

---

Վարչական, 19-րդ հունիսի, 2021թ.  
Կարծիք թիվ NHRI-ARM/410/2021 [AT]

---

ԿԱՐԾԻՔ «ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ  
ՊԱՇՏՊԱՆԻ ՄԱՍԻՆ» ՄԱՀ ՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ  
ՕՐԵՆՔԻ, «ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ  
ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔԻ ԵՎ «ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ  
ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔԻ ՄԻՇԱՐՔ  
ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

---

## Հ Ա Յ Ա Ս Ս Ա Ն

---

Կարծիքը պատրաստել է մարդու  
իրավունքներին իրավագիտություն  
միջազգային փորձագետ Էլիս Թոմասը՝  
Ֆրանսիայի պետական խորհրդի անդամ  
պրն. Իվ Դուտրիոյ իր ժեքավոր  
մասնակցությամբ:

Հիմնված է համապատասխան  
օրենսդրական դրույթներին՝ ՀՀ մարդու  
իրավունքներին պաշտպանի գրասենյակի  
տրամադրած  
պաշտոնական անգլերեն  
թարգմանությամբ:

---

ԵԱՀ ԿԺՆ ղեկավարական  
հաստատություններին մարդու  
իրավունքներին գրասենյակ

---

Ul. Miodowa 10, PL-00-251 Warsaw  
Հեռ.՝ +48 22 520 06 00, Ֆաքս՝ +48 22 520 06 05  
[www.legislationline.org](http://www.legislationline.org)

---

Հ Ա Մ Ա Ռ Ո Ս Ն Կ Ա Ր Ա Գ Ի Ր Ը Ե Վ Հ Ի Մ Ն Ա Կ Ա Ն  
Ա Ռ Ա Ջ Ա Ր Կ ՈՒ Թ Յ ՈՒ Ն Ն Ե Ր Ը

Կարծիք «Մարդու իրավունքներն պաշտպանել մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայություն մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայություն մասին» օրենքի միջարք  
կարգավորումներն վերաբերյալ

Մարդու իրավունքներն պաշտպանելու Հայաստանում  
մարդու իրավունքներն հիմնական ազգային  
ինստիտուտն է, որն ունի մարդու իրավունքները  
խթանելու և պաշտպանելու անկախ և բազմաշերտ  
մանդատ: «Մարդու իրավունքներն պաշտպանել  
մասին» սահմանադրական օրենքում 2020 թ.  
հունվարին կատարված փոփոխություններին  
հետո Մարդու իրավունքներն պաշտպանելու  
աշխատակազմը, որը նախկինում համարվում էր  
պետական ծառայություն հատուկ տեսակ, այժմ  
կրկին հանդիսանում է քաղաքացիական  
ծառայություն համակարգի մաս:

Այս վերջին փոփոխությունները, թերևս, միջարք  
մարտահրավերներ են առաջադրել Մարդու  
իրավունքներն պաշտպանելու գրասենյակին,  
հատկապես, հաստիքացուցակի և պաշտոններին  
անվանացանկերին, պաշտոնի բարձրացման  
առնչություններ, ինչպես նաև այն հարցում, թե ով է  
իրավասուն սահմանել աշխատակազմի  
աշխատողներին առավելագույն քանակը և  
հավաքագրման կարգը: Հատկանշական է, որ  
հիմնական խնդիրը «Մարդու իրավունքներն  
պաշտպանել մասին» սահմանադրական օրենքի և  
հանրային ու քաղաքացիական ծառայությունը  
կարգավորող օրենքներին որոշակի  
հակասություններ է: Թեև ՀՀ Սահմանադրությամբ  
նախատեսվում է, որ սահմանադրական օրենքները  
գերակատեսակն այլ օրենսդրական ակտերին կատմամբ,  
մարդու իրավունքներն պաշտպանելու տրամադրած  
տեղեկությունները վկայում են, որ  
գործնականում կիրառվում են հանրային և  
քաղաքացիական ծառայություն մասին օրենքները,  
որոնք, ըստ ամենայնի, սահմանափակում են  
մարդու իրավունքներն պաշտպանելու  
ինքնավարությունն աշխատակիցներին  
հավաքագրման, պաշտոնի նշանակման և  
բարձրացման հարցերում:

Այսպիսով, հարկ է ներդաշնակեցնել  
համապատասխան օրենքներն ու  
ենթաօրենսդրական ակտերը: Մարդու  
իրավունքներն պաշտպանելու առնչակից գործադիր  
մարմիններին համապատասխան գործառնությունները  
պետք է սահմանվեն համաձայնեցված կերպով՝  
միջազգային նորմերին և սահմանադրության  
դրույթներին համահունչ: Իշխանությունները

Կարծիք «Մարդու իրավունքները պաշտպանի մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայություն մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայություն մասին» օրենքի միջարժեք  
կարգավորումները վերաբերյալ

մասնավորապես պետք է հետևեն, որ  
օրենսդրությունն ապահովի Մարդու  
իրավունքները պաշտպանի գրասենյակի  
ինքնավարությունն ու բացասական  
չանդրադառնա մարդու իրավունքները այս  
կարևոր ինստիտուտի՝ իր դերն անկախ ու  
արդյունավետ կերպով իրականացնելու  
հնարավորությունները:

Մասնավորապես նաև ի վրումն վերոնշյալի՝  
ԵԱՀԿ/ԺՀ ՄԻԳ-ը հետևյալ առաջարկություններն է  
ներկայացնում Մարդու իրավունքները  
պաշտպանի գրասենյակի անկախությունն ու  
արդյունավետությունը բարձրացնելու համար.

A. Ե՛վ Սահմանադրական օրենքում, և՛  
«Քաղաքացիական ծառայություն մասին»  
օրենքում ամրագրել՝ արդյո՞ք մարդու  
իրավունքները պաշտպանն ունի իր  
աշխատակազմի պաշտոններին վանացանկերի և  
հաստիքացուցակի նկատմամբ լիարժեք  
հայեցողականություն թե՛ նապետք է ստանա  
Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի  
համաձայնությունը, և հետևել, որ Մարդու  
իրավունքները պաշտպանի գրասենյակի  
աշխատակիցներին աստիճաններին  
որոշման և տրաման մեթոդաբանությունում  
հաշվի առնված լինեն գրասենյակի  
առանձնահատկությունները, և դրանք  
բացասական չանդրադառնա մարդու  
իրավունքները այս ազգային ինստիտուտի  
ինքնավարությունները [31-33-րդ կետեր],

B. Հստակեցնել Մարդու իրավունքները  
պաշտպանի որոշումներ կայացնելու  
լիազորությունը կարգավորող օրենսդրական  
կարգավորումները, մասնավորապես,  
աշխատակազմի աշխատողներին ընդհանուր թվի  
առնչությամբ՝ միաժամանակ հետևելով, որ  
Մարդու իրավունքները պաշտպանը բավականին  
լայն հայեցողություն ունենա աշխատակազմի  
աշխատողներին ընդհանուր քանակը որոշելու  
հարցում՝ հաստատված տարեկան բյուջեով  
հատկացված ֆինանսավորման սահմաններում  
[39-րդ կետ],

C. Մարդու իրավունքները պաշտպանին թույլ տալ  
իր աշխատակազմը հավաքագրել Պաշտպանի  
գրասենյակի ներքին ընթացակարգերով՝  
նկատի առնելով բազմակարծություն,  
գենդերային հավասարություն և պարտադիր

Կարծիք «Մարդու իրավունքները պաշտպանել մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայություն մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայություն մասին» օրենքի միջարժեք  
կարգավորումները վերաբերյալ

սկզբունքներն ու բաց, թափանցիկ ու  
արժանիքները վրահիմնված ընտրություն  
ընթացակարգերը: Միևնույն ժամանակ, թեև  
իրավաստի պետական բոլոր կառույցներին  
համար աշխատակիցներին հավաքագրման  
միասնական ընթացակարգեր սահմանելը,  
սակայն մարդու իրավունքները պաշտպանելու  
պետք է պահել իր աշխատակազմի հավաքագրման,  
պաշտոնի նշանակման և/կամ բարձրացման  
մասով վերջնական որոշում կայացնելու  
իրավասունությունը [45-րդ և 46-րդ կետեր], և

D. Ապահովել, որ գործող Սահմանադրական օրենքն  
ու դրահնարավոր հետագա փոփոխությունները  
ենթարկվեն ազդեցություն պատշաճ գնահատման,  
ինչպես նաև ներառական, ծավալուն ու  
արդյունավետ քննարկումներին, այդ թվում և  
հատկապես՝ Մարդու իրավունքները պաշտպանելու  
գրասենյակին, ինչպես նաև քաղաքացիական  
հասարակություն կազմակերպություններին  
հետ [51-52-րդ կետեր]:

**Այս և լրացուցիչ առաջարկությունները  
հնծատառ ներկայացված են սույն Կարծիքի  
տեքստում:**

ԵՄՀԿ հանձնառություններն իրականացնելու  
գործընթացում ԵՄՀԿ մասնակից  
պետություններին աջակցություն  
ցուցաբերելու իր մանդատի շրջանակներում  
ԵՄՀԿ/ԺՀՄԻԳ-ը, մասնակից պետություններին  
խնդրանքով, ուսումնասիրում է գործող  
օրենսդրությունն ու օրենսդրական  
նախագծերը՝ գնահատելով դրանց  
համապատասխանությունը մարդու  
իրավունքներին միջազգային չափորոշիչներին և  
ԵՄՀԿ հանձնառություններին, ներկայացնում է  
բարելավման ուղիղ ձևերը կոնկրետ  
առաջարկություններ:

Կարծիք «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին»  
 և անմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայուն թյան մասին»  
 օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայուն թյան մասին» օրենքի մի շարք  
 կարգավորուն մների վերաբերյալ

**ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ**

**I. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ ..... 6**

**II. ԿԱՐԾԻՔԻ ՇՐՋԱՆԱԿԸ ..... 6**

**III. ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ..... 8**

**1. ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՀԱՄԱՊԱՏԱՄԱՆ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՉԱՓՈՐՈՇԻՉՆԵՐԸ ԵՎ ԵԱՀԿ-Ի ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՉԱՓԱՆԻՇԻ ՀԱՆՁՆԱՌՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ..... 8**

**2. ՆԱԽԱՊԱՏՄՈՒԹՅՈՒՆ ..... 13**

**3. 2020 թ. կատարված օրենսդրական փոփոխուն թյունների վերլուն ծուն թյուն ..... 15**

**3.1. «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին» օրենքի և այլ օրենքների փոխհարաբերուն թյուններ ..... 16**

**3.2. Մարդու իրավունքների պաշտպանի իրավունուն թյուններն աշխատակազմի հետ փոխհարաբերուն թյուններն մ ..... 17**

3.2.1 Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմի պաշտուններին անվանացանկն ու հաստիքակազմը ..... 17

3.2.2 Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմի աշխատողներին առավելագուն յն քանակը ..... 22

3.2.3 Աշխատանքի ընդունման կարգուն ու պաշտունի փոփոխուն թյուններ/բարձրացուն մը ..... 26

