**ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ**

**«ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ**

**1. Իրավական ակտի ընդունման անհրաժեշտությունը**

ՀՀ կառավարության 2021 թվականի նոյեմբերի 18-ի «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2021-2026 թվականների գործունեության միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» N 1902-Լ որոշմամբ (այսուհետ՝ 1902-Լ որոշում) հաստատված  N 1 հավելվածով նախատեսված միջոցառումներից է «Պետական հատվածում ոչ ֆինանսական շահադրդման համակարգի լավարկում» միջոցառումը, որի նպատակն է բարձրացնել հանրային ծառայության մրցունակությունը։ Միաժամանակ նշված միջոցառման մասով ակնկալվող արդյունքներից է՝ հանրային ծառայության համակարգում անձնակազմի հավաքագրման և համալրման ընթացակարգերի բարելավումը, հանրային ծառայողների՝ արժանիքների վրա հիմնված առաջխաղացման և հորիզոնական շարժունությունը խթանելու նպատակով մեխանիզմների ներդրումը, պարտադիր և կամավոր բաղադրիչների, ինչպես նաև մասնավոր հատվածի լավագույն և միջազգային կիրառելի փորձի վրա հիմնված վերապատրաստման քաղաքականության մշակումը։

Ելնելով 1902-Լ որոշմամբ նախատեսված միջոցառման ապահովման անհրաժեշտությունից, դրան զուգահեռ իրավակիրառ պրակտիկայում առաջացած խնդիրների, ինչպես նաև Օրենքի մեջ առկա ոչ հստակ կարգավորումները որոշակիացնելու անհրաժեշտությունից՝ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծով (այսուհետ՝ Նախագիծ) առաջարկվում է փոփոխություններ և լրացումներ կատարել «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՕ-205-Ն oրենքում (այսուհետ՝ Օրենք)։

**2. Ընթացիկ իրավիճակը և խնդիրները**

Նախագծով առաջարկվող փոփոխությունների հիմքում դրվել են ՏՀԶԿ ՍԻԳՄԱ-յի կողմից Հանրային ծառայության սկզբունքներին համահունչ քաղաքացիական ծառայության օրենսդրության վերաբերյալ ելակետային գնահատման զեկույցում տեղ գտած դիտարկումները, ԵՄ-ի կողմից «Աջակցություն Հայաստանում քաղաքացիական ծառայության բարեփոխումների իրականացմանը» թվինինգ ծրագրի (այսուհետ՝ Թվինինգ ծրագիր) 2-րդ բաղադրիչի շրջանակում համալրման և ընտրության համակարգի վերաբերյալ ներկայացված առաջարկությունները, 4-րդ բաղադրիչի շրջանակում վերապատրաստումների գործող համակարգի վերաբերյալ ներկայացված առաջարկությունները, ինչպես նաև Օրենքի կիրառման ընթացքում համապատասխան գործընթացներում արձանագրված խնդիրները։ Վերոգրյալով պայմանավորված Նախագծով Օրենքի 10-րդ և 19-րդ հոդվածները շարադրվել են նոր խմբագրությամբ, փոփոխություններ են նախատեսվել Օրենքի 11-րդ հոդվածում, ինչպես նաև առաջակություն է ներկայացվել Օրենքը լրացնել նոր՝ 14․1-ին հոդվածով։

Մասնավորապես, Նախագծով ներքին մրցույթն անցկացնելու համար նախատեսվել է միայն հարցազրույցի փուլ։ Համապատասխան իրավական կարգավորում նախատեսելու համար հաշվի են առնվել թե´ ներքին մրցույթին մասնակցելու իրավունք ունեցող անձանց շրջանակը, թե´ 2021-2023թթ ընկած ժամանակահատվածում ներքին մրցույթների մասով տեղեկատվական հարթակում գրանցված վիճակագրական տեղեկությունները (ներկայացվում է ստորև)․

