

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ՄԱՆՈՒԿՅԱՆ ՍԱՀԱԿ ՍԱՄՍՈՆԻ

ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ՊԱՇՏՈՆՆԵՐ ԶԲԱՂԵՑՆԵԼՈՒ

ՀԻՄՆԱՀԱՐՑԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

ԺԲ.00.02 - «Հանրային իրավունք - սահմանադրական, վարչական, ֆինանսական, մոնիթինգի պալ, բնապահպանական, եվրոպական իրավունք, պետական կառավարում»
մասնագիտությամբ իրավաբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական
աստիճանի հայցման ատենախոսություն

ՍԵՂՄԱԳԻՐ

Երևան-2012

ЕРЕВАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

МАНУКЯН СААК САМСОНОВИЧ

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТИЯ ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ В СИСТЕМЕ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ АРМЕНИЯ

АВТОРЕФЕРАТ

Диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук по
специальности 12.02.02 -"Публичное право - конституционное,
административное, финансовое, муниципальное, экологическое, европейское
право, государственное управление"

Ереван 2012

Ատենախոսության թեման հաստատվել է Երևանի պետական համալսարանում

Գիտական ղեկավար՝ իրավաբանական գիտությունների դոկտոր,
պրոֆեսոր **Ն.Ա. Այվազյան**

Պաշտոնական ընդդիմախոսներ՝ իրավաբանական գիտությունների դոկտոր,
պրոֆեսոր **Ա. Գ. Երիցյան**

իրավաբանական գիտությունների թեկնածու,
Գ. Ս. Դավթյան

Առաջատար կազմակերպություն՝ ՀՀ սահմանադրական իրավունքի կենտրոն

Ատենախոսության պաշտպանությունը կայանալու է 2012 թ. դեկտեմբերի 6-ին
ժամը 14⁰⁰-ին Երևանի պետական համալսարանում գործող ԲՈՂ-ի իրավաբանության
001 մասնագիտական խորհրդի նիստում (0025, ք. Երևան, Ալեք Մանուկյան 1):

Ատենախոսությանը կարելի է ծանոթանալ Երևանի պետական համալսարանի
գրադարանի գիտաշխատողների ընթերցասրահում:

Սեղմագիրն առաքվել է 2012 թ. նոյեմբերի 6-ին:

Մասնագիտական խորհրդի գիտ. քարտուղար,
իրավ. գիտությունների թեկնածու, դոցենտ

Ա. Գ. Վաղարշյան

Тема диссертации утверждена в Ереванском государственном университете

Научный руководитель: доктор юридических наук, проф. Н. А. Айвазян

Официальные оппоненты: доктор юридических наук, проф. А. А. Ерицян
кандидат юридических наук, Г. С. Давтян

Ведущая организация: Центр конституционного права РА

Защита состоится 6-го декабря 2012 г., в 14⁰⁰ часов на заседании
специализированного совета ВАК-а 001 по юриспруденции при Ереванском
государственном университете (0025, г. Ереван, ул. Алека Манукяна 1).

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале научных
работников библиотеки ЕГУ.

Автореферат разослан 6-го ноября 2012 г.

Ученый секретарь специализированного совета,
кандидат юридических наук, доцент

А. Г. Вагаршян

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐ

Հետազոտության թեմայի արդիականությունը: Հանրապետությունում հանրային ծառայության ինստիտուտի ծագումը կապված է 1990-ական թվականների խորը սոցիալ-տնտեսական ու քաղաքական գործընթացների հետ: Վերջին տասնամյակները նշանավորվել են ՀՀ պետական ու համայնքային ծառայությունների կազմակերպման և կատարելագործման միջոցառումների հետ: Սակայն նշված համակարգի կայացումն ընթացել է բավականին բարդ պայմաններում՝ զարգացման ու կատարելագործման միտումներն անհետևողականորեն հետ են մնացել տնտեսական ու սոցիալական ոլորտներում բարեփոխումների ընդհանուր ընթացքից: Դրա զարգացումը պատշաճ նակարդակով չի ապահովվել հայեցակարգային առումով, կազմակերպորեն, տնտեսապես և մեթոդապես:

Համայնքային ծառայողների կարգավիճակի էության և առանձնահատկությունների կարգավորումն արդի իրավագիտության ու քաղաքագիտության կարևոր հիմնախնդիրներից է, որոնց լուծումը պետության և հասարակության զարգացման համար առանցքային նշանակություն ունի: Կարգային միասնական քաղաքականության իրականացման նպատակով նշակվեցին և ընդունվեցին բովանդակությամբ էապես չտարբերվող «Քաղաքացիական ծառայության մասին» /2001թ. դեկտեմբերի 4-ին/ և «Համայնքային ծառայության մասին» /2004թ. դեկտեմբերի 14-ին/ ՀՀ օրենքները:

Վերջինս կարևոր պայման է համայնքային ծառայության համակարգի ստեղծման ու արմատավորման, ինչպես նաև այդ բնագավառում առաջացող հարաբերությունների օրենսդրական կարգավորման, համայնքային ծառայողների արհեստավարժության, սոցիալական պաշտպանվածության և զբաղեցրած պաշտոնի կայունության ապահովման համար: Փաստորեն միաժամանակ օրինականացվեցին նաև հանրային ծառայության տեսակները:

Իրականացվող բարեփոխումների համատեքստում կարևոր նշանակություն են ձեռք բերում հատուկ վարչաիրավական տեսական հետազոտության կարիք ունեցող համայնքային ծառայողների կարգավիճակի իրավական ապահովման արդիական հիմնախնդիրները: Դրանց լուծումը պայմանավորված է ինչպես հանրային ծառայության համակարգում համայնքային ծառայողների քանակով, այնպես էլ, մեծամասամբ, նրանց սոցիալական նշանակությամբ:

Քննարկվող թեմայի արդիականությունը պայմանավորված է նաև նրանով, որ ներկայումս իրականացվում է ՀՀ օրենսդրության, հատկապես «Հանրային ծառայության մասին» 2011թ. մայիսի 26-ի ՀՀ օրենքի ընդունման առնչությամբ, արմատական նորացումներ ոչ միայն պետական և համայնքային ծառայության օրենքներում, այլև այդ ոլորտի մյուս նորմատիվ իրավական ակտերում: Այս կապակցությամբ չափազանց կարևոր է պետական ու համայնքային ծառայության միասնական բնույթի և առանձնահատկությունների իրավական ապահովման հարցը: Այսպիսի հարցադրումը ենթադրում է պետական ու համայնքային ծառայողների իրավական կարգավիճակում ընդհանուրի և առանձնահատուկի բացահայտումը:

Համայնքային ծառայության համակարգի տեսական-իրավական հենքի ստեղծումը, սույն ծառայության ինստիտուտի նորմատիվ ամրագրումն անհրաժեշտաբար ենթադրում է տվյալ ոլորտի հասարակական հարաբերությունների բազմաթիվ կարևոր հիմնախնդիրների կազմակերպման և իրավական կարգավորման լուծումը: Այսպիսով, տեսության խնդիրները հուշում են վերացնել պրակտիկայում գոյություն ունեցող թերությունները դոկտրինալ ցուցումների միջոցով, սերմանել առաջադեմն այնպիսի յուրահատուկ արհեստավարժ միջավայրում, ինչպիսին հանրային ծառայողների համակարգն է:

Ահա, թե ինչու կազմակերպական համակարգում համայնքային ծառայողների վարչաիրավական կարգավիճակի զարգացման միտումներն ու հանրային ծառայության բարեփոխումների հեռանկարները կանխորոշել են ատենախոսության թեմայի հետազոտության ընտրությունը և դրա գիտական արդիականությունն ու նշանակությունը:

Ուսումնասիրման օբյեկտն ու առարկան: Ատենախոսության օբյեկտ են համայնքային ծառայությունը՝ որպես հանրային ծառայության ինքնուրույն տեսակ, համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու պայմաններին բավարարելը՝ որպես համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու հիմք, ինչպես նաև համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնի համար անցկացվող մրցույթի ընթացակարգի իրավական կարգավորման հետ կապված հարաբերությունները:

Ատենախոսության առարկա են համայնքային ծառայության հասկացությունը և հատկանիշները, համայնքային ծառայության պաշտոնների էությունը և բովանդակությունը, համայնքային և քաղաքացիական ծառայության մրցութային հանձնաժողովների միջև առկա տարբերությունների բացահայտումը և վերլուծությունը, ինչպես նաև թափուր պաշտոնի համար անցկացվող մրցույթի ընթացակարգը:

Հետազոտության նպատակներն ու խնդիրները: Ատենախոսության նպատակն է համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու վերաբերյալ տեսական և նորմատիվային բազայի, ինչպես նաև պրակտիկայի նյութերի ուսումնասիրության արդյունքում վեր հանել օրենսդրությամբ չկարգավորված կամ թերի կարգավորված հարցերը և մշակել կոնկրետ գիտականորեն հիմնավորված գործնական առաջարկություններ, որոնք կարող են նպաստել համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու վերաբերյալ օրենսդրական բացերի հաղթահարմանը, բարելավմանն ու օրենսդրական կարգավորման կատարելագործմանը:

Այդ նպատակներին հասնելու համար առաջադրվել են հետևյալ խնդիրները՝

- վերլուծել համայնքային ծառայության իրավական բնույթը և որոշել համայնքային ծառայության տեղը հանրային ծառայության համակարգում.

- բացահայտել հանրային (համայնքային) ծառայության անցնելու քաղաքացիների սահմանադրական իրավունքի բովանդակությունը, ինչպես նաև դրա համապատասխանությունը ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորություններին.

- վերլուծել համայնքային ծառայության հասկացության վերաբերյալ առկա մոտեցումները, վեր հանել այս ինստիտուտին բնորոշ առանձնահատկությունները և ձևակերպել համայնքային ծառայության հասկացության գիտական սահմանումը.

- բացահայտել համայնքային ծառայության պաշտոնների դասակարգման առանձնահատկությունները.

- վերլուծել համայնքային ծառայության թափուր պաշտոններ զբաղեցնողների համար օրենքով սահմանված պահանջների բովանդակությունը և բացահայտել դրանց յուրահատկությունները.

- բացահայտել մրցութային հիմունքներով և արտամրցութային կարգով համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու ելությունը, հասկացությունները, ինչպես նաև վեր հանել դրանց դրական և բացասական կողմերը.