**4. Առաջարկուն թյուններ փոփոխուն թյուններին նախագծի մշակման եվ ընդունման գործընթացի վերաբերյալ ..... 29**

Կարծիք «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայության մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի միջարք  
կարգավորումների վերաբերյալ

## I. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

1. 2021 թ. մարտի 17-ին Հայաստանի Հանրապետության Մարդու իրավունքների պաշտպանը դիմել է ԵԱՀԿ Ժնևյան վարչական հաստատությանը և մարդու իրավունքների գրասենյակ (այսուհետև՝ «ԵԱՀԿ/ԺՀ ՄԻԳ»)՝ «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին» սահմանադրական օրենքում (այսուհետև՝ «Սահմանադրական օրենք»), «Հանրային ծառայության մասին» օրենքում և «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքում 2020 թվականին կատարված օրենսդրական փոփոխությունների իրավական փորձաքննություն կատարելու խնդրանքով: Այս օրենսդրական բարեփոխումների հետևանքով Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի աշխատակազմը, որը մինչ այդ համարվում էր պետական ծառայության հատուկ տեսակ, կրկին դարձավ ՀՀ քաղաքացիական ծառայության համակարգի մաս, ինչպես նախքան ներկայիս Սահմանադրական օրենքի ընդունումն էր՝ 2016 թվականին:
2. 2021 թվականի ապրիլի 6-ին ԵԱՀԿ/ԺՀ ՄԻԳ-ն պատասխանել է այս դիմումին՝ հաստատելով, որ Գրասենյակը պատրաստ է իրավական կարծիք պատրաստել Սահմանադրական օրենքի, մասնավորապես, 2020 թվականի փոփոխությունների՝ մարդու իրավունքների միջազգային չափորոշիչներին և ԵԱՀԿ մարդկային չափանիշի հանձնառությունների համապատասխանության վերաբերյալ:
3. 2021 թվականի հունիսի 23-ին ԵԱՀԿ/ԺՀ ՄԻԳ-ը և փորձագետներն առցանց հանդիպել են Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմի հետ՝ համապատասխան օրենսդրության նշանակությունն ազդեցությունը ևն գլերեն թարգմանություն ճշգրտությունը պարզաբանելու նպատակով:
4. Սույն Կարծիքը կազմվել է վերոնշյալ դիմումին ի պատասխան: ԵԱՀԿ/ԺՀ ՄԻԳ-ն այս գնահատումը կատարել է իր մանդատի շրջանակներում՝ ԵԱՀԿ մասնակից Պետություններին՝ ԵԱՀԿ-ի մասով իրենց ստանձնած հանձնառությունները կյանքի կոչելու գործընթացում աջակցելու նպատակով:

## II. ԿԱՐԾԻՔԻ ՇՐՋԱՆԱԿԸ

Կարծիք «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայության մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի միջարք  
կարգավորումների վերաբերյալ

5. Սույն Կարծիքը վերաբերում է միայն  
նույն անասիրություններին և ներկայացված  
օրենսդրական փոփոխություններին: Ունենալով  
սահմանափակ շրջանակ՝ Կարծիքը չի հանդիսանում  
Հայաստանում Մարդու իրավունքների պաշտպանի  
գրասենյակի գործունեությունը կարգավորող  
նոր օրենսդրական և ինստիտուցիոնալ դաշտի  
կարծեք և համակողմանի ուսումնասիրություն:
6. Կարծիքն անդրադառնում է հիմնարար հարցերի և  
երևան է բերում մտահոգություններ տեղիք տվող  
նյութերը: Համառոտություններով և կատարումներով՝  
Կարծիքը կենտրոնանում է ոչ թե վերաբերելի  
դրույթների դրական կողմերի, այլ փոփոխություններ  
կամ լրամշակման կարիք ունեցող հարցերի վրա:  
Հաջորդիվ ներկայացված իրավական  
վերլուծությունը հիմնված է մարդու  
իրավունքների և իրավունքի գերակայության  
միջազգային և տարածաշրջանային  
չափորոշիչներին, նորմերին և  
հանձնարարականներին, ինչպես նաև ԵԱՀԿ  
մարդկային չափանիշի հանձնառություններին,  
վրա: Կարծիքում նաև, ըստ պատակահարմարության,  
ընդգծվել է այս բնագավառում ԵԱՀԿ այլ  
մասնակից Պետությունների դրական փորձը:  
Ներպետական օրենսդրությունն անդրադարձ  
կատարելիս՝ ԵԱՀԿ/ԺՀ ՄԻԳ-ը չի ջատագովում որևէ  
կոնկրետ երկրի մոդել, այլ նպատակադրում է  
հստակ տեղեկություններ տրամադրել կիրառելի  
միջազգային չափորոշիչներին վերաբերյալ՝  
միաժամանակ ցույց տալով, թե դրանք  
գործնականում ինչպես են իրացվում միջարք  
ներպետական օրենքներում: Մշտապես հարկ է  
ցանկացած առանձին երկրի օրինակի զգուշորեն  
մոտենալ, քանի որ հավանական է դրա մեկ այլ  
երկրում կրկնօրինակման անհնարինությունը, և  
այսպիսի օրինակները հարկ է դիտարկել ավելի  
լայն ազգային ինստիտուցիոնալ և իրավական  
շրջանակի լույսի ներքո, ինչպես նաև երկրի  
համատեքստում նախադրական մշակույթի ֆոնին:
7. Ավելին, Կանանց նկատմամբ խտրականությունների  
բռնկումների վերացման մասին կոնվենցիային<sup>1</sup>  
(այսուհետև՝ «CEDAW») և ԵԱՀԿ գենդերային  
հավասարության 2004 թ. գործողությունների  
ծրագրին<sup>2</sup>, ինչպես նաև ԵԱՀԿ  
գործողություններում, ծրագրերում և

<sup>1</sup> Կանանց նկատմամբ խտրականությունների բռնկումների վերացման  
մասին կոնվենցիային (այսուհետև՝ «CEDAW»), որն ընդունվել է 1979 թ.  
դեկտեմբերի 18-ին՝ Գլխավոր ասամբլեայի թիվ 34/180 բանաձևով:  
Ուկրաինան այս Կոնվենցիայի վավերացման իր գործիքն իրացրել  
է 1981 թ. մարտի 12-ին:  
<sup>2</sup> Տե՛ս [OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality](#), (ԵԱՀԿ-ի գենդերային  
հավասարության խթանման գործողություններին ծրագրի), որն  
ընդունվել է թիվ No.14/04 որոշմամբ, MC.DEC/14/04 (2004), կետ 32:

Կարծիք «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին»  
 և անմահ ազգային օրենքի, «Հանրային ծառայությունների մասին»  
 օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայությունների մասին» օրենքի միջարժեք  
 կարգավորումների վերաբերյալ

նախագծերում գեներալային հավասարություններ  
 ներառելու հանձնառություններին  
 համապատասխան՝ Կարծիքում, ըստ  
 նպատակահարմարությունների, հաշվի է առնված  
 գեներալային կարգավորումների մոտեցումը:

8. Սույն Կարծիքը հիմնված է համապատասխան  
 օրենսդրությունների, Հայաստանի Հանրապետության  
 Մարդու իրավունքների պաշտպանի տրամադրած  
 պաշտոնակալան գլերեն թարգմանություններով, որի  
 առանձին հատվածներ կցված են սույն  
 փաստաթղթին որպես հավելված: Հնարավոր են  
 սխալներ թարգմանություններում արդյունքում:  
 Կարծիքը նրկե այլ լեզվով թարգմանելու  
 պարագայում գերակա է առնված տարբերակը:
9. Վերը նշված լույսի ներքո, ԵԱՀԿ/ԺՀ ՄԻԳ-ը  
 ցանկանում է շեշտել, որ սույն Կարծիքը չի  
 խանգարում ԵԱՀԿ/ԺՀ ՄԻԳ-ին հետազոտում  
 նույնպես գրավոր կամ բանավոր հավելյալ  
 առաջարկություններ կամ մեկնաբանություններ  
 ձևակերպել Հայաստանում առկա համապատասխան  
 խնդիրների շուրջ:

**III. ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ**

**1. ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՉԱՓՈՐՈՇԻՉՆԵՐԸ ԵՎ ԵԱՀԿ-Ի ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՉԱՓԱՆԻՇԻ ՀԱՆՁՆԱՌՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ**

10. Մարդու իրավունքների ազգային ինստիտուտները  
 (այսուհետև՝ «ՄԻԱԻ-ներ») անկախ մարմիններ են,  
 որոնց մանդատը մարդու իրավունքները  
 պաշտպանելն ու խթանելն է: Այդ մարմինները  
 «հանդիսանում են մարդու իրավունքների  
 պաշտպանություն արդյունավետ ներպետական  
 համակարգերի առանցքային բաղադրիչ և տվյալ  
 երկրում մարդու իրավունքների հետևողական  
 խթանման ու պաշտպանություն անքակտելի  
 դերակատարներ»:<sup>3</sup>
11. Մարդու իրավունքների պաշտպանություն և  
 զարգացման ազգային ինստիտուտներին  
 կարգավիճակի վերաբերյալ ՄԱԿ-ի սկզբունքները,  
 որոնք հայտնի են նաև «Փարիզյան սկզբունքներ»  
 անվանմամբ, պարունակում են ՄԻԱԻ-ների մանդատի  
 և իրավասություններին վերաբերյալ

<sup>3</sup> Տե՛ս Մարդու իրավունքների բարձր հանձնակատարի գեկույցն  
 ուղղված ՄԱԿ-ի գլխավոր ասամբլեային, (2007), A/62/36, կետ 15:



Կարծիք «Մարդու իրավունքներն պաշտպանել մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայություն մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայություն մասին» օրենքի միջարժեք  
կարգավորումներն վերաբերյալ

միջազգայնորեն ճանաչված կանոններ: <sup>4</sup>  
Փարիզյան սկզբունքները նաև սահմանում են  
ՄԻԱԲ-ներին ստեղծման և գործունեության  
նվազագույն չափորոշիչները և խթանում են  
բազմակարծություն, թափանցիկություն  
առանցքային սկզբունքները, ՄԻԱԲ-ներին  
գործառնական և ինստիտուցիոնալ անկախության  
նարդյունավետություն երաշխիքները: Փարիզյան  
սկզբունքներին երդրումը և այս սկզբունքներին  
հիման վրա ՄԻԱԲ-ներին գնահատումն  
իրականացվում է Մարդու իրավունքներին  
ազգային ինստիտուտներին գլոբալ դաշինքի  
(այսուհետև՝ «ՄԻԱԲԳԴ») Հավատարմագրման  
ենթահանձնաժողովի (այսուհետև՝ ՀԵՀ) կողմից: <sup>5</sup>  
ՀԵՀ-ը գեկույցներ է հրապարակում  
պետություններին հավատարմագրման  
դիմումներին հիման վրա, ուսումնասիրում ՄԻԱԲ-  
ներին կարգավիճակը և դրանց տալիս է  
հավատարմագրման կարգավիճակի նշանակ: <sup>6</sup>  
ՄԻԱԲ-ներին կարգավիճակը կարելի է նաև  
վերանայել, եթե փոխվում է դրանք կարգավորող  
օրենսդրությունը: <sup>7</sup> ՀԵՀ-ն, ի լրումն, մշակում է

