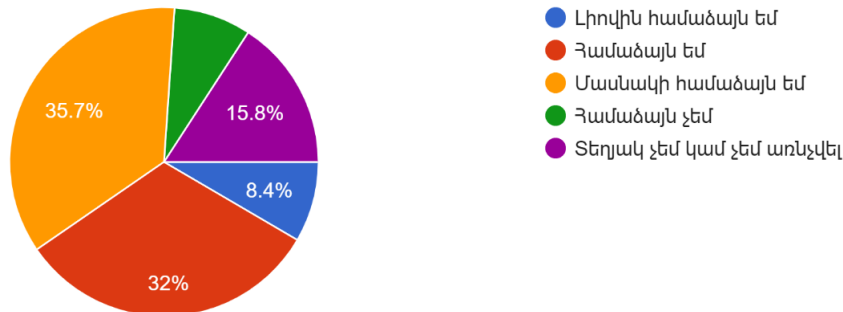
14. ՀՀ առաջին փոխվարչապետի «Տեղափոխության, փոխադրման և գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու ժամանակ անձնակազմի կառավարման ընթացակարգային առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» որոշմամբ քաղաքացիական ծառայության թափուր կամ ժամանակավոր թափուր պաշտոն առաջանալու դեպքում համապատասխան մարմնի ղեկավարը դիմում է ներկայացնում այլ համապատասխան մարմնի ղեկավարին՝ նշելով այդ մարմնի այն քաղաքացիական ծառայողի անունը, ազգանունը, հայրանունը, զբաղեցրած պաշտոնը, գործուղման ժամկետը և գործուղման արդյունքում զբաղեցվող պաշտոնը, ում ցանկանում է, որ գործուղվի համապատասխան մարմին:

Այս կարգավորմամբ, մի կողմից, ամբողջությամբ տվյալ մարմնի ղեկավարին է վերապահված թափուր կամ ժամանակավոր թափուր պաշտոն առաջանալու դեպքում այն համալրելու ընտրությունը՝ մրցույթ, ժամկետային պայմանագիր, փոխադրում կամ գործուղում իրականացնելու լիազորությունը: Այդ գործընթացում որևէ հիմնավորում ներկայացնելու պահանջ նախատեսված չէ: Մյուս կողմից, գործուղվող քաղաքացիական ծառայողի ընտրությունը սուբյեկտիվ բնույթ է կրում, այն հիմնված չէ օբյեկտիվ չափանիշների վրա, բացակայում է որևէ պատճառաբանություն կամ հիմնավորում ներկայացնելու պահանջ առ այն, թե պաշտոնատար անձը ինչու՞ է ցանկանում կոնկրետ տվյալ քաղաքացիական ծառայողին գործուղել: Քաղաքական ղեկավարների դեպքում խնդիրն էլ ավելի է բարդանում՝ պայմանավորված քաղաքական որոշումներ կիրառելու հնարավորությամբ:

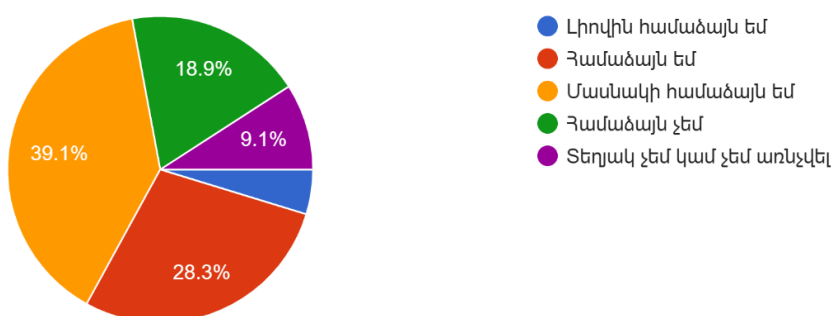


15. Վերակազմակերպման և կառուցվածքային փոփոխությունների բոլոր եղանակներով (միաձուլում, միացում, բաժանում, վերակազմավորում) կառուցվածքային փոփոխությունից հետո տվյալ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձն օրենքով սահմանված կարգով ցանկից ընտրում է աշխատողներին, որից հետո այն վերադարձնում է անձնակազմի կառավարման ստորաբաժնում համապատասխան հանձնարարականով: Վերակազմակերպման և կառուցվածքային փոփոխությունների բոլոր եղանակներով նոր ձևավորված հաստիքացուցակին համապատասխան պաշտոնի նշանակման

իրավասություն ունեցող քաղաքական և հայեցողական պաշտոնյաների դերակատարումը խիստ ռիսկային է, քանի որ իրականացնում են կազմված ցանկից ընտրություն՝ հայեցողական գործառնություններով: Առկա է որոշման կայացման հայեցողություն, գործընթացի նկատմամբ վերահսկողության բացակայություն, քաղաքական պաշտոնյայի կողմից՝ քաղաքացիական ծառայողների քաղաքական հայտանիշով ընտրության հնարավորություն:

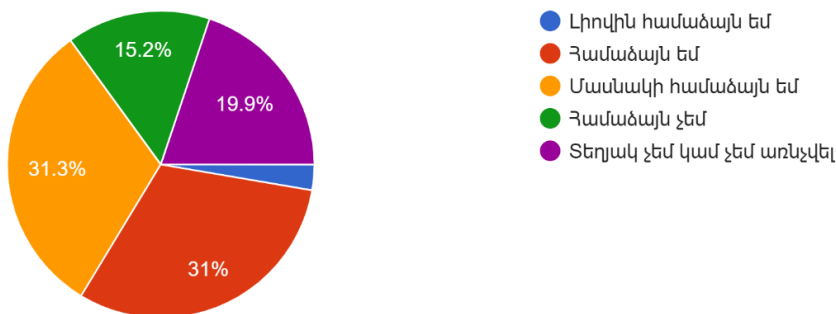


16. Անմիջական ղեկավարը քաղաքացիական ծառայողի հետ քննարկում է կատարողականի գնահատման ընթացքում վեր հանված վերապատրաստման կարիքները և լրացնում քաղաքացիական ծառայողի վերապատրաստման կարիքների գնահատման թերթիկը՝ նշելով այն մասնագիտական գիտելիքներն ու կոմպետենցիաները, որոնց ձեռքբերումը կամ կատարելագործումը, ըստ անմիջական ղեկավարի, նպաստելու է քաղաքացիական ծառայողի պաշտոնի անձնագրով նախատեսված գործառնությունների իրականացման արդյունավետության բարձրացմանը: Եթե քաղաքացիական ծառայողի անմիջական ղեկավարը քաղաքական պաշտոնատար անձ է, ապա վերջինիս կողմից քաղաքացիական ծառայողների մասնագիտական գիտելիքների կարիքների գնահատման իրականացումը խիստ կասկածելի է ու ռիսկային: Այստեղ առկա է քաղաքական որոշումների կիրառման հնարավորություն, գործընթացի նկատմամբ վերահսկողության բացակայություն, մասնագիտական գործունեության և գիտելիքներ ձեռք բերելու կարիքները իրապես չգնահատելու հավանականություն:

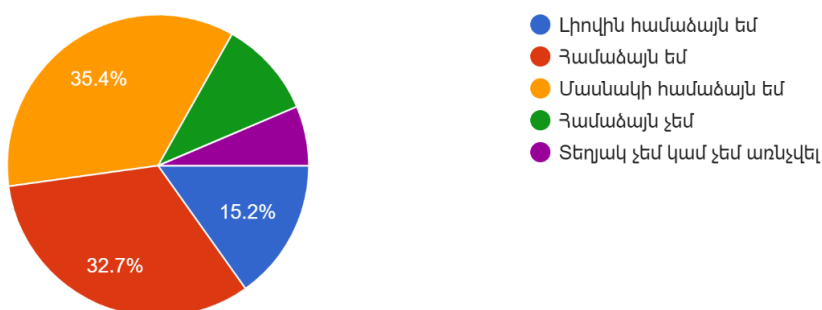


17. ՀՀ Կառավարության 2018 թվականի նոյեմբերի 8-ի՝ «Քաղաքացիական ծառայողի ծառայողական գործունեության պայմաններն ու կարգը սահմանելու մասին» N 1239-Ն որոշման հավելվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ գործուղում իրականացնող պաշտոնատար անձ է ճանաչվում պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը, որը միաժամանակ տվյալ մարմնի ղեկավար քաղաքական պաշտոնատար անձն է:

Սակայն նման որոշումները չեն պահանջում քաղաքական լուծումներ և ավելորդ վարչարարություն են ստեղծում տվյալ մարմնի ղեկավարի համար: Այս գործընթացը նպատակահարմար է կազմակերպել և վերահսկել գլխավոր քարտուղարի կամ ավելի ցածր պաշտոն զբաղեցնող հանրային ծառայողի կողմից:



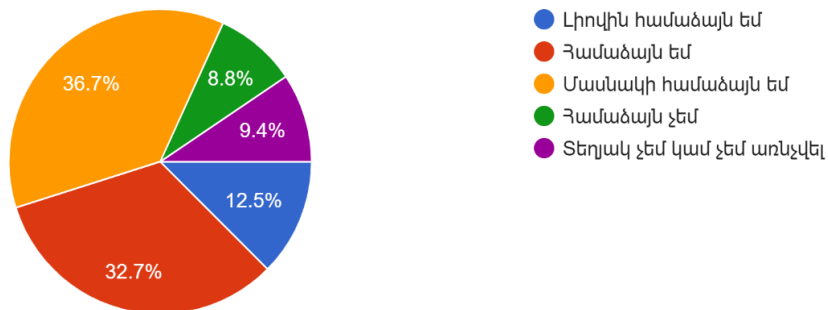
18. Պետական ծառայողին պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող կամ ՀՀ օրենքներով սահմանված համապատասխան լիազորություններով օժտված այլ պաշտոնատար անձը հատուկ առաջադրանքների և (կամ) որակյալ աշխատանքի կատարման համար պետական ծառայողներին կարող է պարգևատրել աշխատավարձի ֆոնդի տնտեսված միջոցներից և (կամ) օրենքով չարգելված այլ աղբյուրներից: Օրենսդրական նման կարգավորումը մարմնի ղեկավարին ընձեռում է որոշման լայն հայեցողություն՝ գործընթացի ոչ թափանցիկության, պարգևատրման չափորոշիչների և վերահսկողության մեխանիզմների բացակայության պայմաններում:



19. Քաղաքացիական ծառայողի աշխատանքի որակի գնահատման համար կիրառվող չափորոշիչները բավարար չեն օբյեկտիվ գնահատում իրականացնելու համար: Գնահատողին տրված է լայն հայեցողություն: Կոնկրետացված չէ, թե որ դեպքերում, ինչ չափանիշների առկայության պայմաններում պետք է տրվի կատարողականի որակի գնահատականը:

Միաժամանակ, կատարողականի գնահատման ժամանակ չեն օգտագործվում քաղաքացիական ծառայողի կողմից կատարված աշխատանքի վերաբերյալ շահառու այլ օղակների կարծիքները, կատարված աշխատանքի վերաբերյալ գործընկեր նախարարության կամ այլ մարմինների կարծիքները: Միայն դիտարկվում է նախարարական կոմիտեի կողմից նախագծերի հետվերադարձման դեպքերը, որի գնահատման բալերը շատ բարձր են և դրանց ազդեցությունը համակարգողի, գլխավոր քարտուղարի և պատասխանատու ստորաբաժանման ղեկավարի կատարողականի վրա էական չէ: Սա

Նպաստում է տվյալ մարմնի ներսում այնպիսի երևույթների ի հայտ գալուն, ինչպիսիք են հավասարության, «վատամարդ չլինելու», հանրային շահի նկատմամբ ներգերատեսչական շահերի գերակայման երևույթները:



ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. Քաղաքացիական ծառայության մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործընթացների կոռուպցիոն ռիսկերի և գործոնների աղյուսակ