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Տարեթիվը | Հայտարարված մրցույթների թիվը | Մեկ դիմորդ ունեցող մրցույթների թիվը | Մեկ դիմորդ ունեցող մրցույթների արդյունքում նշանակումների թիվը | Ըստ տոկոսի |
| 2021 | 449 | 443 | 314 | 69․9 |
| 2022 | 445 | 346 | 299 | 67․1 |
| 2023 | 385 | 285 | 209 | 54․2 |
| Ընդամենը | 1279 | 1074 | 822 | 64․2 |

Արձանագրված տվյալների համաձայն 2021-2023 թվականներին համապատասխան մարմինների կողմից հայտարարվել է 1279 մրցույթ։ 1074 մրցույթ ունեցել է մեկ դիմորդ, որից 822 մրցույթի դեպքում դիմորդ թեկնածուն նշանակվել է համապատասխան պաշտոնի։

Նշված փոփոխության համար հիմք է հանդիսացել նաև այն հանգամանքը, որ ներքին մրցույթի մասնակիցները հանրային ծառայողներ են, ունեն համապատասխան գիտելիքներ և փորձառություն, ուստի նպատակահարմար չէ արտաքին և ներքին մրցույթները նույն ընթացակարգով անցկացնելը։ Ներկա օրենսդրական կարգավորումներով ներքին և արտաքին մրցույթների միջև միակ տարբերությունը կայանում է նրանում, որ ներքին մրցույթի դեպքում թեստի մասնագիտական իրավական գիտելիքները ստուգող առաջադրանքներում ընդգրկվում են հարցեր նաև ենթաօրենսդրական նորմատվ իրավական ակտերից։

Վերանայվել են Օրենքով թեստային առաջադրանքների բովանդակությանը վերաբերող իրավական կարգավորումները։ Կոմպետենցիաները թեստային առաջադրանքների միջոցով ստուգելու վերաբերյալ իրավական կարգավորումը հանվել է։ Կոմպետենցիաները թեստավորման փուլում ստուգելը իբրև համակարգի գրավչությունը խոչընդոտող հանգամանք «քաղաքացիական ծառայության գրավչություն և առաջարկություններ» 2․3 ենթաբաղադրիչի շրջանակներում ներկայացվել է Թվինինգ ծրագրի փորձագետների, համապատասխան մարմինների, ինչպես նաև մրցույթի թեստավորման փուլին մասնակցող կամ մասնակցել ցանկացող քաղաքացիների կողմից։ Մասնագիտական գիտելիքները ստուգող թեստային առաջադրանքների բովանդակային մասով ևս փոփոխություններ են նախատեսվել։ Ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ գրեթե բոլոր դեպքերում համապատասխան մարմինների կողմից հայտարարված մրցույթների մասնագիտական իրավական գիտելիքների բնագավառը ներառում է թեստային առաջադրանքներ Սահմանադրությունից, «Հանրային ծառայության մասին» օրենքից և «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքից։ Ստորև ներկայացվում է 04․03․2024թ․ դրությամբ «դիմումների ընդունումը շարունակվում է» կարգավիճակն ունեցող մրցույթների մասնագիտական գիտելիքները ստուգող թեստային առաջադրանքների բովանդակության վերաբերյալ վիճակագրական տեղեկություններ․

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| «Դիմումների ընդունումը շարունակվում է» կարգավիճակն ունեցող մրցույթների թիվը | ՀՀ Սահմանադրությունից հարցեր պարունակող մրցույթների թիվը | «Հանրային ծառայության մասին» օրենքից հարցեր պարունակող մրցույթների թիվը | «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքից հարցեր պարունակող մրցույթների թիվը |
| 35 | 34 | 25 | 35 |

Ելնելով վերոգրյալից՝ Օրենքով նախատեսվել է իրավական կարգավորում, համաձայն որի Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակը կազմում է թեստային առաջադրանքներ Օրենքի 3-րդ հոդվածով նախատեսված օրենքներից, որոնք ընդհանրական են, միաժամանակ նախընտրելի նաև համապատասխան մարմինների կողմից, իսկ համապատասխան մարմինները՝ քաղաքացիական ծառայության տվյալ պաշտոնի անձնագրով նախատեսված գործառույթներից բխող օրենսդրությունից։