<sup>4</sup> Մարդու իրավունքներն պաշտպանության և կարգացման ազգային  
մարմիններին կարգավիճակի մասին ՄԱԿ-ի սկզբունքները  
(այսուհետև՝ «Փարիզյան սկզբունքներ») սահմանվել են Փարիզում  
Մարդու իրավունքներն պաշտպանության ազգային  
ինստիտուտներին մասին առաջին միջազգային աշխատաժողովի  
ընթացքում (7-9 հոկտեմբեր, 1991թ.) և ընդունվել են ՄԱԿ-ի Գլխավոր  
վեհաժողովի 1993թ. դեկտեմբերի 20-ին ընդունված 48/134 բանաձևով:

<sup>5</sup> Մարդու իրավունքներն ազգային ինստիտուտներին գլոբալ  
դաշինքը (ՄԻԱԲԳԴ), որը նախկինում հայտնի էր Մարդու  
իրավունքներն պաշտպանության և կարգացման ազգային  
ինստիտուտներին միջազգային կոորդինացիոն կոմիտե  
անվանմամբ, հիմնվել է 1993թ. և աշխարհի բոլոր կողմերում Մարդու  
իրավունքներն ազգային ինստիտուտներին (ՄԻԱԲ) միջազգային  
ասոցիացիան է: ՄԻԱԲԳԴ-ն խթանում և հզորացնում է ՄԻԱԲ-ները  
ըստ Փարիզյան սկզբունքներն և ապահովում է մարդու  
իրավունքներն պաշտպանության կարգացմանն ուղղված  
առաջնորդությունը:

<sup>6</sup> Տե՛ս ՄԻԱԲԳԴ կանոնադրության 15-րդ հոդվածը (2018թ. փետրվարի 22-  
ին ընդունված տարբերակով): Հավատարմագրումը պաշտոնական  
ճանաչումն է առայն, որ ՄԻԱԲ-ը բավարարում է կամ շարունակում է  
համապատասխանել Փարիզյան սկզբունքներին: ՀԵՀ-ը ՄԻԱԲ-ներին  
տալիս է «Ա» «Բ» կամ «Ը» կարգավիճակ: «Ա» կարգավիճակը նշանակում է, որ  
ՄԻԱԲ-ը լիովին համապատասխանում է Փարիզյան սկզբունքներին և  
միջազգային մակարդակում ձայնի իրավունք ունեցող անդամ է  
ՄԻԱԲ-ներին աշխատանքի վերաբերյալ քննարկումներին և իստեբի  
ընթացքում, «Բ» կարգավիճակը նշանակում է, որ ՄԻԱԲ-ը դեռևս  
լիովին չի համապատասխանում Փարիզյան սկզբունքներին կամ  
դեռ չի ներկայացրել բավարար փաստաթղթեր այս կապակցությամբ,  
իսկ «Ը» կարգավիճակի հաստատությունները Փարիզյան  
սկզբունքներին չհամապատասխանող հաստատություններն են:  
Հայաստանի Հանրապետությունում Մարդու իրավունքներին  
պաշտպանը այս պահին ունի «Ա» կարգավիճակ (այս կապակցությամբ  
տե՛ս ՀԵՀ-ի վերջերս ներկայացրած առաջարկությունները, ՀԵՀ  
գեկույցը և 2019թ. մարտին արված առաջարկությունները, էջ 13-15):

<sup>7</sup> ՄԱԿ-ի Զարգացման ծրագիր (այսուհետև՝ «ՄԱԶԾ») և ՄԱԿ-ի Մարդու  
իրավունքներին գերազույն հանձնակատարի գրասենյակ



Կարծիք «Մարդու իրավունքներին պաշտպանի մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայությունների մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայությունների մասին» օրենքի միջարժեք  
կարգավորումների վերաբերյալ

պահանջվող անհրաժեշտ համունություններին, և նրան  
նաև ապահովում է կանանց հավասար  
ներգրավվածությունը ՄԻԱԻ-ում<sup>10</sup> Այս  
գործընթացը պետք է լինի ՄԻԱԻ-ի միանման  
հայեցողությունների 2-րդ անակնարկում: Կարևորելով  
հանդերձայն, որ Փարիզյան սկզբունքները չեն  
բացառում, որ ՄԻԱԻ-ը կարող է նախատեսված  
ընթացակարգով աշխատանքի վերցնել անհրաժեշտ  
համունություններին փորձի տիրապետող հանրային  
ծառայողին՝ ՀԵՀ-ն, այդուհանդերձ, վերահաստատել  
է ՄԻԱԻ առկայությունը և նրա պեսակարան կալվելու և  
կանադարությունը միջամտություններից անկախ  
եղանակով գործելու հնարավորություն  
կարևորությունը: Հավաքագրման գործընթացը  
միջտպետք է բաց լինի բոլորի համար, լինի  
թափանցիկ, արժանիքներին վրահիմնված և ՄԻԱԻ  
միանման հայեցողությունների դաշտում<sup>11</sup>

14. ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեան և ՄԱԿ-ի Մարդու  
իրավունքներին խորհուրդը ՄԻԱԻ-ներին մասին  
բազմաթիվ բանաձևեր են ընդունել: <sup>12</sup> Բացի այդ,  
ՄԱԿ-ի Զարգացման ծրագրերը (այսուհետ՝ «ՄԱԶԾ») և  
ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքներին գերագույն  
հանձնակատարի գրասենյակը (այսուհետ՝ «ՄԻԳՀԳ»)՝  
հրապարակել են Մարդու իրավունքներին ազգային  
ինստիտուտներին հետ համագործակցություն  
գործիքակազմ: Գործիքակազմը նկարագրում է  
ՄԻԱԻ-ներին տարբեր մոդելներ և ուղղորդում է  
տրամադրում այն մասին, թե ինչպես կարելի է  
աջակցել ՄԻԱԻ-ներին դրանց գոյություն տարբեր  
փուլերում՝ ստեղծումից մինչև կայացած ՄԻԱԻ-  
ներ դառնալու ճանապարհին գարգացման

<sup>10</sup> Տե՛ս 2018թ. փետրվարի 21-ի ՀԵՀ ընդհանուր դիտարկումները 1.7, էջ 20:

<sup>11</sup> 2018թ. փետրվարի Ընդհանուր դիտարկումներ 2.4, էջ 39:

<sup>12</sup> Տե՛ս, օրինակ, ՄԱԿ-ի Գլխավոր վեհաժողով, Բանաձև թիվ 70/163  
Մարդու իրավունքներին պաշտպանություն և զարգացման ազգային  
ինստիտուտներին մասին, A/RES/70/163, ընդունվել է 17 դեկտեմբերի,  
2015թ.: Բանաձևեր թիվ 63/169 և 65/207 Օմբուդսմանի, միջնորդի կամ  
մարդու իրավունքներին պաշտպանություն և զարգացման գործում  
մարդու իրավունքներին ազգային այլ ինստիտուտներին դերի  
մասին, A/RES/63/169 և A/RES/65/207, համապատասխանաբար ընդունվել են 18  
դեկտեմբերի, 2008թ. և 21 դեկտեմբերի, 2010թ., Բանաձևեր թիվ 63/172 և 64/161  
Մարդու իրավունքներին պաշտպանություն և զարգացման ազգային  
ինստիտուտներին մասին, A/RES/63/172 և A/RES/64/161, ընդունվել են  
համապատասխանաբար 18 դեկտեմբերի, 2008թ. և 18 դեկտեմբերի, 2009թ., և  
Բանաձև թիվ 48/134 Մարդու իրավունքներին պաշտպանություն և  
զարգացման ազգային ինստիտուտներին մասին, A/RES/48/134, ընդունվել  
է 4 մարտի 1994թ.: Տե՛ս նաև ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքներին խորհրդի  
թիվ 27/18 բանաձևը մարդու իրավունքներին պաշտպանություն և  
զարգացման ազգային ինստիտուտներին մասին, ընդունվել է 7  
հոկտեմբերի, 2014թ.:

Կարծիք «Մարդու իրավունքներին պաշտպանի մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայություն մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայություն մասին» օրենքի միջարժեք  
կարգավորումներին վերաբերյալ

նպատակով տրամադրվող աջակցություն  
ներկայացվում է: <sup>13</sup>

15. 1990թ. Կոպենհագենյան փաստաթղթում ԵԱՀԿ  
մասնակից պետությունները հանձնառություն են  
ստանձնել նպատակով «մարդու իրավունքներին  
իրավունքի գերակայությունը ներդրում անկախ  
ազգային ինստիտուտներին ստեղծմանը և  
հզորացմանը»: <sup>14</sup> ԵԱՀԿ-ի այլ  
հանձնառությունները հետագայում նորից  
2020-ականներին մարդու իրավունքներին  
պաշտպանության և զարգացման գործում ՄԻԱԻ-  
ներին կարևոր դերը, մասնավորապես՝ դրան  
անդրադարձնելու Ահաբեկչության դեմ պայքարին  
նույն ժամանակահատվածում, որը ԵԱՀԿ/ԺՀ ՄԻԳ-ի առջև խնդիր է դնում  
շարունակել և ընդլայնել «Պետություններին  
խնդրանքով ժողովրդավարական  
հաստատություններին կառուցումը խթանելու  
ջանքերն ու օժանդակությունը, ի թիվ այլոց,  
սատարելով [...] օմբուդսմանի ինստիտուտի  
հզորացմանը»: <sup>15</sup>

16. Եվրոպայի խորհրդի մակարդակում (այսուհետև՝  
«ԵԽ»)՝ Խորհրդարանական վեհաժողովի թիվ 1615 (2003)  
հանձնարարականում թվարկվում է նորոշակի  
անանձնատիրություններ, որոնք անհրաժեշտ են  
հատկապես օմբուդսմանի ինստիտուտի  
արդյունավետ աշխատանքի համար: <sup>16</sup> Իրավունքի  
միջոցով ժողովրդավարություն էվրոպական  
հանձնաժողովը (այսուհետև՝ «Վենետիկի  
հանձնաժողով»), ի լրումն ՄԻԱԻ մասին  
օրենսդրության վերաբերյալ քաղաքական  
կարծիքներին, 2019 թվականին հրապարակել է  
Օմբուդսմանի ինստիտուտի պաշտպանության և

<sup>13</sup> ՄԱԶԾ-ՄԻԳՀԳ «Մարդու իրավունքներին ազգային ինստիտուտներին  
հետ համագործակցություն գործիքակազմ» (այսուհետև՝ «ՄԱԶԾ-  
ՄԻԳՀԳ գործիքակազմ») դեկտեմբեր 2010թ., էջ 241:

<sup>14</sup> Տե՛ս ԵԱՀԿ Կոպենհագենյան փաստաթուղթը (1990թ.), մաս 27:

<sup>15</sup> Տե՛ս «Ահաբեկչության դեմ պայքարի Բուխարեստի  
գործողություններին ծրագիրը» (2001թ.), ԵԱՀԿ նախարարներին  
խորհրդին Ահաբեկչության դեմ պայքարի MC(9).DEC/1 որոշման  
հավելված, 4-րդ կետերի, 2001թ., մաս 10:

<sup>16</sup> Եվրոպայի խորհրդի խորհրդարանական վեհաժողով (ԵԽՎ), Թիվ 1615  
(2003) հանձնարարականը օմբուդսմանի ինստիտուտի վերաբերյալ,  
2003 թ. սեպտեմբերի 8, տե՛ս նաև՝ ԵԽ-ի մյուս վերաբերելի  
փաստաթղթերը, օրինակ՝ ԵԽ նախարարներին կոմիտեի թիվ Rec(97)14E  
հանձնարարականը մարդու իրավունքներին խթանման և  
պաշտպանության անկախ ներպետական հաստատություններին  
ստեղծման վերաբերյալ, 1997թ. սեպտեմբերի 30, ԵԽՎ, թիվ 1959 (2013)  
հանձնարարականը Եվրոպայում օմբուդսմանի  
հաստատություններին հզորացման վերաբերյալ, ընդունված՝ 2013թ.  
հոկտեմբերի 4-ին:

Կարծիք «Մարդու իրավունքները պաշտպանել մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայություն մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայություն մասին» օրենքի միջարժեք  
կարգավորումները վերաբերյալ

խթանման վերաբերյալ սկզբունքները («Վեներե տիկի  
սկզբունքներ»):<sup>17</sup>

## 2. ՆԱԽԱՊԱՏՄՈՒԹՅՈՒՆ

17. Մարդու իրավունքները պաշտպանելու հիմնական  
ՄԻԱԲ-ն է Հայաստանում ներկայումս ի ՀԵՀ-ի «A»  
կարգի հավատարմագիրը: Պաշտպանելու ստիտուտը  
հիմնվել է 2004 թվականին, և ամենավերջին  
սահմանադրական օրենքն ընդունվել է 2016  
թվականին, որին հաջորդել են դրա  
համապատասխանեցումը 2015թ. Սահմանադրությանը:  
Դրանից հետո այն մի քանի անգամ  
փոփոխությունները է ենթարկվել,  
ամենավերջինը եղել է 2020թ. հունվարին:
18. Ուտ Սահմանադրական օրենքի 2-րդ հոդվածի`  
Մարդու իրավունքները պաշտպանելու նախ  
վերապահված Հայաստանում «Խոշտանգումները և  
այլ դատան, անմարդկային կամ  
արժանապատվությունը նվաստացնող  
վերաբերմունքի կամ պատժի դեմ» ՄԱԿ-ի  
կոնվենցիայի կամ ընտիր արձանագրությունը  
սահմանված կանխարգելման ազգային մեխանիզմի  
կարգավիճակը: Նույն դրույթով ամրագրված է նաև,  
որ Մարդու իրավունքները պաշտպանելու մասին  
ներառում է «Երեխայի իրավունքներ մասին» ՄԱԿ-ի  
կոնվենցիայի և «Համադամումությունում ներգր  
անձանց իրավունքները մասին» ՄԱԿ-ի  
կոնվենցիայի իրականացման նկատմամբ  
պետությունը վերահսկողությունը, ինչպես նաև  
երեխաները և համադամումությունում ներգր  
անձանց իրավունքները պաշտպանությունը և  
խթանումը:
19. Սահմանադրության 191-րդ հոդվածի 1-ին կետը  
Մարդու իրավունքները պաշտպանելու նկարագրում  
է որպես «անկախ պաշտոնատարանձ, որը հետևում է  
պետական և տեղական ինքնակառավարման  
մարմիններին ու պաշտոնատարանձանց կողմից  
մարդու իրավունքները և ազատությունները  
պահպանմանը», իսկ «Մարդու իրավունքները  
պաշտպանելու մասին» օրենքով սահմանված  
դեպքերում` «նախ կազմակերպություններին  
կողմից» մարդու իրավունքները և  
ազատությունները պահպանմանը, և «նպաստում է  
խախտված իրավունքները և ազատությունները  
վերականգնմանը, իրավունքներին ու  
ազատություններին առնչվող նորմատիվ  
իրավական ակտերի կատարելագործմանը»:

<sup>17</sup> Իրավունքի միջոցով ժողովրդավարություն է վրոպական  
հանձնաժողովը (Վեներե տիկի հանձնաժողով), Օմբուդսմանի  
ինստիտուտի պաշտպանություն և խթանման սկզբունքներ  
(Վեներե տիկի սկզբունքներ), 3-րդ մայիսի, 2019թ.:

Կարծիք «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայության մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի միջարք  
կարգավորումների վերաբերյալ

Սահմանադրության 193-րդ հոդվածը պարունակում է Մարդու իրավունքների պաշտպանի կոնկրետ երաշխիքներ, օրինակ նախատեսվում է անձեռնմխելիությունը իրավունքը, գործունեությունը այն տեսակները, որոնք անհամատեղելի են Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործառնության հետ, և ֆինանսավորմանը վերաբերող միջարք հատուկ դրույթներ: Այսպիսով, այս հոդվածի 4-րդ մասը նախատեսում է, որ «պետությունն ապահովում է Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության պատշաճ ֆինանսավորումը»:

20. ՄԻԱԻ ֆինանսավորման վերաբերյալ կոնկրետ դրույթներ է պարունակում Սահմանադրական օրենքը, մասնավորապես հոդված 8-ը, որը երաշխավորում է Մարդու իրավունքների պաշտպանի և նրա գրասենյակի համարժեք ֆինանսավորումը պետական բյուջեից՝ առանձին տոհմով, Մարդու իրավունքների պաշտպանի և նրա աշխատակազմի աշխատանքի սահուն ընթացքն ապահովելու նպատակով: Այդ նույն դրույթի համաձայն, Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի ֆինանսավորման բյուջետային հայտը ներկայացնում է կառավարություն, որի կողմից հաստատման պարագայում տվյալ բյուջետային հայտը ներառվում է պետական բյուջեի նախագծում: Եթե կառավարությունը մերժում է պաշտպանի բյուջետային հայտը, ապա այն ներկայացվում է Ազգային ժողով՝ պետական բյուջեի նախագծի հետ մեկտեղ: Կառավարությունն այնուհետև Ազգային ժողովին նույն Մարդու իրավունքների պաշտպանի ներկայացնում է հայտի մերժման իր հիմնավորումը: 8-րդ հոդվածի 6-րդ կետի համաձայն, Պաշտպանը մասնակցում է «Պետական բյուջեի մասին» օրենքի նախագծի վերաբերյալ Ազգային ժողովի լուսնային քննարկում, որքանով դրանք վերաբերում են իր գրասենյակի բյուջեին: 8-րդ հոդվածի 5-րդ հոդվածի համաձայն, Պաշտպանի և նրա աշխատակազմի համար պետական բյուջեից հատկացվող ֆինանսավորումը «չի կարող պակաս լինել նախորդ տարի տրամադրված չափից»:<sup>18</sup>

21. 2020 թ. սկսված բարեփոխումների արդյունքում Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի աշխատակազմը, ինչպես նաև մյուս անկախ պետական կառույցների աշխատակազմերը ՀՀ քաղաքացիական

<sup>18</sup> 2021 թ. առաջին կիսամյակում մշակվել է օրենքի փոփոխություն՝ նույն հոդված այս կարգավորման վերացմանը, որի վերաբերյալ ԵԱՀ Կ/ԺՀ ՄԻԳ-ն առանձին կարծիք է տվել (տե՛ս ԵԱՀ Կ/ԺՀ ՄԻԳ-ի 2021 թ. մայիսի 12-ի կարծիքը «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին» օրենքի 8-րդ հոդվածում փոփոխությունն կատարելու մասին օրենքի նախագծի վերաբերյալ): Այս օրենսդրական փոփոխության նախագիծն այնուհետև դուրս է հանվել շրջանառությունից:

Կարծիք «Մարդու իրավունքներն պաշտպանի մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայությունների մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայությունների մասին» օրենքի միջարք  
կարգավորումների վերաբերյալ

ծառայությունների համակարգի մաս են կազմում (նախկինում դա համարվում էր պետական ծառայություն հատուկ տեսակ): Մարդու իրավունքներն պաշտպանի աշխատակազմի հետ առցանց հանդիպումների ընթացքում հավաքած տեղեկություններով հաստատվել է, որ այդ օրենսդրական փոփոխությունների նպատակը հանրային ծառայությունների բոլոր տեսակները կարգավորող միասնական օրենսդրությունն ապահովելն է: Այսպես, Սահմանադրական օրենքի 34-րդ հոդվածը նախատեսում է, որ Մարդու իրավունքներն պաշտպանի գրասենյակում «ծառայությունը» քաղաքացիական ծառայություն տեսակ է, որը կարգավորվում է «Քաղաքացիական ծառայությունների մասին» օրենքով, եթե այլ բան նախատեսված չէ Սահմանադրական օրենքով:

22. Մարդու իրավունքներն պաշտպանը շարունակում է հաստատել գրասենյակի ներքին կանոնակարգում և կառուցվածքային ստորաբաժանումների կառուցվածքը (38-րդ հոդվածի 3-րդ կետ), հաստատում և փոփոխում է աշխատակազմի աշխատողներին քանակը և հաստիքացուցակը (39-րդ հոդվածի 1-ին կետի 3-րդ ենթակետ), և հաստատում և փոփոխում է քաղաքացիական ծառայությունն պատուններին ցանկում և օրենքով նախատեսված այլ պաշտոններին անձնագրերը (39-րդ հոդվածի 1-ին կետի 4-րդ ենթակետ): 39-րդ հոդվածի 1-ին կետի 5-րդ ենթակետի համաձայն, Մարդու իրավունքներն պաշտպանը նաև նշանակում և պաշտոնից ազատում է քաղաքացիական ծառայողներին և գրասենյակում այլ պաշտոններ զբաղեցնող անձանց, կիրառում է «խրախուսման միջոցներ» և նշանակում է կարգապահական տույժեր: Մարդու իրավունքներն պաշտպանը նաև սահմանում է գրասենյակում պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վերապատրաստման կարգը, աշխատանքի գնահատման չափանիշներն և վարքագծային կանոնները, ինչպես նաև ներքին կարգապահական կանոնները և գործերի վարման կարգը (39-րդ հոդվածի 1-ին կետի 6-րդ ենթակետ), ինչպես նաև սահմանում է Մարդու իրավունքներն պաշտպանի գրասենյակում քաղաքացիական ծառայությունների պաշտոններին համալրման մրցույթի կարգը՝ հիմնվելով «Քաղաքացիական ծառայությունների մասին» օրենքի վրա (39-րդ հոդվածի 1-ին կետի 7-րդ ենթակետ):

**3. 2020 թ. ԿԱՏԱՐՎԱԾ ՕՐԵՆՍԴՐԱԿԱՆ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ**

23. Այս գրավոր դիմումով Մարդու իրավունքներն պաշտպանը միջարք մտահոգություններ է բարձրացրել նոր օրենսդրություն կիրառման վերաբերյալ: Նա նշել է, որ Քաղաքացիական