- բացահայտել համայնքային ծառայության մրցութային հանձնաժողովների կազմավորման և գործունեության կազմակերպման ելությունը և առանձնահատկությունները.

- կատարել որոշակի եզրահանգումներ և ձևակերպել կոնկրետ գործնական առաջարկություններ՝ ուղղված համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար անցկացվող մրցույթի վերաբերյալ օրենսդրության բարելավմանն ու կատարելագործմանը:

Հետազոտության տեսական հիմքն են կազմել առաջին հերթին համայնքային (հանրային) ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու հետ կապված հիմնահարցերի ուսումնասիրությանը նվիրված հայալեզու, օտարալեզու աշխատությունները, ինչպես նաև համայնքային ծառայության հասկացության, թափուր պաշտոնների համար անցկացվող մրցույթների, մրցութային հանձնաժողովների ձևավորման ու գործունեության կարգի հետ կապված այլ հիմնահարցերի ուսումնասիրությանը նվիրված աղբյուրները:

Հետազոտության նորմատիվ հիմք են ծառայել ՀՀ Սահմանադրությունը, ՀՀ վավերացրած միջազգային պայմանագրերը (Տեղական ինքնակառավարման մասին եվրոպական խարտիան, Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիրը, Քաղաքական և քաղաքացիական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը և այլն), «Համայնքային ծառայության մասին», «Հանրային ծառայության մասին», «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքները, ՀՀ ընտրական օրենսգիրքը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը, ՀՀ Սահմանադրական դատարանի առանձին որոշումները, որոնք վերաբերում են ուսումնասիրության առարկային, ինչպես նաև ՀՀ այլ օրենքները և մյուս իրավական ակտերը, որոնցում կարգավորվում են թափուր պաշտոններ զբաղեցնելու հետ կապված հիմնախնդիրները:

Ատենախոսության գիտական նորույթն արտահայտվում է նրանում, որ ՀՀ-ում ծառայողական իրավունքի գիտության մեջ առաջին անգամ ատենախոսության մակարդակով ուսումնասիրության են ենթարկվել թափուր պաշտոնի զբաղեցման հետ կապված հիմնախնդիրները: Ոլորտի իրավական կարգավորման համակողմանի ուսումնասիրության ու վերլուծության միջոցով բացահայտվել են համայնքային

ծառայության, մրցույթի, ինչպես նաև թափուր պաշտոն զբաղեցնելու ելությունը, առանձնահատկությունները, վերլուծվել են համայնքային ծառայության պաշտոնների դասակարգման խնդիրները, թափուր պաշտոն զբաղեցնելու սկզբունքները, տրվել է համայնքային ծառայության մրցութային հանձնաժողովների կազմավորման և գործունեության մանրամասն բնութագիրը: Կատարված վերլուծության շնորհիվ վեր են հանվել իրավական կարգավորման ընթացքում տեղ գտած բացթողումներն ու թերությունները և մշակվել են ԳՀ համայնքային (հանրային) ծառայության օրենսդրության կատարելագործմանն ուղղված մի շարք նոր դրույթներ, առկա դրույթների վերախմբագրման առաջարկություններ:

Կատարված ուսումնասիրությունների հիման վրա ձևավորվել են **պաշտպանության ներկայագվող հիմնական դրույթները:**

1. «Համայնքային ծառայության մասին» ԳՀ օրենքի 7 հոդվածի 2-րդ մասում համայնքային ծառայության պաշտոնները դասակարգվում են 3 խմբի:

Ներպետական և արտասահմանյան երկրների համայնքային (հանրային) ծառայությունների մասին օրենսդրության ուսումնասիրությունից պարզվում է, որ միայն ԳՀ-ում է, որ համայնքային ծառայության պաշտոնները դասակարգվում են 3 խմբի, որը կարող է առաջացնել կառավարման, կազմակերպական որոշակի դժվարություններ, հատկապես մեծաթիվ բնակչություն ունեցող քաղաքային համայնքների քաղաքատարանների աշխատակազմերում: Խնդիրն այն է, որ մեծաթիվ բնակչություն ունեցող քաղաքային համայնքներում քաղաքատարանների աշխատակազմերում համայնքային ծառայողների թիվը մի քանի հարյուր անգամ գերազանցում է փոքր բնակչություն ունեցող գյուղական համայնքների գյուղատարանների աշխատակազմերում համայնքային ծառայողների թիվը:

Բնականաբար, մեծ թվով համայնքային ծառայողներից բաղկացած աշխատակազմի քարտուղարի կատարած աշխատանքն անհամեմատ ծանր է փոքր կամ միջին թվով համայնքի աշխատակազմի քարտուղարի աշխատանքից: Եվ սա այն դեպքում, երբ համայնքային ծառայության համակարգում գոյություն չունեն բարձրագույն խմբի պաշտոններ, իսկ որպես գլխավոր խմբի 1-ին ենթախմբի պաշտոն սահմանված է միայն 15000 և ավելի բնակիչ ունեցող քաղաքատարանների աշխատակազմի քարտուղարի պաշտոնը:

Որպեսզի հիշյալ անհավասարակշռությունը հարթվի, ինչպես նաև բարձրացվի մեծ համայնքներում աշխատանքի արդյունավետությունն ու վերահսկողությունը, առաջարկվել է համայնքային ծառայության պաշտոնները ևս դասակարգել 4 խմբի՝ ավելացնելով բարձրագույն խումբը: Բացի այդ, հաշվի առնելով Երևանի նշանակությունը Հանրապետության կյանքում, ինչպես նաև, չանտեսելով Հանրապետության երկրորդ և երրորդ քաղաքները, որոնք իրենց մարդկային, ֆինանսական ռեսուրսներով մի քանի տասնյակ անգամ գերազանցում են մյուս քաղաքային համայնքներին, առաջարկվել է բարձրագույն խմբի պաշտոններ նախատեսել միայն վերոնշված քաղաքային համայնքներում:

Ելնելով վերոգրյալից՝ ատենախոսության մեջ առաջարկվում է «Համայնքային ծառայության մասին» օրենքի 7 հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

2. Համայնքային ծառայության պաշտոնները դասակարգվում են հետևյալ խմբերի.

ա) համայնքային ծառայության բարձրագույն պաշտոններ,

բ) համայնքային ծառայության գլխավոր պաշտոններ,

գ) համայնքային ծառայության առաջատար պաշտոններ,

դ) համայնքային ծառայության կրտսեր պաշտոններ:

3. Համայնքային ծառայության պաշտոնների յուրաքանչյուր խումբ, բացի բարձրագույն պաշտոնից, դասակարգվում է 1-ին, 2-րդ և 3-րդ ենթախմբերի: Համայնքային ծառայության պաշտոնների խմբերում 1-ին ենթախումբը տվյալ խմբի բարձրագույն ենթախումբն է:

Համայնքային ծառայության բարձրագույն պաշտոնների 1-ին ենթախումբում ընդգրկվում է Երևանի, Գյումրիի և Վանաձորի քաղաքապետարանների աշխատակազմերի քարտուղարների պաշտոնները:

2. «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը միակն է, որը հանրային ծառայության օրենքների համակարգում ամրագրում է ծառայության հավասար մատչելիության սկզբունքներ և չափանիշներ ոչ միայն ՀՀ քաղաքացիների, այլև ՀՀ-ում փախստականի կարգավիճակ ունեցող անձանց համար: Հանրային ծառայության մեջ ներառված ծառայություններից և ոչ մեկում նման բացառություն սահմանված չէ, և որպես հանրային ծառայության ընդունվելու պարտադիր պայման նախատեսվում է միայն ՀՀ քաղաքացիություն ունենալը:

Ատենախոսությունում կատարված վերլուծության արդյունքում եզրակացություն է արվել, որ չնայած հանրային ծառայության ընդունվելու իրավունքը պատկանում է ՀՀ քաղաքացիներին (30.2 հոդվածի 1-ին մաս), այնուամենայնիվ, նշված իրավունքը համադրելով 30 հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված մեկ այլ քաղաքական իրավունքի հետ, առաջարկվել է համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք վերապահել ոչ միայն Հայաստանի Հանրապետությունում փախստականի կարգավիճակ ունեցողներին, այլև՝ Հանրապետության քաղաքացիություն չունեցող մյուս անձանց՝ ելնելով այն իրողությունից, որ «փախստական» հասկացությունը ոչ միայն սահմանադրաիրավական, այլև ընտրաիրավական ինստիտուտ չի հանդիսանում:

Ուշագրավ է նաև այն փաստը, որ 2011թ. տարեվերջին, 6369 համայնքային ծառայողներից և ոչ մեկը չունեի փախստականի կարգավիճակ:

Ելնելով վերոշարադրյալից՝ առաջարկվել է «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 11 հոդվածից հանել.

«Հայաստանի Հանրապետությունում փախստականի կարգավիճակ ունեցողները» բառերը և այն շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«Սույն օրենքով սահմանված կարգով համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք ունեն ... Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները և Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն չունեցող անձինք ...»:

3. «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 11 հոդվածի լուրջ բացթողում կարելի է համարել նաև այն, որ սահմանված չէ երկքաղաքացիների համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունքը:

Ընդհանուր կանոնի համաձայն, ՀՀ երկքաղաքացին ունի ՀՀ քաղաքացու համար նախատեսված բոլոր իրավունքները և կրում է ՀՀ քաղաքացու համար սահմանված բոլոր պարտականությունները և պատասխանատվությունը: Միաժամանակ, օրենսդրությամբ սահմանված են որոշ վերապահումներ՝ մասնավորապես, բացառություններ կարող են սահմանվել օրենքով կամ միջազգային պայմանագրերով:

ՀՀ օրենսդրության ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ պետական հատուկ ծառայությունների մի քանի տեսակների, ինչպես նաև քաղաքական որոշ պաշտոնների (ՀՀ Նախագահ, ԱԺ պատգամավոր) համար է նախատեսված միայն ՀՀ քաղաքացիության պահանջը՝ բացառելով այլ պետության քաղաքացիություն (երկքաղաքացիություն) ունենալը: Հանրային ծառայության այլ տեսակների համար այս սահմանափակումը չի գործում, այլ միայն սահմանվում է, որ ծառայողին պաշտոնից ազատելու հիմք է համարվում ՀՀ քաղաքացիությունը դադարեցնելը:

Այսպիսով, կարելի է եզրակացնել, որ երկքաղաքացին ՀՀ քաղաքացու պես հանրային (համայնքային) ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու հավասար իրավունք ունի՝ բացառությամբ օրենքով սահմանված դեպքերի:

Հաշվի առնելով ատենախոսության շրջանակներում ներկայացված հիմնավորումները՝ առաջարկվել է «Համայնքային ծառայության մասին» օրենքի 11 հոդվածը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ.