Վերանայվել է հարցազրույց անցկացնող հանձնաժողովի կազմում քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձանց մասնակցությունը իբրև պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձանց։ Օրենքի 10-րդ հոդվածի 14-րդ մասին համապատասխան՝ ղեկավար խմբի 1-3-րդ ենթախմբերի և ներքին աուդիտորների թափուր պաշտոններն զբաղեցնելու համար ձևավորված հանձնաժողների կազմերում ընդգրկվում են քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձինք։ Նախագծով հանձնաժողովի կազմում քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձանց ընդգրկելու մասով սահմանվել է բացառություն։ Թե´ ՍԻԳՄԱ, թե´ Թվինինգ ծրագրի (2.5 ենթաբաղադրիչ, առաջարկություն 13) փորձագետների կողմից ներկայացվել է հստակ դիրքորոշում, որ քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձինք չպետք է ներգրավվեն քաղաքացիական ծառայության գործընթացներում և մասնավորապես, ընտրող հանձնաժողովների կազմերում՝ հանձնաժողովի գործունեությունը հնարավոր քաղաքական ազդեցությունից զերծ պահելու նպատակով։

Նախագծով նախատեսվել է իրավական կարգավորում հարցազրույցի փուլում երկու մասնակցի՝ առաջին և երկրորդ մասնակիցների հաղթող ճանաչելու վերաբերյալ։ Օրենքի 10-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ եթե հարցազրույցի փուլ անցած մասնակիցը հաղթահարել է հարցազրույցի փուլը և պաշտոնի նշանակման համար դիմում չի ներկայացրել, ապա տվյալ պաշտոնի համար մեկ ամսվա ընթացքում հայտարարվում է մրցույթ: Տեղեկատվական հարթակում մրցույթների ժամանակացույցում 04․03․2024թ․ դրությամբ 34 մրցույթ ունի «Հաղթողը չի ներկայացրել դիմում պաշտոնի նշանակվելու համար» կարգավիճակը։ Տվյալ դեպքում հարցազրույցի փուլի միակ հաղթող ճանաչված անձի կողմից դիմում չներկայացնելու դեպքում նախատեսվել են իրավական մեխանիզմներ հարցազրույցի փուլը հաղթահարած երկրորդ մասնակցի ընտրության և նշանակման համար․ նպատակն է՝ խնայել ժամանակը, ռեսուրսները, բարձրացնել մրցույթների արդյունավետությունը և համակարգի նկատմամբ գրավչությունը (Թվինինգ ծրագիր, 2.5 ենթաբաղադրիչ, առաջարկություն 17)։

Քաղաքացիական ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու՝ Օրենքով սահմանված առավելագույն տարիքը լրանալու հիմքով քաղաքացիական ծառայողի լիազորությունները դադարելու դեպքում Նախագծով նախատեսվել է մրցույթը մինչև պաշտոնի թափուր լինելը հայտարարելու վերաբերյալ կարգավորում, որի նպատակն է ըստ անհրաժեշտության ապահովելու տվյալ պաշտոնի արագ համալրումը, նվազեցնել որոշակի ժամանակահատվածում պաշտոնը չհամալրելու ռիսկերը և ապահովել աշխատանքի շարունակական գործընթացը (Թվինինգ ծրագիր, 2.5 ենթաբաղադրիչ, առաջարկություն 2)։

Պրակտիկայում արձանագրված խնդիրներից ելնելով վերանայվել և հստակեցվել են առանձին ընթացակարգերի մասով ժամկետները, ինչպես նաև առանձին իրավական կարգավորումներ համապատասխանեցվել են տեղեկատվական հարթակի լուծումներին։