Կարծիք «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայությունների մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայությունների մասին» օրենքի միջարք  
կարգավորումների վերաբերյալ

Ծառայությունների գրասենյակը պարբերաբար մերժել է աշխատողներին պաշտոններին անվանացանկերին և հաստիքացուցակներին վերաբերյալ իր առաջարկությունները, ինչը նշանակում է, որ Մարդու իրավունքների պաշտպանն հնարավորություն ունի փոխել և առկա պաշտոնները կամ անկախորոշում կայացնելու աշխատողներին պաշտոնի բարձրացման վերաբերյալ կամ փոփոխելու այդ որոշումը: Ըստ Մարդու իրավունքների պաշտպանի՝ սա, ինչպես նաև Սահմանադրական օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայությունների մասին» օրենքի և օրենսդրական այլ ակտերի միջև անհամապատասխանություններն անդրադարձել են Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի կազմակերպական կառուցվածքի ամբողջականություն և վերջինիս գործունեությունը: Աստիճանաբար, ինչը սպառնում է գրասենյակի ինքնավարությունն ու անկախությունը:

**3.1. «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին» օրենքի և այլ օրենքների փոխհարաբերությունը**

24. Սահմանադրական օրենք, ինչպես նշված է օրենքի վերնագրում՝ «Սահմանադրական օրենք», նշանակում է, որ ի տարբերություն այլ օրենքների՝ դրանք նաև համարվում են խորհրդարանականների ընդհանուր ձայների առնվազն երեք հինգերորդը (Սահմանադրության 103-րդ հոդվածի 2-րդ կետ): Սահմանադրության 5-րդ հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն սանձանակում է, որ այն իր կարգավիճակով մյուս օրենքներից և ենթաօրենսդրական ակտերից բարձր է: Այդ մասին նշված է նաև Սահմանադրական օրենքի 34-րդ հոդվածում, որտեղ ամրագրված է, որ Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմի աշխատողներին, որոնք հանդիսանում են քաղաքացիական ծառայողներ, վերաբերող հարցերը կարգավորվում են «Քաղաքացիական ծառայությունների մասին» օրենքով, եթե Սահմանադրական օրենքն այլ բան չի նախատեսում: «Քաղաքացիական ծառայությունների մասին» օրենքի 2-րդ հոդվածը՝ օրենքի կարգավորման առարկայի վերաբերյալ նույնությամբ ամրագրում է, որ այլ կառույցներին թվում, Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակում հանրային ծառայությունների իրավահարաբերություններին կատմամբ «Քաղաքացիական ծառայությունների մասին» օրենքը տարածվում է այն դեպքում, եթե այլ օրենքներով «առանձնահատկություններ» սահմանված չեն (տվյալ դրույթի 2-րդ մասը): Հետևաբար, Սահմանադրական օրենքը գերակա է



Կարծիք «Մարդու իրավունքները պաշտպանել մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայություն մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայություն մասին» օրենքի միջարժեք  
կարգավորումները վերաբերյալ

«Քաղաքացիական ծառայություն մասին» օրենքի  
նկատմամբ, որը տարածվում է միայն այն հարցերի  
վրա, որոնք արդեն իսկ կարգավորված չեն  
սահմանադրական օրենքով:

25. Նույն կերպ, կրկին, Սահմանադրություն 5-րդ  
հոդվածի 2-րդ կետով սահմանված օրենքներ  
ստորակարգություն համաձայն, սահմանադրական  
օրենքը, երկու օրենքներ միջև հակասություն  
դեպքում, գերակա է «Հանրային ծառայություն  
մասին» օրենքի, ինչպես նաև ենթաօրենսդրական  
ակտերի նկատմամբ:

**3.2. Մարդու իրավունքները պաշտպանել  
իրավասություններն աշխատակազմի հետ  
փոխհարաբերություններում**

**3.2.1 Մարդու իրավունքները պաշտպանել  
աշխատակազմի պաշտոններին վանացանկն ու  
հաստիքակազմը**

26. Սահմանադրական օրենքի 38-րդ հոդվածի համաձայն,  
Մարդու իրավունքները պաշտպանելու հաստատում է  
իր աշխատակազմի կանոնադրությունն ու  
կառուցվածքը: Սահմանադրական օրենքի 39-րդ  
հոդվածով նախատեսված է, որ Մարդու  
իրավունքները պաշտպանելու հաստատումն  
փոփոխում է աշխատակազմի աշխատողների քանակն  
ու հաստիքացուցակը (1-ին կետի 3-րդ ենթակետ) և  
կարող է փոխել քաղաքացիական ծառայություն  
պաշտոններին վանացանկերը և իր գրասենյակի  
մյուս պաշտոններին կարագրերը (1-ին կետի 4-րդ  
ենթակետ): Սահմանադրական օրենքով չի  
նախատեսվում, որ Մարդու իրավունքները  
պաշտպանելու պետք է ստանա այլ պետական  
մարմիններին հաստատումը նախքան այդ  
որոշումները իրագործումը:

27. Միևնույն ժամանակ, «Քաղաքացիական  
ծառայություն մասին» օրենքի 5-րդ հոդվածով  
ամրագրված է, որ պետական մարմիններում  
քաղաքացիական ծառայություն պաշտոններին  
նկարագրերը պետք է հաստատվեն Քաղաքացիական  
ծառայություն գրասենյակի կողմից, որը ՀՀ  
վարչապետի գրասենյակի ենթակայություններ  
է, և պատասխանատու է քաղաքացիական  
ծառայություն ունեցող կազմակերպման ու  
միասնականության համար՝ ունի  
օրենքով և այլ իրավական ակտերով սահմանված  
կարգով (ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 38-րդ  
հոդված): Քաղաքացիական ծառայություն  
գրասենյակը նաև իրականացնում է  
«համապատասխան մարմիններին մարդկային  
նեսուրսներին կառավարման մեթոդաբանական  
ուղղորդումն ու վերահսկողությունը»:

Կարծիք «Մարդու իրավունքներին պաշտպանի մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայություն մասին»  
օրենքի «Քաղաքացիական ծառայություն մասին» օրենքի միջարժեք  
կարգավորումներին վերաբերյալ

Այսպիսով, «քաղաքացիական ծառայություն  
պաշտոններին անվանացանկում փոփոխություններ  
լրացումներ կատարելու իրավական հիմքի  
առաջացման պահից մեկ ամսվա ընթացքում»  
համապատասխան մարմնի գլխավոր քարտուղարը  
հաստատված մեթոդաբանությունը համապատասխան  
կազմված և փաստաթղթերով հիմնավորված  
առաջարկությունը քաղաքացիական ծառայություն  
պաշտոններին անձագրերի հետևելու արդյունավետ  
քաղաքացիական ծառայություն գրասենյակ  
(«Քաղաքացիական ծառայություն մասին» օրենքի 5-րդ  
հոդվածի 5-րդ կետ): Քաղաքացիական ծառայություն  
գրասենյակն այնուհետև պաշտոնապես հաստատում  
կամ մերժում է առաջարկությունը:

28. «Քաղաքացիական ծառայություն մասին» օրենքի 5-րդ  
հոդվածի 7-րդ կետի համաձայն, «քաղաքացիական  
ծառայություն պաշտոնի գնահատման,  
դասակարգման, անվանումներին, քաղաքացիական  
պաշտոններին անձագրերի կազմման, պաշտոններին  
ընդհանուր համակարգում տեղակայման,  
իրավունքներին և պարտականություններին,  
անվանացանկի վարման, ինչպես նաև տվյալ  
քաղաքացիական ծառայություն պաշտոնը  
գրադեցնելու համար քաղաքացիական ծառայողին  
մասնագիտական գիտելիքներին  
կումպետենցիաների տիրապետման տեսանկյունից  
ներկայացվող պահանջները սահմանելու  
մեթոդաբանությունը հաստատում է  
փոխվարչապետը»:

29. Մարդու իրավունքներին պաշտպանի դիմումում  
ներկայացված տեղեկատվությունը համաձայն  
ինչպես հաստատվել է Մարդու իրավունքներին  
պաշտպանի գրասենյակի ներկայացուցիչների հետ  
առցանց հանդիպման ընթացքում, Մարդու  
իրավունքներին պաշտպանը պաշտոններին  
անվանացանկում հաստիքացուցակը  
ներկայացնում է Քաղաքացիական ծառայություն  
գրասենյակի հաստատմանը, ինչը «Քաղաքացիական  
ծառայություն մասին» օրենքի 5-րդ հոդվածի 5-րդ  
կետով սահմանված կարգի պահանջ է: Մակայն հստակ  
չէ՝ արդյոք Մարդու իրավունքներին պաշտպանն, ըստ  
էություն, պարտավոր է դաանել, քանի որ  
Սահմանադրություն 5-րդ հոդվածի 2-րդ կետի  
համաձայն սահմանադրական օրենքը գերակա է  
սովորական օրենսդրություն, այդ թվում՝  
«Քաղաքացիական ծառայություն մասին» օրենքի  
նկատմամբ: Այսպիսով, Սահմանադրական օրենքի 34-րդ  
հոդվածով ամրագրված է, որ «Քաղաքացիական  
ծառայություն մասին» օրենքը տարածվում է  
Մարդու իրավունքներին պաշտպանի աշխատակազմի  
վրա, եթե Սահմանադրական օրենքով այլ բան  
նախատեսված չէ: Հաշվի առնելով այն, որ  
Սահմանադրական օրենքում նշված է, որ Մարդու

Կարծիք «Մարդու իրավունքներն պաշտպանել մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայություն մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայություն մասին» օրենքի միջարժեք  
կարգավորումներն ընդգրկող փոփոխությունները:

Իրավունքներն պաշտպանելու հաստատում է իր  
գրասենյակի հաստիքացուցակը և չի  
հիշատակվում, որ Մարդու իրավունքներն  
պաշտպանն, իր հերթին, դիմում է Քաղաքացիական  
ծառայություն գրասենյակ՝ ստանալու վերջինիս  
հավանությունը, միանգամայն հնարավոր է, որ  
օրենքով Մարդու իրավունքներն պաշտպանն ազատ  
է իր հայեցողությունը ամբողջովին իր գրասենյակի  
հաստիքակազմում պաշտոններին վանացանկը:<sup>19</sup>