«Սույն օրենքով սահմանված կարգով համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք ունեն ... Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն չունեցող անձինք և Հայաստանի Հանրապետության այն երկքաղաքացիները, ովքեր մինչև մրցույթի օրն առնվազն վեց ամիս հաշվառված և բնակվում են տվյալ համայնքում»:

4. Համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու պայմաններից մեկը՝ քաղաքացու 65 տարին լրացած լինելու պահանջը, վերլուծվել է ներպետական և արտասահմանյան երկրների օրենսդրությունների համեմատական վերլուծության շրջանակներում:

Այսպես, «Համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու առավելագույն տարիքը 65 տարի է» (34 հոդվածի 1-ին մաս), որը համայնքային ծառայության պաշտոնից ազատելու հիմք է (33 հոդվածի 1-ին մասի «Ժգ» կետ):

Վերլուծության արդյունքում համապատասխան հիմնավորումներով եզրակացություն է արվել (հիմնականում ղեկավարվելով ժողովրդագրական խնդիրներով (բնակչության ծերացում)), որ նպատակահարմար չէ պաշտոնից

ազատել այդ տարիքի հասած ծառայողներին, ինչպես նաև առաջարկվել է տարիքային առավելագույն ճիշդ ավելացնել 5 տարով՝ 65-ը հասցնելով 70-ի:

Ուստի, առաջարկվել է օրենքի 34 հոդվածի 1-ին մասը շարադրել հետևյալ բովանդակությամբ.

«Համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու առավելագույն տարիքը 70 տարին է»:

5. Հաշվի առնելով այն, որ համայնքային ծառայության մրցութային հանձնաժողովներում ընդգրկված չեն գիտական և ուսումնական հաստատությունների մասնագետներ, որոնք լուրջ երաշխիքներ կարող են հանդիսանալ կադրային արդարացի քաղաքականության իրականացման, թափուր պաշտոններ զբաղեցնելու համար մրցութների ամաչառ կազմակերպման, մրցութին մասնակցողների իրավունքները պաշտպանելու համար, ինչպես նաև հաշվի առնելով, որ գործնականում մնանատիպ խնդիրներ առաջանում են՝ ելնելով ատենախոսության շրջանակներում ներկայացված հիմնավորումներից՝ առաջարկվել է համայնքային ծառայության բոլոր մրցութային հանձնաժողովներում ընդգրկել գիտական և ուսումնական հաստատությունների համապատասխան մասնագետների:

Ուստի առաջարկվել է «Համայնքային ծառայության մասին» օրենքի 13 հոդվածի 2-րդ մասը շարադրել հետևյալ բովանդակությամբ.

«Համայնքային ծառայության մրցութային և ատեստավորման հանձնաժողովներն (բացի երևան քաղաքի) կազմավորվում են հետևյալ հարաբերակցությամբ.

ա) մեկ երրորդը՝ համայնքի ղեկավարը և ավագանին.

բ) մեկ երրորդը՝ համապատասխան մարզպետարանի ներկայացուցիչներ.

գ) մեկ երրորդը՝ գիտական և ուսումնական հաստատությունների համապատասխան մասնագիտություն ունեցող ներկայացուցիչներ»:

6. Ատենախոսության շրջանակներում՝ թեստավորման փուլին մասնակցելու իրավունք տվող գնահատականի նվազագույն շեմը ուսումնասիրելիս, վերլուծվել են մասնակիցների կողմից թեստերին ճիշտ պատասխան տալու առանձնահատկությունները, վեր են հանվել մի շարք խնդիրներ: Ատենախոսության շրջանակներում կատարված ուսումնասիրության արդյունքում եզրակացություն է արվել, որ պետք է որոշ փոփոխություններ կատարվեն մասնակիցներին գնահատելու կարգի մեջ՝ պաշտոնի յուրաքանչյուր խմբի համար սահմանելով գնահատման առանձին ճիշդ:

Մասնավորապես, առաջարկվել է ուժը կորցրած ճանաչել «Համայնքային ծառայության մասին» օրենքի 14 հոդվածի 8-րդ մասի առաջին պարբերությունը, ուր սահմանված է, որ հարցազրույցի փուլին մասնակցելու իրավունք են ձեռք բերում 85 տոկոսին ճիշտ պատասխանած մասնակիցները:

Սա, ըստ էության, անհարկի կիեշտացնի համայնքային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնելը, կհանգեցնի համակարգի որակական հատկանիշների թուլացմանը, որը հետագայում կծնի նորանոր խնդիրներ դեռևս լիովին չկայացած

համայնքային ծառայության ինստիտուտի զարգացման և կատարելագործման համար՝ հատկապես պաշտոնների բարձրագույն խմբի համար: Նկատի ունենալով նաև, որ կրտսեր խմբի պաշտոնների համար բարձրագույն կրթության պահանջ սահմանված չէ, այդ դեպքում և՛ բարձրագույն և՛ կրտսեր խմբի թեստավորման փուլի նվազագույն զնահատման միջոցով 90 տոկոս սահմանելը, կարծում ենք անհամաչափ է:

Ելնելով վերը նշվածից առաջարկվել է «Համայնքային ծառայության մասին» օրենքի 14 հոդվածի 8-րդ մասի առաջին պարբերությունը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«Համայնքային ծառայության թափուր պաշտոններ զբաղեցնելու համար մրցույթի երկրորդ՝ հարցազրույցի փուլին մասնակցելու իրավունք ունեն պաշտոնների բարձրագույն խմբի համար թեստավորման առաջադրանքների առնվազն 90, գլխավոր և առաջատար խմբի համար՝ 85, իսկ կրտսեր խմբի համար՝ 75 տոկոսին ճիշտ պատասխանած մասնակիցները»:

7. Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում նախատեսված է համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնի համար անցկացվող մրցույթում մեկից ավելի մասնակիցների հաղթանակ տանելու հնարավորությունը, ինչպես նաև նկատի ունենալով, որ պրակտիկայում սրա հետ կապված խնդիրներ են առաջանում, քանի որ համայնքային ծառայության տվյալ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը մրցույթում հաղթող ճանաչված մասնակցին (մասնակիցներից մեկին) նշանակում է համապատասխան պաշտոնում՝ առանց նշելու՝ ինչ սկզբունքների հիման վրա, ատենախոսության մեջ հիմնավորվել է այն գաղափարը, որ սա կարող է սուբյեկտիվ դրսևորումների տեղիք տալ՝ հաշվի առնելով մեր հասարակության մեջ բավականին ամուր բարեկամական, խնամիական, ընկերական հարաբերությունները:

Ուստի ատենախոսության մեջ նշված պատճառաբանություններով առաջարկվել է սահմանել հստակ չափորոշիչներ, որոնք թույլ կտան օրենքով սահմանված կարգով թեկնածուներից միայն մեկին օբյեկտիվորեն նշանակել տվյալ թափուր պաշտոնին՝ հաշվի առնելով բացառապես նրա արժանիքները: Այս մեթոդի կիրառումը գործնականում և տեսականորեն կբացառի մեկից ավելի մասնակիցների հաղթանակ տանելու հնարավորությունը: Ինչպես նաև, առաջարկվել է մրցույթում հաղթող ճանաչելու, ինչպես նաև պաշտոնի նշանակելու իրավունքը վերապահել միայն մրցույթային հանձնաժողովին:

Ելնելով վերը նշվածից՝ առաջարկվել է օրենքի 14 հոդվածի 8-րդ մասի հինգերորդ պարբերությունը վերաշարադրել հետևյալ բովանդակությամբ.

Եթե երկու կամ ավելի մասնակիցներ հավաքել են դրական բալերի առավելագույն հավասար հանրագումար, ապա նրանցից մախապատվության իրավունքը տրվում է արցախյան հերոսամարտի մասնակիցներին կամ զոհվածների ընտանիքի անդամներին, իսկ այս պայմանի հավասարության կամ բացակայության դեպքում՝ այն մասնակցին, որը ունի համայնքային ծառայության ավելի բարձր դասային աստիճան, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ որն ունի

համայնքային ծառայության ավելի երկար ստաժ, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ այն մասնակցին, ով տարիքով ավագ է, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ կանցկացվի վիճակահանություն:

Ատենախոսության տեսական նշանակությունը կայանում է նրանում, որ համակողմանի վերլուծության են ենթարկվել համայնքային (հանրային) ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու վերաբերյալ ՀՀ օրենսդրությամբ ամրագրված իրավական նորմերը, ինչպես նաև փորձ է կատարվել սահմանելու համայնքային ծառայության հասկացությունը, բացահայտելու դրան բնորոշ հատկանիշները: Ուսումնասիրվել են մրցութային և արտամրցութային կարգով համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու ելությունը, համայնքային ծառայության մրցութային հանձնաժողովների կազմավորման և գործունեության կազմակերպման առանձնահատկությունները և դրանց բնորոշ հատկանիշները, համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ անցկացնելու ընթացքում տարանետ մեկնաբանությունների առիթ հանդիսացող մի շարք հիմնահարցեր:

Ատենախոսության գործնական նշանակությունը կարևորվում է նրանով, որ դրանում կատարված վերլուծությունների արդյունքում արված եզրահանգումները կարող են օգտագործվել իրավաստեղծ գործունեության բնագավառում՝ համայնքային ծառայության, ինչպես նաև հանրային ծառայության նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթների կատարելագործման նպատակով: Բացի այդ, աշխատանքը կարող է հիմք հանդիսանալ ուսումնական, մեթոդաբանական և գիտական գրականության պատրաստման ժամանակ, ինչպես նաև «Համայնքային ծառայության հիմունքներ» և «Ծառայողական իրավունք» ուսումնական դասընթացների դասավանդման ընթացքում:

Հետազոտության արդյունքի փորձարկումը: Ատենախոսությունը պատրաստվել է ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի սահմանադրական իրավունքի ամբիոնում: Հիմնական դրույթները արտացոլվել են հեղինակի կողմից հրատարակված չորս գիտական հոդվածներում, ինչպես նաև ԵՊՀ սահմանադրական իրավունքի և հանրային կառավարման ամբիոններում կարդացված գիտական հաղորդումների, քննարկումների շրջանակներում:

Ատենախոսության կառուցվածքը և ծավալը: Ատենախոսությունը բաղկացած է ներածությունից, երեք գլուխներից, վերջաբանից, օգտագործված նորմատիվ ակտերի, գրականության և այլ նյութերի ցանկից (ընդհանուր առմամբ՝ 175 համակարգչային էջ):

Ատենախոսության հիմնական բովանդակությունը

Ներածության մեջ հիմնավորվում է հետազոտության թեմայի արդիականությունը, որոշակիացվում են հետազոտության նպատակները և խնդիրները, օբյեկտը և առարկան, ցույց են տրվում ատենախոսական հետազոտության մեթոդաբանական հիմքերը, գիտական նորույթը, ձևակերպվում են

պաշտպանության ներկայացվող հիմնական դրույթները, կարևորվում են հետազոտության տեսական և գործնական նշանակությունը, ինչպես նաև հետազոտության արդյունքների փորձարկումը:

Առաջին՝ «Համայնքային ծառայության և համայնքային ծառայության պաշտոնների հասկացությունը» վերտառությամբ գլուխը բաղկացած է երկու ենթագլուխներից:

Առաջին գլխի առաջին՝ «Համայնքային ծառայության հասկացությունը և նշանակությունը» ենթագլխում քննարկման առարկա է դարձել ծառայության հասկացությունը, նրա բնորոշ գծերը, հատկանիշները, առանց որոնց հնարավոր չէ համայնքային ծառայության էության բացահայտումը:

«Ծառայություն» հասկացության վերաբերյալ առկա են հետևյալ հիմնական տեսակետները՝ ա. ծառայությունը մարդու, հասարակության և պետության նպատակաուղղված գործունեության տեսակ է (Պ. Ն. Բախրախ, Յու. Ն. Ստարիլով), բ. ծառայությունը որպես սոցիալական ինստիտուտ (Վ.Մ. Մանոխին, Վ. Ի. Ֆադեև, Պ. Վ. Գրաժդան), գ. ծառայությունը պետական մարմինների և համայնքային կառուցվածքների կազմակերպում (Բ. Ն. Գաբրիչիձե, Ա. Գ. Չերնյավսկի, Պ. Մ. Օվսյանկո), դ. ծառայությունը որոշակի քանակական մարդկանց արհեստավարժ գործունեություն է պետական, հասարակական և այլ սոցիալական կառուցվածքների իրավասությունները կազմակերպելու, կատարելու և պրակտիկայում իրականացնելու համար (Ա. Պ. Ալյոխին, Ա. Ա. Կարմոլիցկի, Յու. Մ. Կազլով): Նշված տեսակետների համակողմանի վերլուծության, դրանց առավելությունների և թերությունների բացահայտման միջոցով հեղինակը հանգել է այն եզրակացության, որ այս տեսակետները միմյանց չեն ժխտում: Վերջիններիս թերությունը կայանում է նրանում, որ դրանք միակողմանի են չարտահայտելով հասկացության ընդհանրական նշանակությունը: Աշխատանքում փորձ է կատարվել տալ ծառայություն հասկացության սահմանումը. ծառայությունը սոցիալական գործունեության տեսակ է, որը համարվում է հասարակության գործունեության անհրաժեշտ պայման՝ իրենից ներկայացնելով լիազորված մարմինների կառավարչական գործունեություն կամ գործունեություն, որը գործում է ի շահ մարդկանց՝ օրենքով սահմանված կարգով:

Քննարկման առարկա են դարձել նաև ծառայողական գործունեության կազմակերպման տեսակային խնդիրները: Մասնագիտական գրականությունում ծառայության տեսակների բաժանման հարցը մեկնաբանվում է լայն և մեղ իմաստներով: Լայն իմաստով բոլոր կազմակերպությունները բաժանում է պետականի և ոչ պետականի, համապատասխանաբար դրանցում իրականացվող ծառայությունները՝ պետական և ոչ պետական (Վ.Մ. Մանոխին, Ա. Պ. Ալյոխին, Ա. Ա. Կարմոլիցկի, Յու. Մ. Կազլով): Նեղ իմաստով առաջարկվում է օգտագործել միասնական «հանրային ծառայություն» հասկացությունը, որը իր մեջ կընդգրկեր և՛ պետական, և՛ համայնքային ծառայությունը, պատճառաբանելով, թե հաշվի առնելով հանրային ծառայության երկու տեսակների (պետական և համայնքային) հայտնի տարբերությունները, այնուամենայնիվ, երկուսին էլ միավորում են ընդհանուր

հարցեր՝ հասկացությունը, խնդիրները, գործառույթները, իրավական աղբյուրները (Վ. Ե. Չիրկին, Յու. Ն. Ստարիլով, Օ. Ե. Կուտաֆին, Վ. Ա. Կոզբանենկո):

Վեր հանելով նշված չափանիշներով դասակարգումների արդյունքում ձևավորվող տեսակետները՝ հեղինակը՝ որպես ծառայությունների տեսակների դասակարգման չափանիշ, հիմք է ընդունել «Համրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով ամրագրված դասակարգումը:

«Համայնքային ծառայության պաշտոնների էությունը և դասակարգումը»

վերտառությամբ երկրորդ ենթազխում ներկայացվում են պաշտոններին ընդհանրապես, և համայնքային ծառայության պաշտոններին մասնավորապես, բնորոշ հատկանիշները, համայնքային ծառայության պաշտոնների դասակարգման սկզբունքները, չափանիշները:

Համայնքային ծառայության համակարգում ծառայողական գործունեության իրականացման առանձնահատկությունների պարզաբանման համար կարևոր է համայնքային ծառայության պաշտոնների վերաբերյալ գիտականորեն հիմնավորված վերլուծություն անցկացնել: Արդի ժամանակաշրջանում «պաշտոն» հասկացությունը առավել հաճախ օգտագործվում է իրավական ակտերում, իսկ դրա բովանդակությունը բացահայտվում է իրավաբանական գրականության մեջ, որտեղ, ընդհանուր առմամբ, այն ներկայացվում է որպես իրավունքների, պարտականությունների ամբողջություն: Սակայն այդ բնորոշումները հաճախ բացահայտում են պաշտոնի կազմակերպական-իրավական բնույթը՝ ձեռնպահ մնալով նրա՝ որպես սոցիալական երևույթի բացահայտումից:

Իրավաբանական գրականության մեջ «պաշտոն» հասկացությունը բնորոշվում է երկու տեսակյունով՝ մի դեպքում ընդգծելով պետական ծառայողի իրավական կարգավիճակի բնույթը (Լ. Տ. Չիխլադձե, Օ. Ս. Պոբուդնայա, Յու. Օ. Կազանցև, Ա. Ի. Պիսարև, Դ. Ն. Բախրախ), մյուս դեպքում՝ իրավական վիճակին համապատասխան լիազորությունների բնույթը (Գ.Ի. Պետրով, Դ. Օ. Եծվակի, Բ. Մ. Լազարև, Ա. Ֆ. Նոզդրաչև):

Ի մի բերելով ներկայացված կարծիքներում արտահայտված մտքերը՝ փորձ է կատարվել տալ «պետական ծառայության պաշտոն» հասկացության սահմանումը. պետական ծառայության պաշտոնը պետական մարմնի ապարատի կառուցվածքում նախատեսված հաստիքային միավոր է և կոչված է՝ ապահովելու պետական մարմնի խնդիրների ու գործառույթների կատարումը, կամ էլ համապատասխան պետական պաշտոն զբաղեցնող անձի (օրինակ՝ երկրի նախագահի, կառավարության ղեկավարի և այլն) գործունեությունը:

Իրավահամեմատական ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ ինչպես քաղաքացիական ու համայնքային ծառայությունների, այնպես էլ հանրային ծառայության ոլորտը կարգավորող ՀՀ օրենքները տարաբնույթ բովանդակությամբ են բնորոշում «համայնքային ծառայություն» հասկացությունը, որը և տարատեսակ մեկնաբանությունների տեղիք է տալիս: Գիշտ է, «Քաղաքացիական ծառայության մասին ՀՀ օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի ընդունումից

հետո (2011թ. մայիսի 26), «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 1 հոդվածն ուժը կորցրած ճանաչվեց, սակայն այս հարցում վերջնական հստակություն չկատարվեց: Հիմնավորվում է, որ անհրաժեշտ է «Համայնքային ծառայության մասին» (այսուհետև տե՛ս Օրենք) և «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքներում հարթել «համայնքային ծառայություն» տարաբովանդակ հասկացությունները և մեկ միասնական բնորոշում տալ: Սիսժամանակ հիմնավորվում է, որ նպատակահարմար է շրջանառել «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 3 հոդվածի 4-րդ մասի «համայնքային ծառայություն» հասկացությունը:

Աշխատանքում անդրադարձ է կատարվել նաև համայնքային ծառայության պաշտոնների դասակարգման հիմնախնդիրներին: Ներպետական և արտասահմանյան երկրների համայնքային (հանրային) ծառայությունների մասին օրենսդրության ուսումնասիրությունից պարզվում է, որ միայն Հայաստանի Հանրապետությունում է, որ համայնքային ծառայության պաշտոնները դասակարգվում են երեք խմբի, որը, կարող է առաջացնել կառավարման, կազմակերպական որոշակի դժվարություններ, հատկապես մեծաթիվ բնակչություն ունեցող քաղաքային համայնքների քաղաքապետարանների աշխատակազմերում:

Որպեսզի հիշյալ անհավասարակշռությունը հարթվի, ինչպես նաև բարձրացվի մեծ համայնքներում աշխատանքի արդյունավետությունն ու վերահսկողությունը, առաջարկվել է համայնքային ծառայության պաշտոնները ևս դասակարգել 4 խմբի՝ ավելացնելով բարձրագույն խումբը: Բացի այդ, հաշվի առնելով Երևանի նշանակությունը Հանրապետության կյանքում, ինչպես նաև չանտեսելով Հանրապետության երկրորդ և երրորդ քաղաքները, որոնք իրենց մարդկային, ֆինանսական ռեսուրսներով մի քանի տասնյակ անգամ գերազանցում են մյուս քաղաքային համայնքներին, առաջարկվել է բարձրագույն խմբի պաշտոններ նախատեսել միայն վերոնշյալ քաղաքային համայնքներում:

Երկրորդ՝ «Համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու սկզբունքները» վերտառությամբ գլուխը բաղկացած է երկու ենթագլուխներից:

Երկրորդ գլխի առաջին՝ «Համայնքային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնելու իրավունք ունեցող անձինք» ենթագլխում ներկայացվում են համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար սահմանված առանձնահատուկ պայմանները և կարգը, որոնք կարգավորվում են օրենքներով և այլ իրավական ակտերով, հաշվի առնելով տեղական ինքնակառավարման մարմինների կարգավիճակի առանձնահատկությունները:

Աշխատանքում մանրամասն ուսումնասիրվել են Օրենքով սահմանված կարգով համայնքային ծառայության թափուր պաշտոններ զբաղեցնելու պահանջները՝ անելով համապատասխան առաջարկություններ կամ հանգելով որոշակի եզրահանգումների:

Այս լույսի ներքո հատուկ ուշադրություն է հատկացվել փախստականի կարգավիճակ ունեցող անձանց կողմից համայնքային ծառայության պաշտոն

զբաղեցնելու, քաղաքացիության (երկքաղաքացիության), տարիքի, հայերենին տիրապետելու պահանջներին:

Աշխատանքում, անդրադառնալով փախստականի կարգավիճակ ունեցող անձանց կողմից համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու պահանջին, հեղինակը հանգել է այն եզրակացության, որ միայն նրանց չպետք է վերապահվի վերոնշյալ իրավունք: Այդ պաշտոնները զբաղեցնելու իրավունքը ՀՀ քաղաքացիների հետ միասին պետք է վերապահվի ՀՀ քաղաքացիություն չունեցող անձանց:

Ելնելով այն իրողությունից, որ թեպետ Սահմանադրությամբ ընտրելու և ընտրվելու, ինչպես նաև հանրաքվեներին մասնակցելու իրավունքը երաշխավորվում է բացառապես ՀՀ քաղաքացիներին, այնուամենայնիվ, ընտրելու իրավունքի զարգացման ժամանակակից միտումներին համահունչ՝ սահմանադրական հիմք է նախատեսվում՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն չունեցող անձանց տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրություններին և տեղական հանրաքվեներին մասնակցելու իրավունքն օրենքով սահմանելու համար:

Եզրակացվել է, որ վերոգրյալի իրականացման ձևերից մեկն էլ համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք վերապահելն է:

Ելնելով վերոշարադրյալից, եզրակացություն է արվել, որ ճնայած հանրային ծառայության ընդունվելու իրավունքը պատկանում է ՀՀ քաղաքացիներին (30.2 հոդվածի 1-ին մաս), այնուամենայնիվ, նշված իրավունքը համադրելով 30 հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված մեկ այլ քաղաքական իրավունքի հետ, առաջարկվել է համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք վերապահել ոչ թե միայն Հայաստանի Հանրապետությունում փախստականի կարգավիճակ ունեցողներին, այլև՝ Հանրապետության քաղաքացիություն չունեցող մյուս անձանց (ապաստան հայցողներ և օրինական հիմքերով բնակվող օտարերկրյա քաղաքացիներ)՝ ելնելով այն իրողությունից, որ «փախստական» հասկացությունը ոչ միայն սահմանադրաիրավական, այլև ընտրաիրավական ինստիտուտ չի հանդիսանում:

Ելնելով վերոշարադրյալից՝ առաջարկվել է «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 11 հոդվածից հանել.

«Հայաստանի Հանրապետությունում փախստականի կարգավիճակ ունեցողները» բառերը և այն շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«Սույն օրենքով սահմանված կարգով համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք ունեն ... Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները և Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն չունեցող անձինք ...»:

Քննարկման նյութ է հանդիսացել նաև այն, որ Օրենքով սահմանված չէ երկքաղաքացիների համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունքը:

Ընդհանուր կանոնի համաձայն, ՀՀ երկքաղաքացի ունի ՀՀ քաղաքացու համար նախատեսված բոլոր իրավունքները և կրում է ՀՀ քաղաքացու համար սահմանված բոլոր պարտականությունները և պատասխանատվությունը: Միաժամանակ, օրենսդրությամբ սահմանված են որոշ վերապահումներ՝

մասնավորապես, բացառություններ կարող են սահմանվել օրենքով կամ միջազգային պայմանագրերով:

ՀՀ օրենսդրության ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ պետական հատուկ ծառայությունների մի քանի տեսակների, ինչպես նաև քաղաքական որոշ պաշտոնների (ՀՀ Նախագահ, ԱԺ պատգամավոր) համար է նախատեսված միայն ՀՀ քաղաքացիության պահանջը՝ բացառելով այլ պետության քաղաքացիություն (երկքաղաքացիություն) ունենալը: Հանրային ծառայության այլ տեսակների համար այս սահմանափակումը չի գործում, այլ միայն սահմանվում է, որ ծառայողին պաշտոնից ազատելու հիմք է համարվում ՀՀ քաղաքացիությունը դադարեցնելը:

Եզրակացվել է, որ երկքաղաքացին ՀՀ քաղաքացու պես հանրային (համայնքային) ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու հավասար իրավունք ունի՝ բացառությամբ օրենքով սահմանված դեպքերի:

Սրա հետ կապված նպատակահարմար է ոչ թե բոլոր երկքաղաքացիներից շնորհել համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք, այլ նրանց, ովքեր մինչև մրցույթի օրն առնվազն վեց ամիս հաշվառված և բնակվում են տվյալ համայնքում: Բնակության ցենզի սահմանումը նպատակ է հետապնդում բացառելու այնպիսի անձանց պաշտոն զբաղեցնելու իրավունքը, որոնք պատկերացում չեն կազմում, թե ինչ մարտահրավերների առջև է կանգնած համայնքային ծառայությունը ընդհանրապես, և տվյալ համայնքը մասնավորապես: Վերոնշյալներից անձը կարող է իրազեկ լինել, եթե գոնե որոշ ժամանակ բնակվում է տվյալ համայնքում:

Հաշվի առնելով ատենախոսության շրջանակներում ներկայացված հիմնավորումները՝ առաջարկվել է Օրենքի 11 հոդվածը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ.

«Սույն օրենքով սահմանված կարգով համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք ունեն ... Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն չունեցող անձինք և Հայաստանի Հանրապետության այն երկքաղաքացիները, ովքեր մինչև մրցույթի օրն առնվազն վեց ամիս հաշվառված և բնակվում են տվյալ համայնքում»:

Աշխատանքում քննարկվել է նաև համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու մեկ այլ պայման՝ քաղաքացու 65 տարին լրացած լինելու պահանջը:

Այսպես, «Համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու առավելագույն տարիքը 65 տարի է» (34 հոդվածի 1-ին մաս), որը համայնքային ծառայության պաշտոնից ազատելու հիմք է (33 հոդվածի 1-ին մասի «ժգ» կետ):

Վերլուծության արդյունքում համապատասխան հիմնավորումներով եզրակացություն է արվել (հիմնականում առաջնորդվելով ժողովրդագրական խնդիրներով (բնակչության ծերացում)), որ նպատակահարմար չէ պաշտոնից հեռացնել տվյալ ծառայողներին, ինչպես նաև առաջարկվել է տարիքային առավելագույն միջը ավելացնել 5 տարով՝ 65-ը հասցնելով 70-ի:

Ուստի առաջարկվել է Օրենքի 34 հոդվածի 1-ին մասը շարադրել հետևյալ բովանդակությամբ.

«Համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու առավելագույն տարիքը 70 տարին է»:

Երկրորդ գլխի երկրորդ՝ «Համայնքային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնելու սահմանափակումները» ենթագլխում ուսումնասիրվել է համայնքային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնելու սահմանափակումները, վեր են լուծվել դրանց տեսակները:

Օրենքը համայնքային ծառայության ընդունվելու հավասարության սկզբունքից որոշակի բացառություններ է նախատեսում: Համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու հավակնություն ունեցող անձանց ներկայացվող պահանջներին համապատասխան, Օրենքի 12 հոդվածը հստակ սահմանում է նաև համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք չունեցող անձանց սպառիչ ցանկը:

Կատարված վերլուծության արդյունքում պարզվել է, որ Օրենքով սահմանված սահմանափակումները նույնական են ինչպես «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 12 հոդվածի 1-ին մասի, այնպես էլ հանրային ծառայության մյուս տարատեսակներով սահմանված սահմանափակումներին:

Վերլուծելով նաև Օրենքի 24 հոդվածի 3-րդ մասի պահանջը, ուր սահմանված է, որ համայնքային ծառայողին արգելվում է համատեղ աշխատել մերձավոր ազգակցությամբ կամ խնամիությամբ կապված անձանց (ծնող, ամուսին, զավակ, եղբայր, քույր) հետ, եթե նրանց ծառայությունը կապված է միմյանց նկատմամբ անմիջական ենթակայության կամ վերահսկողության հետ, հեղինակը հանգել է այն եզրակացության, որ վերոնշյալը պետք է ավելացնել համայնքային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնելու սահմանափակումների ցանկին: Այլապես կարող է ստացվել մի իրավիճակ, որ թափուր պաշտոնի համար հայտարարված մրցույթին մասնակցած ու հաղթած թեկնածուն իրավունք չունենա աշխատել տվյալ աշխատակազմում:

Առաջարկվել է, որ թեկնածուները, մինչև մրցույթին մասնակցելը, մրցութային հանձնաժողովին պետք է տեղեկանք ներկայացնեն, որ այն քաղաքապետարանում կամ գյուղապետարանում, ուր նրանք փորձում են պաշտոն զբաղեցնել, անմիջական ղեկավարը կամ վերահսկողը իրենց մերձավոր ազգականը կամ խնամին չէ:

Վերոնշյալը հաշվի առնելով, առաջարկվել է Օրենքի 24 հոդվածի 3-րդ մասը տեղափոխել 12 հոդված՝ համալրելով համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք չունեցող անձանց ցանկը ևս մեկ պահանջով:

Ուսումնասիրելով համայնքային ծառայության ընդունվելու օրենքով սահմանված կարգով բացառությունները, հեղինակը հանգել է այն եզրակացության, որ դրանք օրինաչափ են, չեն հակասում համայնքային ծառայության հավասար մատչելիության սկզբունքին, ինչպես նաև միջազգային-իրավական փաստաթղթերին: Դեռ ավելին, նման պահանջների սահմանումը կոչված է համայնքային ծառայության համակարգը համալրել առողջ, գործունակ, օրինապահ, ինչպես նաև անբասիր վարկ ունեցող համայնքային ծառայողներով:

Երրորդ՝ «Համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու կարգը» վերտառությամբ գլուխը բաղկացած է երեք ենթագլուխներից:

Երրորդ գլխի առաջին՝ «Մրցութային հիմունքներով համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու էությունը» ենթագլխում վեր են հանվել մրցութային հիմունքներով պաշտոններ զբաղեցնելու խնդրի վերաբերյալ առկա տեսակետները, վեր է լուծվել «մրցույթ» հասկացությունը՝ որպես համայնքային ծառայության պաշտոններ համալրելու ամենարդյունավետ և օբյեկտիվ միջոց, ինչպես նաև ուսումնասիրվել են մրցույթի էությունն ու բնորոշ հատկանիշները:

Մրցույթի միջոցով համայնքային (հանրային) ծառայության պաշտոններ զբաղեցնելու վերաբերյալ հասկացության և իրավաբանական գրականության մեջ արտահայտված կարծիքների (օր.՝ Կոնֆուցիոս, Պլատոն, Վ.Մ. Մանդիսին, Դ. Ն. Բախրախ, Ա. Վ. Նոզդարչեվ, Ա. Գ. Օբոլոնսկի, Ս. Յու. Ֆաբրիչնի, Մ. Ա. Նելսոն, Ռ. Յ. Ելյան) ուսումնասիրության արդյունքում հեղինակը հանգել է այն եզրակացության, որ մրցույթն ապահովում է քաղաքացիների համայնքային ծառայության պաշտոնների զբաղեցման իրավունքի ժողովրդավարական ուղիով իրականացմանը, որի հիմնական խնդիրը կադրերի ընտրության, տեղաբաշխման և նորացման կառուցակարգների կատարելագործումն է, նպատակ ունենալով տեղական ինքնակառավարման մարմիններում ձևավորել բարձր որակավորում ունեցող համայնքային ծառայողներով:

Վերլուծելով մինչև Սահմանադրության փոփոխությունները առկա վիճակը, հեղինակը հանգել է այն եզրակացության, որ այդ ժամանակ ստեղծված չէր անհրաժեշտ օրենսդրական բազա քաղաքացիների համայնքային ծառայության հավասար մատչելիության սկզբունքը կյանքի կոչելու համար, դեռ ավելին, նախկին խմբագրության Սահմանադրության 105 հոդվածի 3-րդ մասում սահմանված նորմը, այն է՝ համայնքի ղեկավարը ձևավորում է իր աշխատակազմը, գործնականում բացառում էր մրցույթի միջոցով թափուր պաշտոններ համալրելու հնարավորությունը:

Սահմանադրության նշված նորմն իր արտահայտությունն էր գտել «Տեղական ինքնակառավարման մասին» 1996թ. հունիսի 30-ին ընդունված ՀՀ օրենքի 25 հոդվածում, ըստ որի՝ համայնքի ղեկավարն էր կազմավորում իր աշխատակազմը, նշանակում և ազատում համայնքի ղեկավարի տեղակալին, աշխատակազմի քարտուղարին, կառուցվածքային ստորաբաժանումների ղեկավարներին և աշխատողներին: Բարեփոխված Սահմանադրությունն ոչ միայն վերացրեց վերոնշյալ խոչընդոտները, այլև ապահովեց սահմանադրական հստակ երաշխիքներ համայնքային ծառայության հավասար հնարավորության սկզբունքի իրականացման համար: Մասնավորապես, վերափոխված Սահմանադրությամբ սահմանվում է, որ համայնքի ղեկավարի լիազորությունները և դրանց իրականացման կարգը սահմանվում է օրենքով (107 հոդվածի 3-րդ մաս):

Եզրակացվել է, որ ՀՀ-ում համայնքային ծառայության պաշտոնների զբաղեցման իրավունքով օժտված են բոլոր քաղաքացիները, քանի որ պաշտոնների նշանակման և առաջխաղացման համար առանցքային դերակատարություն ունեն ոչ

թե անձանց նվիրվածությունը քաղաքական պաշտոն զբաղեցնողներին, այլ նրանց մտավոր կարողությունները:

Քննարկվել է նաև արտամրցութային կարգով համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու բացառությունները՝ փորձելով պարզել, թե արդյոք դրանք չեն հակասում մրցութային հիմունքներով համայնքային ծառայության պաշտոնների զբաղեցման հավասարության սկզբունքին: Օրենքում նշված բացառությունները վերաբերում են համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնն արտամրցութային կարգով, ժամանակավոր թափուր պաշտոնն աշխատողի հետ ժամկետային աշխատանքային պայմանագիր կնքելու միջոցով զբաղեցնելուն, ինչպես նաև աշխատակազմի վերակազմակերպման կամ կառուցվածքային փոփոխությունների հետևանքով առաջացած նոր պաշտոնները համալրելուն:

Ուսումնասիրության արդյունքներով պարզվել է, որ նշված բացառությունները կարող են տեղիք տալ կամայականությունների, ինչպես նաև խտրական դրսևորումների, քանի որ համայնքային ծառայության պաշտոն նշանակելու իրավասություն ունեցող անձի կողմից իր հայեցողությամբ նշանակում կատարելը կարող է հանգեցնել համայնքային ծառայության պաշտոնների զբաղեցման հավասարության սկզբունքի խախտման: Օրենսդրությունում հստակություն մտցնելու ակնկալիքով առաջարկվել է ուժը կորցրած ճանաչել Օրենքի 14.1, 18 և 29 հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված բացառությունները, և սահմանել, որ համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնները համալրվում են միայն մրցութային միջոցով:

Երրորդ գլխի երկրորդ՝ «Համայնքային ծառայության մրցութային հանձնաժողովների կազմավորման և գործունեության կարգը» ենթագլուխը նվիրված է համայնքային ծառայության մրցութային հանձնաժողովների կազմավորման և գործունեության վերլուծությանը:

Վերլուծելով հանրային ծառայության համակարգում ընդգրկված ծառայության մյուս տեսակների մրցութային հանձնաժողովների կազմավորման ու գործունեության կարգերը, հեղինակը պարզել է, որ գոյություն ունեն որոշակի տարբերություններ, որոնք կապված են հանձնաժողովի կազմի, ներկայացուցչության և մասնագիտացման հետ:

Այսպես, եթե համայնքային ծառայության թե՛ մրցութային և, թե՛ ատեստավորման հանձնաժողովները նույնն են, ապա քաղաքացիական ծառայության համանման հանձնաժողովի կազմը նույնը չէ և ամեն մրցութային ժամանակ անընդհատ փոփոխվում է: Բացի այդ, քաղաքացիական ծառայությունում դրանք կազմվում են ըստ սահմանված պաշտոնների խմբերի և ավելի ներկայացուցչական բնույթ ունեն, քանի որ քաղաքացիական ծառայության համակարգում գործում են երկու մակարդակի հանձնաժողովներ՝ բարձրագույն ու գլխավոր պաշտոնների խմբերի, որոնց կազմը սահմանում է Քաղաքացիական ծառայության խորհուրդը և առաջատար պաշտոնների խմբերի համար՝ համապատասխան մարմինը: Առաջին խմբի համար մրցութային և ատեստավորման հանձնաժողովներ ստեղծվում են Քաղաքացիական ծառայության խորհրդի

որոշմամբ, իսկ երկրորդ խմբի համար՝ քաղաքացիական ծառայություն իրականացնող մարմնի որոշմամբ: Երկու հանձնաժողովներն էլ չունեն հաստատված անվանական կազմ և հաստատվում են ամեն մի մրցույթ կամ ատեստավորում անցկացնելուց 24 ժամ առաջ: Համայնքային ծառայության բոլոր խմբերի պաշտոնների համար գործում է մեկ միասնական հանձնաժողով, որի կազմը հաստատուն է և անց է կացնում ինչպես մրցույթները, այնպես էլ ատեստավորումները:

Ուսումնասիրելով համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնի համալրման համար կազմավորվող մրցութային հանձնաժողովների կազմը, պարզվել է, որ մրցութային հանձնաժողովի կազմում ընդգրկված են տվյալ համայնքի ղեկավարը, համայնքի ավագանու մինչև հինգ անդամ, ինչպես նաև համապատասխան մարզպետարանի երեք ներկայացուցիչ, իսկ Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի մրցութային հանձնաժողովը բաղկացած է վեց անդամներից հետևյալ հարաբերակցությամբ՝ մեկ երրորդը՝ ՀՀ կառավարության լիազորած պետական կառավարման մարմնի ներկայացուցիչներ, մեկ երրորդը՝ Երևանի քաղաքապետարանի ներկայացուցիչներ, մեկ երրորդը՝ գիտական և ուսումնական հաստատությունների համապատասխան մասնագիտություն ունեցող ներկայացուցիչներ:

Կարևորելով մրցութային հանձնաժողովների արհեստավարժության խնդիրը, հեղինակը հանգել է այն եզրակացության, որ բացթողում կարելի է համարել այն, որ համայնքային ծառայության մրցութային հանձնաժողովներում ընդգրկված չեն գիտական և ուսումնական հաստատությունների մասնագետներ, որոնք լուրջ երաշխիքներ կարող են հանդիսանալ կադրային արդարացի քաղաքականության իրականացման, թափուր պաշտոններ զբաղեցնելու համար մրցույթների անաչառ կազմակերպման, ինչպես նաև մրցույթին մասնակցողների իրավունքները պաշտպանելու համար: Ուստի առաջարկվել է համայնքային ծառայության բոլոր մրցութային հանձնաժողովներում ընդգրկել գիտական և ուսումնական հաստատությունների համապատասխան մասնագետներին:

Երրորդ գլխի երրորդ՝ «Համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթ անցկացնելու ընթացակարգը» ենթագլխում ուսումնասիրվել են համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնի համար անցկացվող մրցույթի թեստավորման և հարցազրույցի փուլերը, կիրառման ընթացակարգի ժամանակ ի հայտ եկող մի շարք օրենսդրական խնդիրներ:

Ուսումնասիրելով վերոնշյալ փուլերը կարգավորող նորմատիվ իրավական ակտերը, եզրակացվել է, որ առկա են խնդիրներ, որոնք խոչընդոտում են համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու քաղաքացիների հավասար իրավունքների իրականացմանը:

Այսպես, Օրենքում նախատեսված է համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնի համար անցկացվող մրցութային մեկից ավելի մասնակիցների հաղթանակ տանելու հնարավորությունը: Նկատի ունենալով այն, որ պրակտիկայում սրա հետ կապված խնդիրներ են առաջանում, քանի որ համայնքային ծառայության տվյալ

պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը մրցություն հաղթող ճանաչված մասնակցին (մասնակիցներից մեկին) նշանակում է համապատասխան պաշտոնում՝ առանց նշելու՝ ինչ սկզբունքների հիման վրա, ատենախոսության մեջ հիմնավորվել է այն գաղափարը, որ սա կարող է սուբյեկտիվ դրսևորումների տեղիք տալ՝ հաշվի առնելով մեր հասարակության մեջ բավականին ամուր բարեկամական, խնամիական, ընկերական հարաբերությունները:

Ուստի ատենախոսության մեջ նշված պատճառաբանություններով առաջարկվել է սահմանել հստակ չափորոշիչներ, որոնք թույլ կտան օրենքով սահմանված կարգով թեկնածուներից միայն մեկին օբյեկտիվորեն նշանակել տվյալ թափուր պաշտոնին՝ հաշվի առնելով բացառապես նրա արժանիքները: Այս մեթոդի կիրառումը գործնականում և տեսականորեն կբացառի մեկից ավելի մասնակիցների հաղթանակ տանելու հնարավորությունը: Առաջարկվել է նաև մրցություն հաղթող ճանաչելու, ինչպես նաև պաշտոնի նշանակելու իրավունքը վերապահել միայն մրցութային հանձնաժողովին:

Ելնելով վերը նշվածից՝ առաջարկվել է Օրենքի 14 հոդվածի 8-րդ մասի հինգերորդ պարբերությունները վերաշարադրել հետևյալ բովանդակությամբ.

Եթե երկու կամ ավելի մասնակիցներ հավաքել են դրական բալերի առավելագույն հավասար հանրագումար, ապա նրանցից նախապատվության իրավունքը տրվում է արցախյան հերոսամարտի մասնակիցներին կամ զոհվածների ընտանիքի անդամներին, իսկ այս պայմանի հավասարության կամ բացակայության դեպքում՝ այն մասնակցին, որը ունի համայնքային ծառայության ավելի բարձր դասային աստիճան, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ որն ունի համայնքային ծառայության ավելի երկար ստաժ, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ այն մասնակցին, ով տարիքով ավագ է, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ կանցկացվի վիճակահանություն:

Ատենախոսության հիմնական եզրահանգումները

1. Համայնքային ծառայությունը անհրաժեշտ է դիտարկել սոցիալական գործունեության տեսակներից մեկը, որը համարվում է հասարակության գործունեության անհրաժեշտ պայման՝ իրենից ներկայացնելով լիազորված մարմինների կառավարչական գործունեություն կամ գործունեություն, որը գործում է սահմանված կարգով՝ ի շահ մարդկանց: Ծառայողական գործունեությունը իրականացվում է հատուկ խումբ մարդկանց՝ ծառայողների կողմից, որոնք իրականացնում են ամենատարբեր սոցիալական գործառույթներ: Ելնելով վերոգրյալից՝ համայնքային ծառայությունը կարելի է սահմանել որպես մասնագիտական գործունեություն, որն իրականացվում է քաղաքապետարանների և գյուղապետարանների աշխատակազմերում և որն ուղղված է ՀՀ Սահմանադրությամբ և օրենքներով տեղական ինքնակառավարման մարմիններին վերապահված խնդիրների ու գործառույթների իրականացմանը:

Վերջիններիս իրականացումն ապահովում են մրցութային կարգով համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցրած անձինք, որոնք անկախ են քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխությունից կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրությունների արդյունքներից: Աշխատակազմում ընդգրկված են նաև քաղաքական, հայեցողական պաշտոններ զբաղեցնողները և տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձինք, ովքեր համայնքային ծառայողներ չեն համարվում:

Այսպիսով, համայնքային ծառայող կարող է համարել ոչ թե տեղական ինքնակառավարման մարմնի համակարգում պաշտոն զբաղեցնող յուրաքանչյուր անձ, այլ միայն աշխատակազմում համայնքային ծառայության պաշտոնների անվանացանկով նախատեսված որևէ պաշտոն զբաղեցնող անձ:

2. Համայնքային ծառայության համակարգի գործադրումը գործնականում ցույց տվեց, որ այն ունի որոշակի անճշտություններ և բացեր, որոնց առնչությամբ օրենսդրության մեջ սկսեցին կատարվել փոփոխություններ ու լրացումներ, որոնք կատարվում են առայսօր: Մասնավորապես, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ բազմամարդ քաղաքային համայնքների աշխատակազմերում կան մեծ թվով համայնքային ծառայողներ, ինչպես նաև տվյալ համայնքներում աշխատակազմի քարտուղարի աշխատանքը բավականին լարված է և պատասխանատու, առաջարկվել է համայնքային ծառայության պաշտոնները դասակարգել 4 խմբի՝ ավելացնելով բարձրագույն խումբը:

3. «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 11 հոդվածը ենթակա է վերախմբագրման, քանի որ այն համայնքային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնելու իրավունք է վերապահում, ՀՀ քաղաքացիներից բացի, միայն ՀՀ-ում փախստականի կարգավիճակ ունեցողներին: Կատարված վերլուծությամբ հիմնավորվել է, որ այդ իրավունքը պետք է վերապահել Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն չունեցող անձանց:

4. Առաջարկվել է համայնքային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնելու իրավունք վերապահել նաև ՀՀ այն երկրաքաղաքացիներին, ովքեր մինչև մրցութի օրն առնվազն վեց ամիս հաշվառված և բնակվում են տվյալ համայնքում:

5. Նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում և դրա հետ առնչվող այլ իրավական ակտերում հստակ սահմանված չէ, թե համայնքային ծառայության պաշտոնի հավակնորդն ինչ աստիճանի պետք է տիրապետի հայերենին, առաջարկվել է ստեղծել հայերենի գիտելիքների ստուգման միասնական համակարգ, և նախքան թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցութին մասնակցելը, բոլոր թեկնածուները, կառավարության լիազոր մարմնի սահմանած կարգի համաձայն, հանձնեն հայոց լեզվի գրավոր քննություն (օրինակ՝ ազատ թեմայով շարադրություն կամ թելադրություն): Սահմանել նվազագույն գնահատման չափանիշ, որից ցածր ստանալու դեպքում չի թույլատրվի թեկնածուին մասնակցել թափուր պաշտոնի համար անցկացվող մրցութին: Քննությունը հաջող հանձնած մասնակիցներին կտրամադրվեն հավաստագրեր, որը ուժի մեջ կլինի 3 տարի և որի հիման վրա նրանք կարող են ազատորեն մասնակցել

համայնքային, ինչպես նաև հանրային ծառայության ցանկացած թափուր պաշտոնի համար անցկացվող մրցույթին:

6. Առաջարկվել է համայնքային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու տարիքային առավելագույն միջը ավելացնել 5 տարով՝ 65-ը հասցնելով 70-ի:

7. ՀՀ ՏԿՆ № 13-Ն հրամանում պետք է ամրագրել այն դրույթը, որ համայնքային ծառայողները, սույն կարգով, ինչպես նաև ընտրական օրենսգրքով սահմանված կարգին համապատասխան, իրավունք ունեն մասնակցելու ինչպես համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնի համար անցկացվող մրցույթին, այնպես էլ հանրապետական և տեղական ընտրություններին, անկախ տվյալ պահին իրենց զբաղեցրած պաշտոնից: Մրցույթին, ինչպես նաև ընտրություններին մասնակցելու ժամանակահատվածը պետք է համարել հարգելի բացակայություն:

8. Անհրաժեշտ է համայնքային ծառայության բոլոր մրցութային և ատեստավորման հանձնաժողովներում ընդգրկել գիտական և ուսումնական հաստատությունների համապատասխան մասնագիտություն ունեցող ներկայացուցիչներին:

9. Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ «Տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքից հանվել է, իսկ ընտրական օրենսգրքում բացակայում է համայնքի ղեկավարների կրթական ցենզի վերաբերյալ նորմերը, անհրաժեշտություն է առաջանում ընտրական օրենսգրքի 132 հոդվածում ավելացնել համայնքի ղեկավարների թեկնածուների համար պարտադիր բարձրագույն կրթության պահանջը, ինչպես նաև վերականգնել «Տեղական ինքնակառավարման մասին» օրենքի 24 հոդվածի 2-րդ մասը, քանի որ կարող է ստեղծվել այնպիսի իրավիճակ, որ մրցութային հանձնաժողովի կեսից ավելի անդամները, չունենալով կրթական ցենզ, որոշում են կայացնում բարձրագույն կրթություն ունենցող անձանց աշխատանքի ընդունելու մասին: Այս կապակցությամբ փոփոխություն պետք է կատարվի նաև «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 4 հոդվածի 4-րդ մասում՝ բացառություն սահմանելով համայնքների ղեկավարների համար:

10. Անհրաժեշտ է օրենքում ամրագրել, որ համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար մրցույթի թեստավորման փուլն անցկացվի միայն համակարգչի միջոցով՝ բացառելով գրավոր քննության անցկացման հնարավորությունը:

11. Կատարված վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ համայնքային ծառայության թափուր պաշտոններ զբաղեցնելու համար մրցույթի երկրորդ՝ հարցազրույցի փուլին մասնակցելու իրավունք վերապահող ճիշտ պատասխանների հարաբերակցության փոփոխության անհրաժեշտությունը՝ պաշտոնի յուրաքանչյուր խմբի համար սահմանելով գնահատման առանձին միջ:

Ըստ այդմ, առաջարկվել է պաշտոնների բարձրագույն խմբի համար սահմանել առավելագույն 90, գլխավոր և առաջատար խմբի համար՝ 85, իսկ կրտսեր խմբի համար՝ 75 տոկոս թեստավորման առաջադրանքների ճիշտ պատասխան:

12. Ատենախոսության մեջ առաջարկվել է սահմանել հստակ չափորոշիչներ, որոնք թույլ կտան օրենքով սահմանված կարգով թեկնածուներից միայն մեկին օբյեկտիվորեն նշանակել տվյալ թափուր պաշտոնին՝ հաշվի առնելով միայն նրա արժանիքները: Առաջարկվել է նաև մրցութուն հաղթող ճանաչելու իրավունքը վերապահել միայն մրցութային հանձնաժողովին:

Այս կապակցությամբ առաջարկվել է հաղթող ճանաչել մասնակիցներից միայն մեկին՝ նախապատվության իրավունքը տալով արցախյան հերոսամարտի մասնակիցներին կամ զոհվածների ընտանիքի անդամներին, իսկ այս պայմանի հավասարության կամ բացակայության դեպքում՝ այն մասնակցին, որը ունի համայնքային ծառայության ավելի բարձր դասային աստիճան, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ որն ունի համայնքային ծառայության ավելի երկար ստաժ, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ այն մասնակցին, ով տարիքով ավագ է, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ կանցկացվի վիճակահանություն:

Ատենախոսության թեմայով հրատարակված գիտական աշխատանքների ցանկ.