Նախագծով փոփոխություններ են նախատեսվել նաև Օրենքի 11-րդ հոդվածում։ Օրենքով պաշտոնի նշանակված թեկնածուն հանվում է վարկանիշային ցուցակից։ Նախագծով առաջարկվում է վարկանիշային ցուցակում գրանցված թեկնածուին հանել վարկանիշային ցուցակից, եթե վարկանիշային ցուցակում գրանցվելուց հետո նշանակվել է հանրային ծառայության պաշտոնի կամ դիմում է ներկայացրել իրեն վարկանիշային ցուցակից հանելու համար։

Ներկա դրությամբ վարկանիշային ցուցակում գրանցված են բազմաթիվ քաղաքացիներ, որոնք ժամանակի ընթացքում համակարգում զբաղեցնում են հանրային ծառայության պաշտոններ կամ կատարում են այլ աշխատանք և չեն մասնակցում Մ6, Մ7 և Մ8 պաշտոնների համար համապատասխան մարմինների կողմից հայտարարված մրցույթների հարցազրույցի փուլին, ինչով պայմանավորված մեծանում է վարկանիշային ցուցակում ընդգրկված մասնակիցների թվի և հարցազրույցի հրավերը հաստատող մասնակիցների թվի միջև առկա տարբերությունը։ 2022 թվականից վարկանիշային ցուցակում ընդգրկված մասնակիցներից պատահական ընտրությամբ 10 մասնակիցների հետ անցկացված հարցումների արդյունքում պարզվել է, որ նրանցից 7-ը տվյալ պահին աշխատում է ավելի բարձր պաշտոնում կամ մասնավոր կազմակերպությունում և չի հետաքրքրվում վարկանիշային ցուցակից ստացվող հրավերով։

Նախագծով նախատեսվել է կառուցվածքային ստորաբաժանման ներսում առանց մրցույթի առաջխաղացման հնարավորություն՝ հիմնվելով տվյալ քաղաքացիական ծառայողի կատարողականի գնահատման արդյունքների վրա։ Օրենսդրական ներկա կարգավորումներով քաղաքացիական ծառայողի կարիերայի առաջընթացը կարող է իրականացվել միայն մրցույթով։ Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ներկայումս քննարկման փուլում է գտնվում նաև «Պետական ծառայողի կատարողականի կառավարման, կատարողականի գնահատման հիման վրա աշխատանքի արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված միջոցների սահմանման կարգը, ինչպես նաև հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության հարկադիր կատարողների քրեակատարողական և փրկարարական ծառայողների կատարողականների կառավարման կարգը հաստատելու մասին» կառավարության որոշման նախագիծը, ուստի այդ փոփոխությունների համատեքստում ևս առաջարկվում է թափուր պաշտոն առաջանալու դեպքում երկու տարի անընդմեջ կատարողականի գերազանց արդյունք ունեցող քաղաքացիական ծառայողին իր համաձայնությամբ, առանց մրցույթի նշանակել այն պաշտոնին, որի համար պաշտոնի անձնագրով նախատեսված է փոխարինում։ Հարկ է նշել, որ Թվինինգ ծրագրի 2․3 ենթաբաղադրիչի 4-րդ՝ Եզրակացություններ և առաջարկություններ բաժնի 4-րդ կետով քաղաքացիական ծառայության գրավչությունը բոլոր առումներով բարելավելու և խթանելու հանգամանք նշվել է քաղաքացիական ծառայության ներքին շարժունակության ապահովումը։ Կադրերի համալրման և ընտրության գործընթացի կարգավորման ներկա մակարդակը դիտարկվել է որպես վարչական բեռ հետբարեփոխումային ներկա իրավիճակում, ուստի ընդհանուր շեշտը դրվել է համալրման և ընտրության գործընթացների հետագա արդյունավետության բարձրացմանը։