Գործընթաց	Հնարավոր կոռուպցիոն ռիսկ	Կոռուպցիոն գործոնի և ռիսկի նկարագիր	Կոռուպցիոն ռիսկի մակարդակ
Քաղաքացիական ծառայողների հավաքագրում և համալրում			
Ներքին մրցույթի անցկացում	Պաշտոնի նշանակման իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի կողմից ներքին և արտաքին մրցույթներ անցկացնելու ընտրության հարցում հնարավոր կամայական մոտեցում	«Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 10-րդ հոդվածի 2-րդ մասի և ՀՀ կառավարության 2018 թվականի դեկտեմբերի 27-ի «Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ անցկացնելու կարգը սահմանելու մասին» N 1554-Ն որոշման 36-րդ կետի համաձայն՝ «Մինչև արտաքին մրցույթ հայտարարելը պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի որոշմամբ կարող է անցկացվել ներքին մրցույթ»: Այս նորմով պաշտոնի նշանակման իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձին տրված է ընտրության հայեցողություն ներքին և արտաքին մրցույթների անցկացման հարցում: Կարգավորված չեն արտաքին և ներքին մրցույթ անցկացնելու պայմանները: Արդյունքում պաշտոնի նշանակման իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը կարող է կամայական իրականացնել իր իրավասությունը. օրինակ՝ թափուր պաշտոնի անձնագրի պահանջներին բավարարող թեկնածուների առկայության և ներքին մրցույթ անցկացնելու անհրաժեշտության դեպքում կարող է հայտարարել արտաքին մրցույթ՝ խոչընդոտելով արժանի քաղաքացիական ծառայողների առաջխաղացմանը կամ հովանավորելով ցանկալի անձանց ներգրավումը քաղաքացիական ծառայության համակարգ:	Գնահատական- 8 <i>Հավանականություն- 4</i> <i>Ազդեցություն- 2</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին
Մրցույթին մասնակցելու վերաբերյալ փաստաթղթերի ներկայացման ժամկետը	Մրցակցության սահմանափակում , մրցույթին մասնակցելու համար ոչ հավասար	Մրցույթի վերաբերյալ հայտարարությունը ներառում է նաև «փաստաթղթերի ներկայացման վերջնաժամկետը, որը հայտարարության հրապարակմանը հաջորդող 4-րդ աշխատանքային օրն է»: Այսինքն՝ մրցույթի մասին հայտարարությունը հրապարակվում է մրցույթից մեկ ամիս առաջ, մինչդեռ փաստաթղթերի ներկայացման համար սահմանվում է ընդամենը չորս օր: Թեև այն անձինք, որոնք գրանցված են քաղաքացիական ծառայության	Գնահատական- 8 <i>Հավանականություն- 4</i> <i>Ազդեցություն- 2</i>

Գործընթաց	Հնարավոր կոռուպցիոն ռիսկ	Կոռուպցիոն գործոնի և ռիսկի նկարագիր	Կոռուպցիոն ռիսկի մակարդակ
	հնարավորություններ	տեղեկատվական հարթակում, ինքնաբերաբար ստանում են թափուր պաշտոնի համար հայտարարված մրցույթի մասին տեղեկությունը, այդուհանդերձ, այլ անձանց համար քառօրյա ժամկետը շատ կարճ ժամանակահատված է, որը կարող է կրել ձևական բնույթ և քաղաքացիների որոշ խմբի համար իրական մասնակցության խոչընդոտ դառնալ:	Ռիսկի մակարդակ- միջին
Մրցույթի հարցազրույցի փուլ	Քաղաքական լծակների կիրառում և կայացվելիք որոշումների վրա ազդեցություն	Պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը հարցազրույցի անցկացման հանձնաժողովի կազմում, ի թիվս այլ պաշտոնատար անձանց, կարող է ընդգրկել տվյալ պաշտոնի համար անհրաժեշտ մասնագիտական գիտելիքների և կոմպետենցիաների տիրապետման մակարդակը ստուգելու կարողություններ ունեցող այլ անձանց: Նման կարգավորումը հնարավոր է դարձնում տվյալ մարմնի ղեկավարի կողմից քաղաքացիական ծառայության ղեկավար պաշտոնների խմբում (վարչության պետեր և դրան համարժեք) թեկնածուների հարցազրույցի հանձնաժողովների ձևավորման կազմում քաղաքականապես համախոհ անդամների ներգրավումը և քաղաքական ազդեցության կիրառումը մրցույթի արդյունքների վրա: Քաղաքացիական ծառայողների ընտրության գործընթացում նման կարգավորումը կարող է դառնալ քաղաքական ազդեցության դրսևորման պատճառ: Միաժամանակ, օրենսդրական կարգավորումը չի հստակեցնում այլ անձանց ընտրելու գործընթացը՝ այն ամբողջությամբ թողնելով քաղաքական ղեկավարի հայեցողությանը:	Գնահատական- 10 <i>Հավանականություն- 5</i> <i>Ազդեցություն- 2</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին
	Կողմնակալ որոշումների ընդունում, քաղաքական լծակների կիրառում և կայացվելիք	Պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը, իսկ գլխավոր քարտուղարի թափուր պաշտոնի համար մրցույթի դեպքում՝ ԶԾԳ-ի ղեկավարը, անհատական իրավական ակտով հանձնաժողովի կազմից նշանակում են հարցազրույցի անցկացման հանձնաժողովի նախագահ: Օրենսդրորեն չսահմանելով այն պահանջները, որոնց պետք է համապատասխանի մրցութային հանձնաժողովի նախագահը՝ պաշտոնի նշանակման իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձին լայն հնարավորություն է տրված որոշելու մրցութային հանձնաժողովի նախագահին:	Գնահատական- 10 <i>Հավանականություն- 5</i> <i>Ազդեցություն- 2</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին

Գործընթաց	Հնարավոր կոռուպցիոն ռիսկ	Կոռուպցիոն գործոնի և ռիսկի նկարագիր	Կոռուպցիոն ռիսկի մակարդակ
	որոշումների վրա ազդեցություն	Հանձնաժողովի նախագահի ազդեցությունը կարող է եական լինել հարցազրույցի արդյունքների վրա և կանխորոշել ընդունվելիք որոշումը՝ մրցույթի հաղթողին:	
	Գլխավոր քարտուղարի թափուր պաշտոնի մրցույթի դեպքում մրցութային հանձնաժողովի ձևավորման հարցում քաղաքական ազդեցության կիրառում	Գլխավոր քարտուղարի թափուր պաշտոնի համար դիմած թեկնածուների հետ հարցազրույց անցկացնելու նպատակով մրցութային հանձնաժողովի կազմը ձևավորվում է ԶԾԳ-ի կողմից՝ առաջին փոխվարչապետի հաստատած՝ հանձնաժողովի անդամության թեկնածուների ցանկից: Թե՛ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքը և թե՛ Կառավարության որոշումները չեն կարգավորում փոխվարչապետի կողմից մրցութային հանձնաժողովի անդամության թեկնածուների ցանկը կազմելու կարգը: Արդյունքում փոխվարչապետին հնարավորություն է տրվում կիրառելու քաղաքական ազդեցություն մրցութային հանձնաժողովների ձևավորման փուլում և կանխորոշելու մրցույթի արդյունքները:	Գնահատական- 10 <i>Հավանականություն- 5</i> <i>Ազդեցություն- 2</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին
	Մրցույթի արդյունքների վրա ազդեցություն, կողմնակալ որոշումների ընդունում, մրցույթի մասնակիցների ցանկից ոչ լավագույն	Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցութային հանձնաժողովը հարցազրույցի փուլը հաղթահարած միակ մասնակցին ընտրում է հանձնաժողովի անդամների թվին համապատասխան գնահատման ամենաբարձր միավորների հանրագումարի կեսից ավելի միավորներ հավաքած մասնակիցներից: Թեև նախատեսվում է մրցույթի մասնակիցներին մրցութային հանձնաժողովի յուրաքանչյուր անդամի կողմից գնահատելու կարգ, սակայն գնահատման արդյունքները հանձնաժողովին չեն պարտավորեցնում ամենաբարձր միավորներ ստացած թեկնածուին ճանաչելու մրցույթի հաղթող: Գնահատման արդյունքում նույնիսկ առավել ցածր միավորներ ստացած թեկնածուն կարող է հանձնաժողովի կողմից համարվել հաղթող, եթե հանձնաժողովի ներկա անդամների կեսից ավելին, այսինքն՝ նվազագույնը երեք անդամ, ստորագրեն արձանագրությունը: Արդյունքում 50%-ից ավելի միավորներ ստացած թեկնածուներից հաղթողին որոշելու հարցը	Գնահատական- 12 <i>Հավանականություն- 4</i> <i>Ազդեցություն- 3</i> Ռիսկի մակարդակ- բարձր

Գործընթաց	Հնարավոր կոռուպցիոն ռիսկ	Կոռուպցիոն գործոնի և ռիսկի նկարագիր	Կոռուպցիոն ռիսկի մակարդակ
	Թեկնածուի ընտրություն	Կարող է լուծվել որևէ մասնակցի վերաբերյալ հանձնաժողովի անդամների ընդհանուր համաձայնությունը ձեռք բերելու միջոցով, որի դեպքում հանձնաժողովի նախագահի ազդեցությունը ևս կարող է վճռորոշ դառնալ: Դրան նպաստում է նաև քվեարկության կարգի բացակայությունը: Բացի այդ, առավել ցածր միավորներ ստացած թեկնածուին հաղթող ճանաչելը կամ առավելագույն միավորներ ստացած թեկնածուին պաշտոնում նշանակելու համար չներկայացնելը մրցույթի մասնակիցների մոտ կարող է ձևավորվել կարծիք մրցույթի անարդարացիության և հանձնաժողովի անդամների կողմնակալության վերաբերյալ:	
	Կողմնակալ որոշումների ընդունում, արժանիքահեն ծառայության սկզբունքի ձախողում	ՀՀ կառավարության 2018 թվականի դեկտեմբերի 27-ի «Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ անցկացնելու կարգը սահմանելու մասին» N 1554-Ն որոշմամբ նախատեսվում է մի իրավիճակ, երբ մրցութային հանձնաժողովը կարող է եզրակացություն ներկայացնել հարցազրույցի մասնակիցների վերաբերյալ՝ չնշելով հարցազրույցի փուլը հաղթահարած միակ մասնակցին, այսինքն՝ եզրակացություն ներկայացնել հարցազրույցի մասնակից բոլոր թեկնածուների կողմից հարցազրույցի փուլը չհաղթահարելու մասին այն դեպքում, երբ մասնակիցների մի մասը ստացել է բավարար միավորներ հարցազրույցի փուլը հաղթահարած համարվելու համար: Նման մոտեցումը իմաստագուրկ է դարձնում մրցույթի մասնակիցներին գնահատելու մասին կարգավորման առկայությունը և դրանով՝ մրցութային հանձնաժողովի գործունեությունը՝ ամենաբարձր միավորներ ստացած և շեմը հաղթահարած մասնակցին կամայականորեն զրկելով պաշտոնի նշանակման համար առաջադրվելու հնարավորությունից: Այս կարգավորումը մրցութային հանձնաժողովին տալիս է մրցույթում հաղթած անձին որոշել-չորոշելու լայն հայեցողություն, որը կարող է կիրառվել անձնական շահագրգռվածությունից ելնելով, իսկ մրցույթի մասնակիցների մոտ՝ մրցույթի անարդարացիության և հանձնաժողովի անդամների կողմնակալության վերաբերյալ կարծիք ձևավորել:	Գնահատական- 9 <i>Հավանականություն- 3</i> <i>Ազդեցություն- 3</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին

Գործընթաց	Հնարավոր կոռուպցիոն ռիսկ	Կոռուպցիոն գործոնի և ռիսկի նկարագիր	Կոռուպցիոն ռիսկի մակարդակ
	Անարդարացի որոշումների ընդունում, արժանիքահեն ծառայության սկզբունքի ձախողում	Քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար անցկացվող մրցույթի հարցազրույցի արդյունքների գնահատման կարգը նախատեսում է գնահատում 0-3 միավորների միջակայքում: 0-ն պատասխանի բացակայությունն է, 1-ը ցածր մակարդակն է, 2-ը՝ միջինը և 3-ը՝ բարձրը: Այսպիսի գնահատման համակարգը կարող է բավարար ճկուն չլինել մրցույթի յուրաքանչյուր մասնակցի հմտությունների գնահատման հարցում անհատական և արդարացի մոտեցում ցուցաբերելու համար: Բացի այդ, բացակայում են հարցազրույցի փուլում թեկնածուների բարեվարքությունը ստուգելու վերաբերյալ իրավակարգավորումները:	Գնահատական- 8 <i>Հավանականություն- 4</i> <i>Ազդեցություն- 2</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին
Ժամկետային աշխատանքային պայմանագրի կնքում			
Որոշակի ժամկետով պաշտոնի զբաղեցում	Քաղաքական ազդեցություն, կողմնակալ որոշումների ընդունում	Ժամանակավոր թափուր պաշտոն առաջանալու օրվան հաջորդող յոթ աշխատանքային օրվա ընթացքում պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը տվյալ մարմնի քաղաքացիական ծառայության կադրերի ռեզերվում գրանցված քաղաքացիական ծառայողին կարող է առաջարկել՝ կնքել պայմանագիր կամ հրապարակել հայտարարություն՝ ժամանակավոր թափուր պաշտոնն զբաղեցնելու համար մեկ այլ անձի հետ ժամկետային աշխատանքային պայմանագիր կնքելու նպատակով: Տվյալ դեպքում որոշակի ժամկետով պաշտոնի զբաղեցման դեպքում կադրերի ռեզերվում գտնվող քաղաքացիական ծառայողն, ըստ էության, չունի առավելություն և հավասարեցված է այլ՝ համակարգից դուրս գտնվող անձի հետ: Պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի կողմից է որոշվում նաև ժամանակավոր թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար ընտրություն կատարելու եղանակը (դիմում ներկայացրած քաղաքացիների փաստաթղթերի, ինքնակենսագրականների ուսումնասիրություն, հարցազրույց, խմբային քննարկում և այլն): Բացակայում են ընտրություն կատարելու չափորոշիչները: Նման կարգավորումը պաշտոնում նշանակող	Գնահատական- 8 <i>Հավանականություն- 4</i> <i>Ազդեցություն- 2</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին

Գործընթաց	Հնարավոր կոռուպցիոն ռիսկ	Կոռուպցիոն գործոնի և ռիսկի նկարագիր	Կոռուպցիոն ռիսկի մակարդակ
		իրավասու անձին տալիս է լայն հայեցողություն և իր քաղաքական ազդեցությունն օգտագործելու հնարավորություն՝ ժամանակավոր թափուր պաշտոնի համալրման գործում իր մտերիմներին կամ կուսակից ընկերներին նշանակելու հարցում:	
Քաղաքացիական ծառայողի պաշտոնի նկարագրություն, գնահատում և դասակարգում			
Քաղաքացիական ծառայողների պաշտոնների նկարագրության փուլ	Քաղաքական ազդեցություն	Քաղաքացիական ծառայողների պաշտոնների նկարագրության հարցարանը լրացնում է քաղաքացիական ծառայողը, իսկ պաշտոնը թափուր լինելու դեպքում՝ նրա անմիջական ղեկավարը, իսկ վերջինիս պաշտոնը թափուր լինելու դեպքում՝ տվյալ կառուցվածքային ստորաբաժանման աշխատանքները համակարգող պաշտոնատար անձը, վերջինիս պաշտոնի բացակայության կամ թափուր լինելու դեպքում՝ համապատասխան մարմնի գլխավոր քարտուղարը կամ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված պաշտոնատար անձը: Պաշտոնների նկարագրությունները կազմելիս և պաշտոնների գնահատումն իրականացնելիս անհամաձայնությունների դեպքում վերջնական արդյունքները հաստատվում են գլխավոր քարտուղարի կամ օրենքով նախատեսված պաշտոնատար անձի կողմից: Քաղաքացիական ծառայության ղեկավար պաշտոնների դեպքում, երբ անմիջական ղեկավարը քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձ է, կարող է կիրառվել քաղաքական ազդեցություն: Հետևաբար՝ պաշտոնի նկարագրության ու դասակարգման գործընթացում առկա է քաղաքական ազդեցության զգալի հնարավորություն:	Գնահատական- 8 <i>Հավանականություն- 4</i> <i>Ազդեցություն- 2</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին
Պաշտոնների գնահատման փուլ	Սուբյեկտիվ, չհիմնավորված որոշումների ընդունում	Անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումը քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների նկարագրությունը կազմելուց հետո քաղաքացիական ծառայության գնահատվող պաշտոնն ընդգրկող կառուցվածքային ստորաբաժանման ղեկավարի հետ իրականացնում է պաշտոնի գնահատում: Այս դեպքում պաշտոններ գնահատողների շրջանակը շատ նեղ է, որոնց կայացրած որոշումներն, ըստ էության, դուրս են վերահսկողությունից: Այլ կառուցվածքային ստորաբաժանումների ղեկավարները դուրս են թողնված գործընթացից:	Գնահատական- 8 <i>Հավանականություն- 4</i> <i>Ազդեցություն- 2</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին

Գործընթաց	Հնարավոր կոռուպցիոն ռիսկ	Կոռուպցիոն գործոնի և ռիսկի նկարագիր	Կոռուպցիոն ռիսկի մակարդակ
Տեղափոխում, փոխադրում և գործուղում			
Տեղափոխման փուլ	Անարդար և կողմնակալ որոշումների ընդունում, վերադաս դիրքի չարաշահում	Պետական մարմնի կառուցվածքային փոփոխության ժամանակ կառուցվածքային փոփոխության ենթարկվող կառուցվածքային ստորաբաժանման քաղաքացիական ծառայողն իր հաստիքային միավորով կարող է տեղափոխվել կառուցվածքային փոփոխության չենթարկվող կառուցվածքային ստորաբաժանում՝ հավասարազոր կամ ցածր քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի՝ իր համաձայնությամբ: Տվյալ դեպքում կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը կարող է իր հայեցողությամբ առաջարկել ինչպես հավասարազոր, այնպես էլ ցածր պաշտոն: Օրենքի ձևակերպումը չի արգելում հավասարազոր թափուր պաշտոնի առկայության դեպքում առաջարկելու ավելի ցածր պաշտոն: Նման կարգավորումը տվյալ մարմնի ղեկավարին հնարավորություն է ընձեռում ազատվելու իրենց համար անցանկալի քաղաքացիական ծառայողներից:	Գնահատական- 8 <i>Հավանականություն- 4</i> <i>Ազդեցություն- 2</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին
Գործուղման փուլ	Անարդար և կողմնակալ որոշումների ընդունում, վերադաս դիրքի չարաշահում	Եթե վերակազմակերպման և (կամ) կառուցվածքային փոփոխության արդյունքում անվանացանկից հանվում է գործուղված քաղաքացիական ծառայողի պաշտոնը, ապա գործուղման ժամկետի ավարտից հետո քաղաքացիական ծառայողին առաջարկվում է հավասարազոր կամ ցածր պաշտոն: Եթե քաղաքացիական ծառայողը չի տալիս գրավոր համաձայնություն առաջարկված պաշտոնում նշանակվելու համար, ապա վերջինս գրանցվում է կադրերի ռեզերվում, իսկ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով քաղաքացիական ծառայողի կողմից պաշտոնի նշանակմանը համաձայնություն չտալը համարվում է պաշտոնից ազատման հիմք: Մյուս կողմից, օրենսդրորեն երաշխավորված չէ, որ առաջին հերթին անվանացանկից հանվեն թափուր հաստիքները, և միայն դրանց բացակայության դեպքում անվանացանկից հանվելու համար դիտարկվեն այլ պաշտոնները: Տվյալ դեպքում քաղաքացիական ծառայողին հավասարազոր պաշտոնի առկայության պայմաններում ցածր պաշտոն առաջարկելու օրենսդրական	Գնահատական- 8 <i>Հավանականություն- 4</i> <i>Ազդեցություն- 2</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին

Գործընթաց	Հնարավոր կոռուպցիոն ռիսկ	Կոռուպցիոն գործոնի և ռիսկի նկարագիր	Կոռուպցիոն ռիսկի մակարդակ
		հնարավորություն, ըստ եռթյան, անցանկալի ծառայողից ազատվելու գործիք է հանդիսանում:	
	Անարդար և կողմնակալ որոշումների ընդունում, վերադաս դիրքի չարաշահում	ՀՀ առաջին փոխվարչապետի «Տեղափոխության, փոխադրման և գործուղման կարգով պաշտոն զբաղեցնելու ժամանակ անձնակազմի կառավարման ընթացակարգային առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» որոշմամբ քաղաքացիական ծառայության թափուր կամ ժամանակավոր թափուր պաշտոն առաջանալու դեպքում համապատասխան մարմնի ղեկավարը դիմում է ներկայացնում այլ համապատասխան մարմնի ղեկավարին՝ նշելով այդ մարմնի այն քաղաքացիական ծառայողի անունը, ազգանունը, հայրանունը, զբաղեցրած պաշտոնը, գործուղման ժամկետը և գործուղման արդյունքում զբաղեցվող պաշտոնը, ում ցանկանում է, որ գործուղվի համապատասխան մարմին: Այս կարգավորմամբ, մի կողմից, ամբողջությամբ տվյալ մարմնի ղեկավարին է վերապահված թափուր կամ ժամանակավոր թափուր պաշտոն առաջանալու դեպքում այն համալրելու ընտրությունը՝ մրցույթ, ժամկետային պայմանագիր, փոխադրում կամ գործուղում: Այդ գործընթացում որևէ հիմնավորում ներկայացնելու պահանջ նախատեսված չէ: Մյուս կողմից, գործուղվող քաղաքացիական ծառայողի ընտրությունը սուբյեկտիվ բնույթ է կրում, այն հիմնված չէ օբյեկտիվ չափանիշների վրա, բացակայում է որևէ հիմնավորում ներկայացնելու պահանջ առ այն, թե պաշտոնատար անձը ինչու՞ է ցանկանում կոնկրետ այս կամ այն քաղաքացիական ծառայողին գործուղել: Քաղաքական ղեկավարների դեպքում խնդիրն էլ ավելի է բարդանում՝ պայմանավորված քաղաքական որոշումներ կայացնելու հնարավորությամբ: Հիմնավորման պահանջի բացակայության պայմաններում նման մոտեցումը կարող է խաթարել բոլոր քաղաքացիների համար հանրային ծառայության մատչելիության սկզբունքը՝ թափուր պաշտոնը զբաղեցնելու համար մրցույթ	Գնահատական- 8 <i>Հավանականություն- 4</i> <i>Ազդեցություն- 2</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին

Գործընթաց	Հնարավոր կոռուպցիոն ռիսկ	Կոռուպցիոն գործոնի և ռիսկի նկարագիր	Կոռուպցիոն ռիսկի մակարդակ
		հայտարարելու փոխարեն նախապատվությունը տալով գործուղմանը: Մյուս կողմից, այն կարող է քաղաքացիական ծառայողների գործուղման վերաբերյալ չարդարացված և կողմնակալ որոշումների ընդունման հիմք հանդիսանալ:	
Վերակազմակերպումից և կառուցվածքային և փոփոխությունների հետո պաշտոնների համալրման փուլ	Քաղաքական ազդեցություն, կողմնակալ որոշումների ընդունում	Վերակազմակերպման և կառուցվածքային փոփոխությունների բոլոր եղանակներով (միաձուլում, միացում, բաժանում, վերակազմավորում) կառուցվածքային փոփոխությունից հետո տվյալ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձն օրենքով սահմանված կարգով ցանկից ընտրում է աշխատողներին, որից հետո այն վերադարձնում է անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանում՝ համապատասխան հանձնարարականով: Վերակազմակերպման և կառուցվածքային փոփոխությունների դեպքում պաշտոնի նշանակման իրավասություն ունեցող քաղաքական և հայեցողական պաշտոնատար անձանց դերակատարումը խիստ ռիսկային է, քանի որ վերջիններիս տրված է հայեցողություն կազմված ցանկից իրականացնելու այն աշխատողների ընտրությունը, որոնք շարունակելու են աշխատանքը: Սահմանված չեն վերակազմակերպման և կառուցվածքային փոփոխությունների դեպքում այն չափանիշները, որոնց հիման վրա հնարավոր կլինի որոշելու աշխատանքը շարունակելու նախապատվությունը: Ուստի վերակազմակերպումը և կառուցվածքային փոփոխությունները, որոնք հաճախ ուղեկցվում են հաստիքների կրճատմամբ, կարող են անցանկալի աշխատողներից ազատվելու գործիք հանդիսանալ: Այս խնդիրը կարող է ի հայտ գալ հատկապես քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխության դեպքում, երբ առկա է գործող քաղաքացիական ծառայողներից ազատվելու և աշխատակազմը յուրայիններով համալրելու վտանգ: Այս առումով գործընթացի նկատմամբ վերահսկողությունը բացակայում է, և առկա է քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձի կողմից՝ քաղաքացիական ծառայողների՝ քաղաքական հայտանիշով ընտրության հնարավորություն:	Գնահատական- 9 <i>Չավանականություն- 3</i> <i>Ազդեցություն- 3</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին

Գործընթաց	Հնարավոր կոռուպցիոն ռիսկ	Կոռուպցիոն գործոնի և ռիսկի նկարագիր	Կոռուպցիոն ռիսկի մակարդակ
Վերապատրաստում			
Վերապատրաստման կարիքների գնահատման փուլ	Քաղաքական որոշումների կիրառման հնարավորություն, հայեցողական լիազորություններ ի չարաշահում	Անմիջական ղեկավարը քաղաքացիական ծառայողի հետ քննարկում է կատարողականի գնահատման ընթացքում վերհանված վերապատրաստման կարիքները և լրացնում քաղաքացիական ծառայողի վերապատրաստման կարիքների գնահատման թերթիկը՝ նշելով այն մասնագիտական գիտելիքներն ու կոմպետենցիաները, որոնց ձեռքբերումը կամ կատարելագործումը, ըստ անմիջական ղեկավարի, նպաստելու է քաղաքացիական ծառայողի պաշտոնի անձնագրով նախատեսված գործառույթների իրականացման արդյունավետության բարձրացմանը: Եթե քաղաքացիական ծառայողի անմիջական ղեկավարը քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձ է, ապա վերջինիս կողմից քաղաքացիական ծառայողների մասնագիտական գիտելիքների և կոմպետենցիաների վերաբերյալ վերապատրաստման կարիքների գնահատումը խիստ կասկածելի է և ռիսկային: Գործընթացի նկատմամբ վերահսկողությունը բացակայում է: Այստեղ առկա է քաղաքական որոշումների կայացման հնարավորություն և մասնագիտական գիտելիքներ ու կոմպետենցիաներ ձեռք բերելու կարիքները իրապես չգնահատելու հավանականություն:	Գնահատական- 8 <i>Հավանականություն- 4</i> <i>Ազդեցություն- 2</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին

Քաղաքացիական ծառայողների ծառայողական գործուղում

Գործուղման կազմակերպման փուլ	Որոշման վրա արտաքին ազդեցություն, անհարկի վարչարարություն	ՀՀ կառավարության 2018 թվականի նոյեմբերի 8-ի «Քաղաքացիական ծառայողի ծառայողական գործուղման պայմաններն ու կարգը սահմանելու մասին» N 1239-Ն որոշման հավելվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ գործուղում իրականացնող պաշտոնատար անձ է ճանաչվում պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը, որը միաժամանակ քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձն է: Սակայն նման որոշումները չեն պահանջում քաղաքական լուծումներ և ավելորդ վարչարարություն են ստեղծում տվյալ մարմնի ղեկավարի համար: Այս գործընթացը նպատակահարմար է կազմակերպել և վերահսկել գլխավոր քարտուղարի կամ ավելի ցածր պաշտոն զբաղեցնող հանրային ծառայողի կողմից:	Գնահատական- 9 <i>Հավանականություն- 3</i> <i>Ազդեցություն- 3</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին
-------------------------------------	---	--	--

Քաղաքացիական ծառայողների վարձատրություն. խրախուսում

Քաղաքացիական ծառայողների պարգևատրման փուլ	Գործընթացի ոչ թափանցիկություն, կողմնակալ որոշումների ընդունում	Պետական ծառայողին պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող կամ ՀՀ օրենքներով սահմանված համապատասխան լիազորություններով օժտված այլ պաշտոնատար անձը հատուկ առաջադրանքների և (կամ) որակյալ աշխատանքի կատարման համար պետական ծառայողներին կարող է պարգևատրել աշխատավարձի ֆոնդի տնտեսված միջոցներից և (կամ) օրենքով չարգելված այլ աղբյուրներից: Պարգևատրման չափորոշիչների և վերահսկողության մեխանիզմների բացակայության պայմաններում օրենսդրական նման կարգավորումը մարմնի ղեկավարին ընձեռում է որոշման լայն հայեցողություն՝ հանդիսանալով սուբյեկտիվ և կողմնակալ որոշումների ընդունում պատճառ:	Գնահատական- 9 <i>Հավանականություն- 3</i> <i>Ազդեցություն- 3</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին
--	--	---	--

Կատարողականի գնահատում			
Քաղաքացիական ծառայողի կատարողականի գնահատման փուլ	Կողմնակալ գնահատում, անհիմն և անարդարացի որոշումների ընդունում	Քաղաքացիական ծառայողի աշխատանքի որակի գնահատման համար կիրառվող չափորոշիչները բավարար չեն օբյեկտիվ գնահատում իրականացնելու համար: Գնահատողին տրված է լայն հայեցողություն: Կոնկրետացված չէ, թե որ դեպքերում և ինչ չափանիշների հիման վրա պետք է տրվի կատարողականի որակի գնահատականը: Միաժամանակ, կատարողականի գնահատման ժամանակ չեն օգտագործվում քաղաքացիական ծառայողի կողմից կատարված աշխատանքի վերաբերյալ շահառու այլ կառույցների կարծիքները, կատարված աշխատանքի վերաբերյալ գործընկեր նախարարությունների կամ այլ մարմինների կարծիքները: Սա նպաստում է տվյալ մարմնի ներսում այնպիսի երևույթների ի հայտ գալուն, ինչպիսիք են հավասարության, «վատամարդ չլինելու», հանրային շահի նկատմամբ ներգերատեսչական շահերի գերակայման երևույթները:	Գնահատական- 9 <i>Չավանականություն- 3</i> <i>Ազդեցություն- 3</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին
Վերահսկողության համակարգ			
ԶԾԳ-ի կողմից վերահսկողություն	Անհարկի վարչարարություն	ԶԾԳ-ն «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 38-րդ հոդվածի հիման վրա իրականացնում է ՄՌԿ մարմինների վերահսկողության գործառույթ: Պաշտոնի անձնագրերի հաստատումը և դրանում փոփոխությունների իրականացումը պահանջում է դրանց համաձայնեցում ԶԾԳ-ի հետ: Գործընթացի նկատմամբ իրական վերահսկողությունը բացակայում է. այն փոխարինված է համաձայնեցման գործառույթով: Համաձայնեցումը ԶԾԳ-ի հետ վերացնում է վերահսկողության գործընթացի իրական բովանդակությունը՝ այն դարձնելով հսկողություն, որով օժտված չէ ԶԾԳ-ն: Այս առումով, պաշտոնի անձնագրերի հաստատման և դրանցում փոփոխությունների իրականացման հարցում համաձայնեցման գործառույթը հանգեցնում է գործընթացի բարդացման և անհարկի վարչարարության:	Գնահատական- 8 <i>Չավանականություն- 4</i> <i>Ազդեցություն- 2</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին

Վերապատրաստման ծրագրի կազմման և հաստատման փուլ	Անհարկի վարչարարություն	Գլխավոր քարտուղարը կազմում է համապատասխան մարմնի քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստման ծրագրի նախագիծը և մինչև ընթացիկ տարվա փետրվարի 15-ը ներկայացնում քաղաքացիական ծառայության գրասենյակ՝ համաձայնեցման: Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակը համապատասխան մարմնի վերապատրաստման ծրագրի նախագիծը ստանալուց հետո 15 աշխատանքային օրվա ընթացքում ուսումնասիրում և տալիս է համաձայնություն՝ այն հաստատելու համար: Համապատասխան մարմնի վերապատրաստման ծրագրի նախագծի ուսումնասիրության ժամանակ քաղաքացիական ծառայության գրասենյակը կարող է առաջարկել վերանայել այն, ինչպես նաև դրանում կարող է ներառել կոմպետենցիաների վերաբերյալ կազմված դասընթացներ (մոդուլներ): Վերապատրաստման ծրագրի համաձայնեցումը ԶԾԳ-ի հետ ավելորդ վարչարարություն է, քանի որ այդ ծրագիրը հաստատում է տվյալ մարմնի գլխավոր քարտուղարը: ԶԾԳ-ի դերակատարումը ուսումնասիրության մասով հիմնավորված չէ և մեծ հայեցողություն է պարունակում:	Գնահատական- 8 <i>Հավանականություն- 4</i> <i>Ազդեցություն- 2</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին
Բարեվարքության համակարգ			
Թեստավորման, հարցազրույցի, պաշտոնի նշանակման, թափուր պաշտոնների ժամանակավոր զբաղեցման, կադրերի ռեզերվից պաշտոնի նշանակման փուլեր	Շահերի բախման իրավիճակների առկայության հավանականություն	Թեստավորման, հարցազրույցի, պաշտոնի նշանակման, թափուր պաշտոնների ժամանակավոր զբաղեցման, կադրերի ռեզերվից պաշտոնի նշանակման փուլերում բացակայում են շահերի բախումը կարգավորող նորմերը: Այս առումով, շահերի բախման իրավիճակների առկայությունը վերը նշված փուլերում գործնականում բացառված չէ:	Գնահատական- 12 <i>Հավանականություն- 4</i> <i>Ազդեցություն- 3</i> Ռիսկի մակարդակ- բարձր

Կադրերի ռեզերվից հանելը	Անհամատեղելիության պահանջների խախտում	Կադրերի ռեզերվում գտնվող անձանց կողմից անհամատեղելիության պահանջների պահպանման նկատմամբ վերահսկողությունը գործնականում բացակայում է: Վերահսկողությունը չունի նաև իրավական կարգավորում: Քաղաքացիական ծառայողները հիմնականում հայտարարագիր չեն ներկայացնում, իսկ այլ պետական ռեզիստրների պետական մարմինների անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումներն ամբողջական հասանելիություն չունեն: Անձնական գործերի վարման էլեկտրոնային հարթակը դեռևս ամբողջապես համակցված չէ իրավաբանական անձանց պետական ռեզիստրին և չի գործում հանրային պաշտոնյաների և ծառայողների բոլոր կատեգորիաների համար: Ուստի, կադրերի ռեզերվում գտնվող անձանց կողմից անհամատեղելիության պահանջների խախտումը գործնականում գրեթե անհնար է բացահայտել:	Գնահատական - 12 <i>Հավանականություն- 4</i> <i>Ազդեցություն- 3</i> Ռիսկի մակարդակ- բարձր
Տեղափոխման, փոխադրման և գործուղման փուլ	Շահերի բախում, այլ սահմանափակումների առկայություն	«Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով նախատեսվում է պետական մարմնի ղեկավարի պատճառաբանված որոշմամբ քաղաքացիական ծառայողի տեղափոխում տվյալ մարմնի հավասարազոր պաշտոնների միջև: Սակայն օրենսդրորեն բացակայում են տեղափոխման հիմքերը, որպիսիք կարող էին լինել, օրինակ՝ քաղաքացիական ծառայողների շահերի բախման կամ այլ սահմանափակումների առկայությունը: Գործնականում տեղափոխման հիմքը, որպես կանոն, շատ հեղինակ է և սուբյեկտիվ: Մասնավորապես՝ եթե պետական մարմինն ունի տարածքային ստորաբաժանումներ, ապա, որպես կանոն, ղեկավարի հիմնավորումը տեղում գործընթացը բարելավելն է: Առանց համաձայնության տեղափոխության իրականացումը պայմանավորված չէ շահերի բախման կամ այլ սահմանափակումների հնարավոր խախտումները վերացնելու անհրաժեշտությամբ կամ կոռուպցիոն ռիսկերի առկայությամբ:	Գնահատական- 8 <i>Հավանականություն- 4</i> <i>Ազդեցություն- 2</i> Ռիսկի մակարդակ- միջին