1. **Մանուկյան Ս.Ս.**, Քաղաքացիությունը որպես համայնքային ծառայության թափուր պաշտոն զբաղեցնելու պարտադիր պայման, Բանբեր Երևանի համալսարանի, 136.6, Երևան - 2012, էջ 53-65:
2. **Մանուկյան Ս.Ս.**, Համայնքային ծառայության պաշտոնների դասակարգման հիմնախնդիրները ՀՀ-ում, Պետություն և իրավունք, թիվ 1-2 (55-56), Երևան - 2012, էջ 71-80:
3. **Մանուկյան Ս.Ս.**, Համայնքային ծառայության մրցութային հանձնաժողովների կազմավորման և գործունեության կատարելագործման հիմնախնդիրները ՀՀ-ում, Հայաստան. ֆինանսներ և էկոնոմիկա, # 5 (143), Երևան - 2012, էջ 56-60:
4. **Մանուկյան Ս.Ս.**, Համայնքային ծառայության թափուր պաշտոնի համար անցկացվող մրցութի թեստավորման և հարցազրույցի փուլերի որոշ հիմնախնդիրների մասին, Արդարադատություն, № 3 (18), Երևան - 2012, էջ 28-33:

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТИЯ ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ В СИСТЕМЕ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ АРМЕНИЯ

РЕЗЮМЕ

Диссертация по теме «Проблемы занятия вакантных должностей в системе муниципальной службы в Республике Армения» посвящена комплексному исследованию института занятия вакантных должностей в муниципальной службе. Структура работы соответствует целям и основным задачам исследования и состоит из введения, трех глав, выводов и списка использованной литературы.

Во введении обосновывается актуальность и необходимость выбора данной темы, дано краткое описание использованной литературы, представляется степень изученности, объект, предмет, цель и задачи, научная новизна, методологические основы, научно-теоретическое и прикладное значение исследования, основные положения, представляемые к защите.

Первая глава исследования - «**Понятия муниципальной службы и должностей муниципальной службы**», состоит из двух подглав. В начале первой главы диссертации рассматриваются теоретические проблемы муниципальной службы, понятие и сущность муниципальной службы, а также основы классификации должностей муниципальной службы.

Во второй главе диссертации - «**Принципы занятия должности муниципальной службы**», состоящей из двух подглав, автор подробно анализирует необходимые условия для занятия вакантных должностей, придавая им юридическое значение и границы применимости. Также рассматривается одно из обязательных условий для занятия вакантной должности муниципальной службы - проблема гражданства. Законом установлено, что должности муниципальной службы могут занимать не только граждане РА, но и имеющие статус беженца на территории РА. Подробно изучая международно-правовое, а также внутригосударственное законодательство, делается вывод, что должности муниципальной службы должны занимать только граждане РА, как это установлено в других видах публичной службы.

Изучено также правовое положение лиц с двойным гражданством, пробуя выяснить, могут ли они тоже занимать должности муниципальной службы, или нет? Выясняется, что лицо с двойным гражданством в РА признается только как гражданин РА, а также двойной гражданин РА имеет все обязанности и ответственности РА, кроме случаев предусмотренных законом и международными договорами РА. Более того, граждане РА равноправны, несмотря на основание приобретения гражданства РА.

Делается вывод, что лицо с двойным гражданством, как гражданин РА, имеет равные права занимать должности муниципальной службы, кроме случаев, которые установлены законом.

В третьей главе - «Порядок занятия вакантной должности муниципальной службы», состоящей из трех подглав, автор в результате соответствующего анализа рассматривает некоторые проблемы этапов тестирования и собеседования, проводимого на вакантную должность муниципальной службы. После изучения нормативно-правовых актов, которые регулируют вышеизложенные этапы, было заключено, что существуют проблемы, которые препятствуют имплементации равных прав граждан на занятие вакантной должности муниципальной службы, в частности в составе конкурсной комиссии. Так, законом установлено, что в состав конкурсной комиссии входят глава данного муниципалитета, до пяти членов муниципального совета, а также три представителя соответствующей администрации области, а конкурсная комиссия аппарата мэрии г. Еревана состоит из шести членов в следующем соотношении: треть - представители государственного уполномоченного органа, треть - представители мэрии г. Еревана, треть - представители научных и образовательных учреждений, имеющие соответствующую специальность.

Подчеркивая проблему профессионализма конкурсной комиссии, можно считать упущением то, что в состав конкурсной комиссии не входят представители научных и образовательных учреждений, которые могут быть серьезным гарантом реализации справедливой кадровой политики, организации объективных конкурсов для занятия вакантных должностей муниципальной службы, а также для защиты прав участников конкурса. Поэтому в диссертации предложено включить в состав всех конкурсных комиссий представителей научных и образовательных учреждений.

Диссертант отмечает также ясные критерии, которые позволят порядком установленным законом объективно назначить только одного из претендентов на данную вакантную должность, имея ввиду только его достоинства. Было предложено также право на признание победы в конкурсе предоставлять только конкурсной комиссии.

В заключении изложены основные итоги и выводы исследования.

Основные положения диссертации нашли свое отражение в опубликованных автором научных статьях и были представлены на заседаниях кафедры конституционного права Ереванского государственного университета. Диссертационная работа имеет важное теоретическое и практическое значение. Основные теоретические и практические выводы и предложения могут быть использованы в правотворческой и правоприменительной практике, а также в учебном процессе.

ISSUES ON OCCUPYING VACANT POSITIONS IN THE SYSTEM OF RA MUNICIPAL SERVICE

RESUME

The thesis on the "Issues on occupying vacant positions in the system of RA municipal service" is dedicated to the comprehensive studies of occupying vacant positions in the municipal service. The structure of the work corresponds to the objectives and main tasks of the study and consists of an introduction, three chapters, conclusion and a list of literature.

The Introduction section substantiates the actuality and the necessity of the selected topic, the brief description of used literature are presented, represented its level of research, the subject, the purpose and objectives of the research, the scientific innovation, the methodological grounds of research, scientific and practical importance, the key provisions submitted for defending, and the expertise of research results.

The Chapter One: "The conception of the municipal service and positions of the municipal service", consists of two sub-chapters. In the first chapter, first, theoretical issues of the municipal service, as well as the concept and the essence of the municipal service, then criteria for classification the positions of the municipal service are studied.

In **The Chapter Two** of the dissertation, entitled **"The principles for occupying vacant positions of the municipal service"**, which consists of two sub-chapters, the author analysed in details the necessary conditions for occupying vacant positions giving them legal meaning and the frames of implementation. Also the author examined one of the required conditions of occupying vacant positions in the municipal service, issues of the citizenship. It is stated by the law that the positions of the municipal service can be occupied not only by the citizens of the RA but also by the people holding the status of refugee in the RA. Researching international, as well as domestic legislation in details, it is concluded that as in the other types of public service, the positions of the municipal service should be occupied only by RA citizens.

Also the legal status of the dual citizens is studied, trying to determine if they can occupy the positions of the municipal service or not. It is concluded that a dual citizen of the RA is recognized as a citizen of RA by the Republic of Armenia, as well as the dual citizen of the RA has all the obligations and responsibilities of the RA citizen, except the cases foreseen by the RA legislation or the international treaties. Even more, RA citizens are equal before the law, not regarding the basis of the acquisition of the citizenship of the RA.

So, it is concluded, that a dual citizen has equal rights with the RA citizen to occupy the positions of the public (municipal) service, except the cases foreseen by the law.

In this respect, the aim was to review and improve the theoretical basis of occupying vacant positions of the municipal service, and to present scientifically grounded proposals.

In **The Chapter Three** of the dissertation, entitled **“The order for occupying vacant positions of the municipal service”**, which consists of three sub-chapters, the author has studied several problems on the testing and interviewing stages of the competition for the vacant position in municipal service. Studying normative legislative acts controlling above-mentioned stages it was concluded that there are problems which impede the implementation of the equal rights of citizens to occupy the vacant position in municipal service, especially, about the formation of the competitive commission of municipal service.

So, it is stated by the law that a competitive commission includes the chief of the community, up to five members of the community council, as well as three representatives of the respective regional administration, but the competition commission of the staff of Yerevan municipality consists of six members of the following proportion: one-third are representatives of the state authorized body, one-third are representatives of Yerevan municipality, one-third are representatives of scientific and educational institutions with the appropriate specialty.

Underlining the issue of the professionalism of competition commissions there can be considered an omission that there are not included representatives of scientific and educational institutions in the competition commissions, which can be serious guarantors for implementing of a fair human resources policy, for objectively organizing of competitions for occupying vacant positions, as well as for protecting the rights of participants. So it is offered to include representatives of scientific and educational institutions in all the competitive commissions.

The author is defining clear criteria as well that will let one of the candidates to be appointed on that vacant position having into the consideration his merits only. It is suggested to give the right of the recognition as a winner to the competitive commission.

The main findings and results of the study are summarized **in the conclusion**.

The main provisions of the dissertation have been written in the scientific articles published by the Author and have also been represented at the sittings at the Chair of Constitutional Law of Yerevan State University.

The dissertation has important theoretical and practical significance. The basic theoretical and practical conclusions and recommendations can be used in law enforcement practice, as well as in the educational process.