Ներկայումս Օրենքում՝ որպես քաղաքացիական ծառայության պաշտոնը որոշակի ժամկետով զբաղեցնելու հիմք, նախատեսված է միայն պարտադիր զինվորական ծառայության զորակոչվելու դեպքը, սակայն պահեստազորային կամ  զորահավաքային զինվորական ծառայություն իրականացնելու կամ կամավորական հիմունքներով մարտական գործողություններին մասնակցելու  դեպքերում նույնպես քաղաքացիական ծառայողներն ազատվում են աշխատանքային պարտականությունների կատարումից: Գործնականում խնդիր է առաջանում, քանի որ այդ պաշտոնները չեմ համարվում որոշակի ժամկետով թափուր պաշտոններ, հետևաբար չեն կարող զբաղեցվել ժամկետային աշխատանքային պայմանագրով։ Գործնական կիրառման ընթացքում առաջացած խնդրի լուծման նպատակով Նախագծով առաջարկվում է որպես քաղաքացիական ծառայության պաշտոնը որոշակի ժամկետով զբաղեցնելու հիմք սահմանել նաև պահեստազորային կամ  զորահավաքային զինվորական ծառայություն իրականացնելու կամ կամավորական հիմունքներով մարտական գործողություններին մասնակցելու  դեպքերը։ Միաժամանակ Նախագծով առաջարկվում է հստակեցնել իրավակիրառ պրակտիկայում տարընկումներ առաջացնող Օրենքի 13-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետով սահմանված իրավական կարգավորումը:

Նախագծով առաջարկվում է նաև Օրենքի 15-րդ հոդվածով սահմանված ձևակերպումները համապատասխանեցնել 2024 թվականի հունվարի 28-ին ուժի մեջ մտած «Պետական գաղտնիքի մասին» օրենքով նախատեսված իրավական կարգավորումների պահանջներին:

 Նախագծով փոփոխություններ են նախատեսվել նաև քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստման գործընթացում։ Օրենքի 19-րդ հոդվածի 10-րդ մասի համաձայն՝ կոմպետենցիաների վերաբերյալ վերապատրաստումները կազմակերպում է քաղաքացիական ծառայության գրասենյակը, իսկ մասնագիտական գիտելիքների վերաբերյալ վերապատրաստումները՝ համապատասխան մարմինը: Թվինինգ ծրագրի 4․1 և 4.2 բաղադրիչների շրջանակում համապատասխան մարմինների անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումների կողմից որպես խնդիր մատնանշվել է մասնագիտական գիտելիքների վերաբերյալ վերապատրաստումների կազմակերպման դժվարությունները։ Թեև համապատասխան մարմինները վերապատրաստումները կազմակերպում են գնումների գործընթացով, սակայն արձանագրվել են բազմաթիվ դեպքեր, երբ մասնագիտական գիտելիքների վերաբերյալ վերապատրաստումները չեն կազմակերպվել հայտարարված մրցույթների չկայանալու պատճառով, ինչը պայմանավորված է թե´ վերապատրաստվողների փոքր թվով, թե´ վերապատրաստման համար առաջարկվող գումարի չափով։ Վերոգրյալով պայմանավորված՝ Նախագծով նախատեսվել է, որ Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակը կազմակերպում է նաև համապատասխան մարմինների համանման (նույնաբովանդակ) գործառույթներ իրականացնող քաղաքացիական ծառայողների մասնագիտական գիտելիքների վերաբերյալ վերապատրաստումները։ Հարկ է նշել, որ Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակը մշտապես ներգրավվում է ռազմավարական տարբեր ծրագրերով նախատեսված վերապատրաստումների թե´ կազմակերպման, թե´ աջակցման աշխատանքներին։

Նախագծով առաջարկվել է քաղաքացիական ծառայողի վերապատրաստման իրավունքի իրացման ևս մեկ հնարավորություն, համաձայն որի՝ քաղաքացիական ծառայողն իրավունք է ստանում վերապատրաստվելու իր զբաղեցրած պաշտոնի անձնագրով նախատեսված գործառույթների և **համապատասխան մարմնի գերակա խնդիրների արդյունավետ լուծմանն ուղղված վերապատրաստման դասընթացներին՝ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի համաձայնությամբ**։ Նշված նորմի նախատեսումը հնարավորություն է տալիս ընդլայնելու քաղաքացիական ծառայողների վերապատաստման և շարունակական զարգացման հնարավորությունները իբրև իրավունք և փոխելու վերապատրաստումների հանդեպ կատարողականի գնահատման արդյունքով պայմանավորված բացասական մոտեցումները։

Օրենքով սահմանված իրավակարգավորումների համաձայն՝ քաղաքացիական ծառայողն իր նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելու որոշումը կարող է բողոքարկել պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի անմիջական ղեկավարին կարգապահական տույժ կիրառելու մասին որոշմանը ծանուցվելու օրվանից հաշված` երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում: Միաժամանակ Օրենքի 37-րդ հոդվածով սահմանված է, որ քաղաքացիական ծառայողի լիազորությունները դադարեցնելու հիմքերի (այդ թվում՝ ծառայողական քննության արդյունքում ընդունված համապատասխան կարգապահական տույժերի դեպքերում) ի հայտ գալու դեպքում պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը երկու աշխատանքային օրվա ընթացքում ընդունում է քաղաքացիական ծառայողի լիազորությունները դադարելու մասին համապատասխան իրավական ակտ։ Գործնականում խնդիր է առաջանում, քանի որ պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը համապատասխան կարգապահական տույժ կիրառելու մասին իրավական ակտը ուժի մեջ մտնելուց հետո՝ երկու աշխատանքային օրվա ընթացքում, պետք է դադարեցնի քաղաքացիական ծառայողի լիազորությունները, իսկ քաղաքացիական ծառայողը համապատասխան կարգապահական տույժ կիրառելու մասին որոշումն ստանալուց հետո՝ երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում, կարող է իրացնել իր նկատմամբ կիրառված կարգապահական տույժը բողոքարկելու իրավունքը: Իրավական նորմերի միջև առկա անհամապատասխանությունները կարգավորելու նպատակով Նախագծով առաջարկվում է սահմանել, որ պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը քաղաքացիական ծառայողի լիազորությունները դադարելու մասին իրավական ակտը ընդունում է քաղաքացիական ծառայողի նկատմամբ կիրառված կարգապահական տույժը բողոքարկելու համար նախատեսված ժամկետը լրանալուց հետո՝ երկու աշխատանքային օրվա ընթացքում:

Օրենքի 34-րդ հոդվածով սահմանված են էթիկայի հանձնաժողովների գործունեության վերաբերյալ կարգավորումներ, սակայն նախատեսված չէ էթիկայի հանձնաժողովի գործունեության ընթացքում բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների մասնակցությանը վերաբերող դրույթներ, թեև բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչը էթիկայի հանձնաժողովի պահանջով կատարում է բարեվարքության համակարգին առնչվող ուսումնասիրություններ։ Այդ նպատակով Նախագծով առաջարկվում է Օրենքի 34-րդ հոդվածում նախատեսել, որ բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչը էթիկայի հանձնաժողովի պահանջով կատարում է բարեվարքության համակարգին առնչվող ուսումնասիրություններ՝ որպես էթիկայի հանձնաժողովի գործունեությանն առնչվող գործառույթ:

 Օրենքի 35-րդ հոդվածով սահմանված իրավական կարգավորումների համաձայն՝ քաղաքացիական ծառայողն անհամատեղելիության պահանջների և այլ սահմանափակումների խախտումների վերաբերյալ քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովի եզրակացությունը կարող է բողոքարկել այն ստանալու պահից երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում՝ Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով: Բողոքի բացակայության դեպքում, իսկ վարքագծի կանոնները խախտելու և (կամ) շահերի բախման կանոնները խախտելու վերաբերյալ քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովի եզրակացությունն ստանալուց հետո, իսկ բողոքարկման դեպքում համապատասխան եզրակացությունն ստանալուց հետո` մեկ աշխատանքային օրվա ընթացքում, գլխավոր քարտուղարը եզրակացությունը հրապարակում է այդ մարմնի պաշտոնական կայքէջում, իսկ եզրակացության հրապարակումից հետո` երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում, գլխավոր քարտուղարը քննարկում է եզրակացությունը և արդյունքների մասին տեղեկատվությունը հրապարակում այդ մարմնի պաշտոնական կայքէջում: Միաժամանակ Օրենքի 21-րդ հոդվածով սահմանված է, որ քաղաքացիական ծառայողի վարքագծի կանոնները խախտելու և (կամ) հանրային ծառայողի նկատմամբ կիրառվող այլ սահմանափակումները չպահպանելու և (կամ) շահերի բախման կանոնները խախտելու դեպքերում քաղաքացիական ծառայողի նկատմամբ սահմանված կարգով կիրառվում են կարգապահական տույժերը, որոնք բողոքարկվում են դատական կարգով: Առաջարկում ենք Օրենքով նախատեսել, որ ոչ միայն անհամատեղելիության պահանջների և այլ սահմանափակումների խախտումների վերաբերյալ քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովի եզրակացությունը կարող է բողոքարկվել Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով, այլև վարքագծի կանոնները խախտելու և (կամ) շահերի բախման կանոնները խախտելու վերաբերյալ քաղաքացիական ծառայողների էթիկայի հանձնաժողովի եզրակացությունները նույնպես կարող են բողոքարկվել Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով: Բացի այդ, անհրաժեշտ է նաև Օրենքի 21-րդ հոդվածում ամրագրել, որ քաղաքացիական ծառայողի վարքագծի կանոնների, անհամատեղելիության պահանջների, հանրային ծառայողի նկատմամբ կիրառվող այլ սահմանափակումների, շահերի բախման վերաբերյալ հարցերի ուսումնասիրության համար նշանակված ծառայողական քննության արդյունքում նույնպես ընդունվում է համապատասխան որոշում:

**3. Կարգավորման նպատակը և բնույթը**

Նախագծի նպատակն է բարելավել հանրային ծառայության համակարգում անձնակազմի հավաքագրման և համալրման ընթացակարգերը, ներդնել մեխանիզմներ քաղաքացիական ծառայողների՝ արժանիքների վրա հիմնված առաջխաղացման և հորիզոնական շարժունությունը խթանելու համար, խնայել ժամանակը և ռեսուրսները, հստակեցնել ժամկետները, հանել կամ վերաձևակերպել այն իրավակարգավորումները, որոնք օրենսդրական կարգավորումների պայմաններում պրակտիկայում կիրառելի չեն կամ խնդրահարույց են։

**4. Լրացուցիչ ֆինանսական միջոցների անհրաժեշտությունը և պետական** **բյուջեի եկամուտներում ու ծախսերում սպասվելիք փոփոխությունները**

Նախագծի 7-րդ հոդվածով՝ 19-րդ հոդվածի 2-րդ մասի ընդունվելու դեպքում պետական բյուջեի եկամուտներում և ծախսերում փոփոխություններ կարող են նախատեսվել:

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

Նախագծում ներկայացված հիմնական փոփոխությունները բխում են ՀՀ կառավարության 2021 թվականի նոյեմբերի 18-ի «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2021-2026 թվականների գործունեության միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» N 1902-Լ որոշմամբ հաստատված  N 1 հավելվածով նախատեսված «Պետական հատվածում ոչ ֆինանսական շահադրդման համակարգի լավարկում» միջոցառումից, որի ակնկալվող արդյունքներից է հանրային ծառայության համակարգում անձնակազմի հավաքագրման և համալրման ընթացակարգերի բարելավվումը՝ մասնավոր հատվածի լավագույն և միջազգային կիրառելի փորձի ներդրմամբ, ինչպես նաև հանրային ծառայողների՝ արժանիքների վրա հիմնված առաջխաղացման և հորիզոնական շարժունությունը խթանելու նպատակով մեխանիզմների ներդրումը։