30. Փարիզյան սկզբունքները, ՀԵՀ-ի ընդհանուր  
հանձնարարականներում տրված  
մեկնաբանությունը, կարևորում են ՄԻԱԻ-ներին՝  
իրենց մանդատի իրականացման համար անհրաժեշտ  
կադրային կառուցվածք և նրակավորումներ  
սահմանելու օրենսդրություն ամրագրված  
լիազորությունները:<sup>20</sup> Ավելին, հարկ է հիշել, որ  
Քաղաքացիական ծառայություն գրասենյակը  
գործում է ՀՀ վարչապետի գրասենյակի հովանու  
ներքո: Քաղաքացիական ծառայություն  
գրասենյակին չափազանց մեծ դերակատարում  
տալը՝ Մարդու իրավունքներն պաշտպանելու  
աշխատակազմի պաշտոններին վանացանկում  
և հաստիքակազմը որոշելու հարցում, կարող է  
մտահոգություն տեղիք տալ վերջինիս  
անկախությունն առնչությամբ: Ինչպես նշել է ՀԵՀ-  
ը, ՄԻԱԻ-ները պետք է լինեն և ընկալվեն որպես  
կառավարություն միջամտություններ անկախ  
գործելու հնարավորություններ և ներգործ  
կառույցներ: Եթե ՀՀ վարչապետի գրասենյակը,  
Քաղաքացիական ծառայություն գրասենյակի  
միջոցով, հնարավորություններ և ներ  
հավանություն տալու կամ չտալու Մարդու  
իրավունքներն պաշտպանելու աշխատակազմի  
պաշտոններին վանացանկին և հաստիքակազմին,  
ապա չի բացառվում, որ այդ լիազորություններ  
կարող է օգտագործվել Մարդու իրավունքներն  
պաշտպանելու աշխատանքը քաղաքական պատճառներով  
սահմանափակելու և պատակով կամ ընկալվել  
որպես այդպիսին:

31. Միևնույն ժամանակ, եթե ՀՀ կառավարությունը  
ցանկանում է որոշակի միասնականություն  
պահպանել քաղաքացիական ծառայողներին  
վերաբերող հարցերում, այդ թվում՝ կոչումներին  
և հաստիքացուցակներին կամ թափուր հաստիքներին

<sup>19</sup> Մա, թերևս, այդպես է ԵԱՀԿ մասնակից պետություններում,  
օրինակ՝ Էստոնիայում, որտեղ մարդու իրավունքներն հարցերով  
գրադրվող կառույցը՝ Արդարադատության կանցլերը, սահմանում է  
գրասենյակի ներքին կանոնադրություններ, կառուցվածքն ու  
հաստիքացուցակն ու կառուցվածքային ստորաբաժանումները,  
ինչպես նաև կարող է պաշտոնները դասակարգել ըստ պաշտոններին  
խմբերի (տե՛ս Արդարադատության կանցլերի մասին օրենքի 36-րդ  
հոդվածի 2-րդ կետը):

<sup>20</sup> 2018 թ. փետրվարի 21-ի Ընդհանուր դիտարկումներ 2.4, էջ 39:

Կարծիք «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայությունների մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայությունների մասին» օրենքի միջարժեք  
կարգավորումների վերաբերյալ

համալրման մրցակցային գործընթացների մասով,  
ապայանում տեղում նաև ինքնաբերաբար չի հակասում  
Փարիզյան սկզբունքներին: Իսկապես, ՀԵՀ-ը նշել  
է, որ քաղաքացիական ծառայողներին՝ ՄԻԱԻ-ներին  
աշխատակազմում հավաքագրելու և աշխատանքի  
ընդունելու գործընթացում հավաքագրման  
միասնական պետական ընթացակարգերն, ինքնին,  
խնդրահարույց չեն, պայմանով, որ ընթացակարգը  
լինի անկախ օբյեկտիվ և ապահովի բաց, թափանցիկ  
և արժանիքներով բաղկացված ընտրություն,<sup>21</sup>  
միաժամանակ երաշխավորելով անհրաժեշտ  
բազմակարծությունն և գենդերային  
հավասարությունը և այնպիսի հաստիքային  
կադրեր, որոնք տիրապետում են ՄԻԱԻ-ի մանդատի  
իրականացման համար անհրաժեշտ  
որակավորումներին: Այս մտածողումները չպետք է  
բացասական անդրադառնան ՄԻԱԻ-ի իրողություն և կախ  
ունակությունավետ կերպով կատարելու  
ունակությունները. մասնավորապես՝ ՄԻԱԻ-ներին  
նկատմամբ կիրառվող ադմինիստրատիվ  
պահանջները պետք է հստակ սահմանված լինեն և  
չպետք է ավելի դժվարակիր լինեն, քան այլ անկախ  
պետական կառույցների նկատմամբ կիրառվող  
պահանջները:<sup>22</sup> Նույնը, թերևս, վերաբերում է  
Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմի  
պաշտոններին և վանացանկին և հաստիքակազմին,  
ինչը նշանակում է, որ միասնական մտածողումը,  
որով պահանջվում է Քաղաքացիական  
ծառայություն գրասենյակ ներկայացնել  
անվանացանկի և հաստիքակազմի վերաբերյալ իր  
առաջարկությունը, համահունչ կլինի Փարիզյան  
սկզբունքներին, եթե այդ գործընթացները  
կարգավորող նորմերը հստակ սահմանված ու  
ձևակերպված լինեն այնպես, որ երաշխավորեն  
Գրասենյակի անկախությունը գործադիրի հետ  
փոխհարաբերություններում:<sup>23</sup>

<sup>21</sup> ՀԵՀ, 2016 թ. նոյեմբերի 14-18-ը կայացած նիստի հաշվետվություն և  
առաջարկություններ, Տանգանիային ուղղված կոնկրետ  
առաջարկություններ. Մարդու իրավունքների հանձնաժողովը և  
լավ կառավարումը (CHRAGG), էջ 52:

<sup>22</sup> ՀԵՀ, 2016 թ. մայիսի 9-13-ը կայացած նիստի հաշվետվություն և  
առաջարկություններ, Մոնտենեգրոյին ուղղված կոնկրետ  
առաջարկություններ. Մարդու իրավունքների  
ազատություններին պաշտպանը (PHRF), էջ 19:

<sup>23</sup> Այս համատեքստում տես Ֆրանսիայի փորձը, որտեղ 2014 թ.  
որոշմամբ *Défenseur des droits*-ը որոշում է կայացրել իր սեփական  
աշխատակազմի դասային աստիճաններին վերաբերյալ՝ սահմանելով  
վարձատրություն 10 աստիճաններ, յուրաքանչյուր պաշտոն  
դասակարգելով ըստ պատասխանատվության աստիճանի,  
միաժամանակ սահմանելով վարձատրություն քարտեզացման,  
պաշտոնի քարտեզացման, աշխատանքի գնահատման կանոններ,  
բննուսներ և աշխատանքային ժամեր:

Կարծիք «Մարդու իրավունքներին պաշտպանի մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայություն մասին»  
օրենքի «Քաղաքացիական ծառայություն մասին» օրենքի միջարք  
կարգավորումներին վերաբերյալ

32. Վերոնշյալ նկատառումներինց ելնելով՝  
խորհուրդ է տրվում այս պարագայում  
բարձրացնել իրավական նրոշակինություն  
սահմանադրական օրենքում  
թե՛ «Քաղաքացիական ծառայություն մասին»  
օրենքում հստակեցնել՝ արդյոք Մարդու  
իրավունքներին պաշտպանումն ի գրասենյակի  
հաստիքակազմը և պաշտոններին անվանացանկը  
նրոշելու հայեցողություն, թե՛ պարտադիր պետք  
է ստանալ Քաղաքացիական ծառայություն  
գրասենյակի հավանությունը:

Հաշվի առնելով Մարդու իրավունքներին  
պաշտպանի անկախությունը պահպանելու  
կարևորությունը՝ համապատասխան  
կարգավորումները կա՛մ պետք է արտացոլեն  
նախկին մտեցումը կա՛մ պետք է ապահովեն, որ այդ  
մտեցումամբ վարվողը ընթացակարգերն  
անհարկիորեն չմիջամտեն Մարդու իրավունքներին  
պաշտպանի անկախությանը: Միննույն ժամանակ,  
Սահմանադրական օրենքը, թեև երաշխավորում է  
Մարդու իրավունքներին պաշտպանի այս  
լիազորությունները, սակայն դեռևս ամբողջում  
է, որ Մարդու իրավունքներին պաշտպանը պարտավոր  
է հետևել «Քաղաքացիական ծառայություն մասին»  
օրենքի 5-րդ հոդվածի 7-րդ կետով նախատեսված  
կարգով փոխվարչապետի մշակած  
մեթոդաբանությունը (այնքանով, որքանով դա չի  
հակասում Սահմանադրական օրենքին, որը, ինչպես  
նշված է վերը, գերակա է «Քաղաքացիական  
ծառայություն մասին» օրենքի նկատմամբ):  
Գնահատման, դասակարգման, քաղաքացիական  
ծառայություն պաշտոններին անվանացանկի և  
տեղակայման նրոշման մեթոդաբանությունը,  
այդուամենայնիվ, պետք է հարմարեցվի Մարդու  
իրավունքներին պաշտպանի գրասենյակին,  
որպեսզի վերջինս լիարժեք իրականացնի իր  
մանդատը:

33. Այս համատեքստում հարկ է հիշատակել, որ իր  
դիմումում Մարդու իրավունքներին պաշտպանը  
նշել է նաև, որ թեև օրենքով Մարդու  
իրավունքներին պաշտպանի պաշտոնը հավասարազոր  
է վճարաբեկ դատարանի նախագահին պաշտոնին  
«անկախություն ֆինանսական երաշխիքներին  
իմաստով», սակայն Սահմանադրական օրենքը չի  
նախատեսում Մարդու իրավունքներին պաշտպանի  
աշխատակազմում դասային աստիճաններին  
համակարգ, որը համարժեք կլինի ամենաբարձր  
դատական ատյանի աշխատակազմին վերաբերող  
կարգավորումներին: Խորհուրդ է տրվում այս  
հարցին լուծում տալ Մարդու իրավունքներին  
պաշտպանի հետ համագործակցելով՝ հաշվի  
առնելով այս գրասենյակի անկախությունն ու  
առանձնահատկությունները:

Կարծիք «Մարդու իրավունքները պաշտպանի մասին»  
 սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայություն մասին»  
 օրենքի «Քաղաքացիական ծառայություն մասին» օրենքի միջարք  
 կարգավորումները վերաբերյալ

**ԱՌԱՋ ԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ «Ա»**

Եվ Սահմանադրական օրենքում  
 «Քաղաքացիական ծառայություն մասին»  
 օրենքում ամրագրել արդյոք մարդու  
 իրավունքները պաշտպանումն իր  
 աշխատակազմի պաշտոններին վանացանկերին  
 հաստիքացուցակի նկատմամբ լիարժեք  
 հայեցողականություն չունապետք է ստանա  
 Քաղաքացիական ծառայություն գրասենյակի  
 համաձայնությունը, և հետևել, որ Մարդու  
 իրավունքները պաշտպանի գրասենյակի  
 աշխատակիցներին դասային աստիճաններին  
 որոշման և տրաման մեթոդաբանությունում  
 հաշվի առնված լինեն գրասենյակի  
 առանձնահատկությունները, և դրանք  
 բացասական չանդրադարձնան մարդու  
 իրավունքները այս ազգային ինստիտուտի  
 ինքնավարություն վրա:

**3.2.2** *Մարդու իրավունքները պաշտպանի  
 աշխատակազմի աշխատողներին առավել ազնոյն  
 քանակը*

- 34. Մարդու իրավունքները ցանկացած ազգային  
 ինստիտուտի համար պարտադիր է համարժեք  
 ենթակառուցվածքներ ու բավարար կարգեր  
 ունենալը՝ իր աշխատանքները սահուն  
 իրականացումն ապահովելու նպատակով, ինչպես  
 նշված է նաև Փարիզյան սկզբունքներում:  
 Սահմանադրական օրենքի 39-րդ հոդվածի 1-ին կետի 3-  
 րդ ենթակետի համաձայն, Մարդու իրավունքները  
 պաշտպանը հաստատում ու փոփոխում է իր  
 աշխատակազմի աշխատողներին քանակը:
- 35. Ենթադրաբար, աշխատողներին քանակն արդեն իսկ  
 հաշվի առնված է բյուջեի նախահաշվում, որը  
 Մարդու իրավունքները պաշտպանն ամեն տարի  
 առաջարկում է կառավարությունը:  
 Կառավարությունը, որպես այդպիսին, չի կարող  
 մերժել բյուջետային հայտը, սակայն իր  
 անհամաձայնությունը հայտնելու դեպքում  
 առաջարկությունն իր առարկություն  
 հիմնավորման հետ մեկտեղ ներկայացնում է  
 Ազգային ժողով (Սահմանադրական օրենքի 8-րդ  
 հոդվածի 4-րդ կետ): Ֆինանսավորման հայտն  
 այնուհետև քննարկվում է Ազգային ժողովում՝  
 պետական բյուջեի շրջանակներում, ինչը  
 նշանակում է, որ Մարդու իրավունքները  
 պաշտպանի աշխատակազմին հատկացվող գումարի  
 չափի ու աշխատողներին որոշակի քանակի  
 վերաբերյալ վերջնական որոշումն ընդունվում  
 է ոչ թե գործադիրի այլ Ազգային ժողովի կողմից:

Կարծիք «Մարդու իրավունքներն պաշտպանի մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայություն մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայություն մասին» օրենքի միջարք  
կարգավորումներն վերաբերյալ

36. Միևնույն ժամանակ, «Հանրային ծառայություն մասին» օրենքի 15-րդ հոդվածով սահմանված է, որ վարչապետն է նրոնում պետական մարմիններում հաստիքներն առավելագույն քանակը: «Հանրային ծառայություն մասին» օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին կետի համաձայն, «հանրային ծառայությունը հանրային իշխանությունն է, որն ապահովում է պետական ծառայությունը, տե՛ս նույն դրույթի 3-րդ կետը»): Սահմանադրական օրենքի 8-րդ հոդվածի 12-րդ կետով հստակ ամրագրված է, որ Հանրային ծառայություն օրենքը տարածվում է Մարդու իրավունքներն պաշտպանի աշխատակազմի միջարք պաշտոններին վրա,<sup>24</sup> և 3-րդ հոդվածի 3-րդ կետին համապատասխան ենթադրվում է, որ դավերաբերում է նաև այն տեղաշատող մյուս քաղաքացիական ծառայողներին: Վարչապետն իրացնում է 2018 թ. «Պետական մարմիններում պաշտոններն առավելագույն քանակը նրոնում մասին» թիվ 706-Ա նրոնում 15-րդ հոդվածով նախատեսված իրավունքները. սույն նրոնում 6-րդ հավելվածի 6-րդ կետով նախատեսված է, որ Մարդու իրավունքներն պաշտպանի գրասենյակին հատկացվում է առավելագույնը 98 աշխատող: Իր դիմումում Մարդու իրավունքներն պաշտպանը մտահոգություն է արտահայտել առայն, որ տվյալ նրոնում համաձայն ՀՀ Ֆինանսների նախարարությունը հրաժարվել է ավելացնել Մարդու իրավունքներն պաշտպանի գրասենյակի աշխատողներին թիվն առանց Վարչապետի համաձայնություն կամ հանձնարարականի:

37. Ինչպես պաշտոններն անվանացանկերի և հաստիքակազմի վերաբերյալ նշված է վերը՝ 3.2.1 ենթաբաժնում, սահմանադրական օրենքի 39-րդ հոդվածի 1-ին կետի 3-րդ ենթակետը չի նշում, որ Մարդու իրավունքներն պաշտպանի ցրացիորեն այլ անձ իրավունքներն իրոնում իր գրասենյակի աշխատողներն առավելագույն քանակը: Փաստը, որ

<sup>24</sup> 7-րդ հոդվածի 3-րդ կետի համաձայն Մարդու իրավունքներն պաշտպանի պաշտոնն «ինքնավար» պաշտոն է գրադեցնում հանրային ծառայություն համակարգում: 8-րդ հոդվածի 3-րդ կետի համաձայն, «Մարդու իրավունքներն պաշտպանի աշխատակազմի դեպարտամենտի խորհրդակցական, օգնականի, մամուլի քարտուղարի, Մարդու իրավունքներն պաշտպանի աշխատակազմի կանխարգելման ազգային մեխանիզմի համակարգողի, Մարդու իրավունքներն պաշտպանի աշխատակազմի մարզային ստորաբաժանման ղեկավարի պաշտոնները համարվում են պետական հայեցողական պաշտոններ»: 8-րդ հոդվածի 12-րդ կետի համաձայն, «պետական կառավարման համակարգի մարմիններում հայեցողական պաշտոններն թիվն, ըստ մարմինների, սահմանում է վարչապետը»:

Կարծիք «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայությունների մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայությունների մասին» օրենքի միջարժեք  
կարգավորումների վերաբերյալ

սահմանադրական օրենքը գերակա է «Հանրային ծառայությունների մասին» օրենքի նկատմամբ, Սահմանադրության 5-րդ հոդվածի 2-րդ կետի և Սահմանադրական օրենքի 34-դ հոդվածի համաձայն կարող է ենթադրել, որ 15-րդ հոդվածը չի տարածվում Մարդու իրավունքների պաշտպանի նկատմամբ։ Մարդու իրավունքների պաշտպանը, այլ ոչ չէ՝ ՀՀ վարչապետն է, այսպիսով, որոշումն աշխատակազմի աշխատողներին քանակը՝ Ազգային ժողովի հաստատած տարեկան պետական բյուջեի շրջանակներում։

38. Սակօգնի ապահովել, որ Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակը միջտիրոտրամադրություն տակ ունենա քաղաքացիական ծառայողներ, ինչն անհրաժեշտ է Մարդու իրավունքների պաշտպանի կողմից մարդու իրավունքների հնարավոր նոր խնդիրները հասցեագրելու համար, քանի որ նրանք ներկայանում են լրացուցիչ և, որ ամենակարևորն է, քաղաքացիական ծառայողներն աշխատակիցներով։ Այս մտեցումը կօգնի երաշխավորել համապատասխանությունը 2018 թ. ՀԵՀ-ի Ընդհանուր դիտարկումներին, որտեղ ասված է, որ ՄԻԱԻ-ները պարտադիր պետք է ապահովված լինեն քաղաքացիական ծառայողներով, որպեսզի կարողանան աշխատանքի ընդունել և պահել ՄԻԱԻ-ներին մանրատի իրազնոծման համար անհրաժեշտ նրակավորումներին և փորձի տիրապետող աշխատողներին։<sup>25</sup> 2019 թ. Վենետիկի սկզբունքներում ևս ընդգծվել է, թե որքան կարևոր է, որ օմբուդսմանի նկատմամբ ինստիտուտն<sup>26</sup> իր տնօրինություն տակ ունենան քաղաքացիական ծառայողներ և համապատասխան կառուցվածքային ճկունությունը։<sup>27</sup>

39. Այսպիսով, խորհուրդն է տրվում հստակեցնել աշխատակազմի աշխատողներին քանակը կարգավորող վերոնշյալ օրենսդրական դրույթները։ Սա

<sup>25</sup> ՀԵՀ-ի 2018 թ. փետրվարի 21-ի Ընդհանուր դիտարկումներ 2.4, էջ 39:  
<sup>26</sup> Վենետիկյան սկզբունքներում վերստին հիշատակված է այն, որ օմբուդսմանը «Ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձանց մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատություններին ենթադրյալ խախտումներին և անբարեխիղճ կառավարման դեմ անկախ գործողությունն ձեռնարկող հաստատություն է» (տե՛ս էջ 1-ը), Հայաստանի մարդու իրավունքների պաշտպանն ունի համանման իրավասություններ։  
Այդուհանդերձ, սույն Կարծիքի նպատակներից ելնելով և միաժամանակ ընդունելով, որ սկանդինավյան «ombudsman» եզրույթն իր ծագմամբ համարվում է գենդերային առումով չեզոք, ապա սովորաբար նախընտրելի է «ombudsperson» եզրույթը, ինչը համահունչ է գենդերային առումով զգայուն ձևակերպումներին կիրառությունն ապահովելու և աստիճանաբար ընդլայնվող միջազգային պրակտիկան (տե՛ս, օրինակ, <[https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/page\\_attachments/1400199\\_0.pdf](https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/page_attachments/1400199_0.pdf)>):  
<sup>27</sup> Վենետիկի սկզբունքներ, 22-րդ պարբերություն:



Կարծիք «Մարդու իրավունքները պաշտպանելի մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայությունների մասին»  
օրենքի «Քաղաքացիական ծառայությունների մասին» օրենքի միջարժեք  
կարգավորումների վերաբերյալ

անհրաժեշտ է իրավական նորոշակիություն  
նկատառումներով և օրենսդրություն  
կանխատեսելիությունն ապահովմանն պատակով: Նան  
այս հարցերում ՄԻԱԻ անկախությունը  
պահպանելու կարևորությունն համատեքստում  
խորհուրդ է տրվում Մարդու իրավունքները  
պաշտպանելու տրամադրելի իրաշխատակազմի  
աշխատողներին քանակը նորոշելու ճկունությունն՝  
Ազգային ժողովի հաստատած տարեկան բյուջեի  
ֆինանսավորման սահմաններում:<sup>28</sup>

40. Բոլոր դեպքերում, այս խնդրից անկացած լուծում  
պերտք է ապահովել, որ գործադիրը (այդ թվում՝  
վարչապետը) անհարկի և անհամարժեք  
ներգործությունն չունենա Մարդու  
իրավունքները պաշտպանելու հատկացված  
աշխատակազմի թվաքանակի վրա՝ Մարդու  
իրավունքները պաշտպանելու անկախությունն  
ֆունկցիոնալ թյունը երաշխավորելու և  
չարաշահում թույլ չտալու նպատակով:

<sup>28</sup> Ինչպես նշված է ԵԱՀԿ մասնակից պետություններին այլ օրենքով,  
օրինակ՝ Ալբանիայում, որտեղ Պաշտպանի նախնի է ձևավորում իր  
գրասենյակի կազմակերպական կառուցվածքը՝ հիմք ընդունելով  
հաստատության տարեկան բյուջեով հաստատված աշխատակիցներին  
թիվը (Պաշտպանի մասին օրենքի 35-րդ հոդված), կամ Բոսնիա  
Հերցեգովինայում, որտեղ օմբուդսմանի հաստատությանը ազատ  
է, ըստ անհրաժեշտության, աշխատակազմի համալրման և  
խորհրդակցականներ, տեղակալներ նշանակելու հարցում՝  
առաջնորդվելով իր ներքին աշխատակարգով և տեղավորվելով  
բյուջեի սահմաններում (Մարդու իրավունքներին օմբուդսմանի  
մասին օրենքի 37-րդ հոդված): Իսպանիայի Օմբուդսմանի մասին  
դաշնային օրենքը պարունակում է նույնանման կարգավորում (34-  
րդ հոդված): Տե՛ս նաև Հյուսիսային Մակեդոնիայի օմբուդսմանի  
մասին օրենքի 48-րդ հոդվածը, որով ամրագրված է, որ օմբուդսման  
ինքնուրույն ղեկավարում է օմբուդսմանին հատկացված  
բյուջեի ֆինանսական միջոցներին օգտագործման, հատկացման և  
տեղաբաշխման գործընթացը: Ֆրանսիայի մարդու իրավունքները  
պաշտպանը նույն կերպ պատասխանատու է իր սեփական տարեկան  
բյուջեի համար, որը հաստատվում է Խորհրդարանի կողմից, և  
աշխատակազմի աշխատավարձերին հատկացված իր սեփական  
բյուջեի տնօրինման համար: Պետական կառավարման  
յուրաքանչյուր մարմնի, այդ թվում՝ Պաշտպանի հաստատության  
(որն ադմինիստրատիվ մարմին է) աշխատողներին առավելագույն  
քանակն ամեն տարի նորոշվում է Խորհրդարանի կողմից՝ տարեկան  
բյուջեի հետ մեկտեղ: Պաշտպանն ազատ է աշխատանքային  
պայմանագրեր կնքել, ինչը շեղում է քաղաքացիական  
ծառայությունների օրենսդրությունից, որով ամրագրված է այն  
սկզբունքը, որ մշտական պաշտոնները տրվում են պետական  
քաղաքացիական ծառայողներին, որոնք հավաքագրվում են  
քաղաքացիության պետական քննությունների միջոցով, կամ կարող  
է աշխատանքի վերցնել քաղաքացիական ծառայողներին, սակայն  
պահպանելով աշխատողներին տարեկան առավելագույն քանակի  
պահանջն ու տարեկան բյուջեն:

Կարծիք «Մարդու իրավունքներն պաշտպանի մասին»  
 սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայությունների մասին»  
 օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայությունների մասին» օրենքի միջարք  
 կարգավորումներն ավերաբերյալ

**ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ «Ե»**

Հստակեցնել Մարդու իրավունքներն  
 պաշտպանի նրոշումներն կայացնելու  
 լիազորությունը կարգավորող  
 օրենսդրական կարգավորումները,  
 մասնավորապես, աշխատակազմի  
 աշխատողներին ընդհանուր թվի  
 առնչությամբ՝ միաժամանակ հետևելով, որ  
 Մարդու իրավունքներն պաշտպանը  
 բավականին լայն հայեցողություններն  
 աշխատակազմի աշխատողներին ընդհանուր  
 քանակը նրոշելու հարցում՝ հաստատված  
 տարեկան բյուջեով հատկացված  
 ֆինանսավորման սահմաններում:

**3.2.3** *Աշխատանքի ընդունման կարգն ու պաշտոնի  
 փոփոխությունը/բարձրացումը*

41. Սահմանադրական օրենքի 39-րդ հոդվածի 1-ին կետի 4-րդ ենթակետի համաձայն, Մարդու իրավունքներն պաշտպանը հաստատում և փոփոխում է իր աշխատակազմի աշխատողներին պաշտոններին նկարագրերը: Նա նաև նշանակում և աշխատանքից ազատում է աշխատողներին, կիրառում է «խրախուսման միջոցներ» (39-րդ հոդվածի 1-ին կետի 5-րդ ենթակետ) և հաստատում է աշխատողներին գնահատման կարգը և այլ չափանիշներ: Եվ վերջիվերջո, Մարդու իրավունքներն պաշտպանը, հիմնվելով «Քաղաքացիական ծառայությունների մասին» օրենքի վրա, նաև սահմանում է քաղաքացիական ծառայությունների պաշտոններին համալրման մրցույթներին կարգը (39-րդ հոդվածի 1-ին կետի 7-րդ ենթակետ):
42. Ինչպես քննարկվել է սույն փաստաթղթի 29-րդ ենթակետում, անորոշ է՝ արդյոք Սահմանադրական օրենքի ձևակերպումներին և կարգավիճակի իմաստով Մարդու իրավունքներն պաշտպանն օրենքով պարտավոր է կամ պետք է որ պարտավոր լինի Քաղաքացիական ծառայություններից ստանալ պաշտոններին անվանացանկերին ու հաստիքացուցակներին հաստատումը, ինչպես նախատեսված է Քաղաքացիական ծառայությունների մասին օրենքի 5-րդ հոդվածի 5-րդ կետով:  
 Նույն նկատառումները, թերևս, վերաբերում են պաշտոնի բարձրացումներին, ինչը կարող է դիտվել որպես «խրախուսման միջոց» որը նախատեսված է Սահմանադրական օրենքի 39-րդ հոդվածի 1-ին կետի 5-րդ ենթակետով:
43. Այս համատեքստում վերահաստատում է, որ ՀԵՀ-ը նկատի է առել այն, որը ստեղծված է ինդիքահարույց չէ, եթե պետական համակարգերը փորձեն կիրառել

Կարծիք «Մարդու իրավունքներին պաշտպանի մասին»  
ուսհմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայություն մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայություն մասին» օրենքի միջարք  
կարգավորումներին վերաբերյալ

քաղաքացիական ծառայողներին, այդ թվում՝ ՄԻԱԻ-  
ներում և աշխատողներին հավաքագրման  
գործընթացներին միասնական նորմեր՝ պայմանով,  
որ դա քաղաքացիական չանդրադառնա ՄԻԱԻ-ներին՝  
իրենց դերերն անկախ ու արդյունավետ  
իրականացնելու հնարավորություն վրա (տե՛ս  
ունի նաև 31-րդ և թակետը):

Նույնը, թերևս, վերաբերում է Մարդու  
իրավունքներին պաշտպանի գրասենյակում  
աշխատող քաղաքացիական ծառայողներին պաշտոնի  
բարձրացմանը: Այսպես՝ թեև թույլատրելի է  
Մարդու իրավունքներին պաշտպանին՝  
քաղաքացիական ծառայություն մասին  
օրենսդրությամբ սահմանված որոշակի  
չափանիշներին ու ընթացակարգերին հետևել  
պարտավորեցնելը, սակայն կարևոր է, որ այդ  
չափանիշներն ու ընթացակարգերը հստակ  
սահմանված լինեն, որպեսզի ապահովեն իրավական  
որոշակիություն և Պաշտպանի անկախությունը:  
Ոչ մի պայմանով Մարդու իրավունքներին  
պաշտպանի չպետք է պարտավորեցնել հայցել  
Քաղաքացիական ծառայություն գրասենյակի  
հավանությունը՝ Պաշտպանի աշխատակազմում  
պաշտոնի բարձրացում կատարելու համար:  
Ցանկացած դեպքում, Պաշտպանի աշխատակազմում  
պաշտոնի բարձրացման վերաբերյալ վերջնական  
որոշումը երբեք չպետք է կայացնի վարչապետը,  
նույնիսկ եթե Քաղաքացիական ծառայություն  
գրասենյակը գործում է նրա աշխատակազմի  
հովանումները:

44. Եվ վերջում՝ Մարդու իրավունքներին պաշտպանի  
աշխատակազմում քաղաքացիական ծառայություն  
թափուր պաշտոններին համալրման նպատակով նոր  
աշխատողներին հավաքագրման և աշխատանքի  
ընդունման առնչությամբ 39-րդ հոդվածի 1-ին կետի  
7-րդ ենթակետով հստակ ամրագրված է, որ  
պահանջվող ընթացակարգը մշակվում և  
սահմանվում է Մարդու իրավունքներին պաշտպանի  
կողմից, «Քաղաքացիական ծառայություն մասին»  
օրենքով սահմանված պահանջներին  
համապատասխան: Դա արտացոլված է նաև  
«Քաղաքացիական ծառայություն մասին» օրենքի 9-րդ  
հոդվածի 5-րդ կետում, որով ամրագրված է, որ  
Մարդու իրավունքներին պաշտպանի աշխատակազմի  
թափուր պաշտոններին համալրման մրցույթը  
կազմակերպում և անցկացնում է Մարդու  
իրավունքներին պաշտպանը: «Քաղաքացիական  
ծառայություն մասին» օրենքի 10-րդ հոդվածը  
պարունակում է բավականին մանրամասն կարգեր  
առայն, թե թափուր պաշտոններին չպես պետք է  
համալրվեն քաղաքացիական ծառայություն  
շրջանակներում:

Կարծիք «Մարդու իրավունքները պաշտպանի մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայությունների մասին»  
օրենքի «Քաղաքացիական ծառայությունների մասին» օրենքի միջարք  
կարգավորումները վերաբերյալ

45. Այս համատեքստում արձանագրվում է, որ իր դիմումում Մարդու իրավունքները պաշտպանը մտահոգություններ է փարձրաձայնել առայն, որ կանավարությունը թույլ չի տալիս Մարդու իրավունքները պաշտպանի գրասենյակին՝ աշխատանքի ընդունել և ներքին ընթացակարգով պաշտոնի փարձրացումներ կատարել. փոխարենը Մարդու իրավունքները պաշտպանի ցպահանջվում է հետևել կանավարություն աշխատակարգին, որը, կարծես թե, դեռևս չի հաստատվել:

46. Հաշվի առնելով «Քաղաքացիական ծառայությունների մասին» օրենքի 10-րդ հոդվածի մանրամասնությունների և այն հանգամանքը, որ Մարդու իրավունքները պաշտպանի օրենքը թույլատրում է մշակել ու սահմանել աշխատողների հավաքագրման սեփական ընթացակարգ՝ պարզ է, թե Մարդու իրավունքները պաշտպանը նոր աշխատողներ ընդունելու համար ինչու պետք է անպայման հետևի կանավարությունների մշակմանը և ընթացակարգային նորմերին:<sup>29</sup> Բոլոր դեպքերում, նույնիսկ եթե ընդունենք, որ բոլոր պետական մարմիններում նոր քաղաքացիական ծառայողներ հավաքագրելու միասնական մոտեցում ապահովելու համար լրացուցիչ ընթացակարգ է անհրաժեշտ, այդուհանդերձ, չափազանց ունկլիսի Մարդու իրավունքները պաշտպանի թույլ տալը Պաշտպանի գրասենյակին երբևէ ընթացակարգերի համաձայն նոր աշխատողներ աշխատանքի ընդունելը: Ավելին, Պաշտպանի աշխատակազմում հավաքագրման, պաշտոնի նշանակման և/կամ փարձրացման մասով վերջնական որոշում կայացնելու լիազորությունը պետք է պատկանի Մարդու իրավունքները պաշտպանին: Այս ընթացակարգերում պետք է նկատի առնել փարձրագրման ընթացակարգի գեներալիս հավասարությունը, որի արտադրությունը պարտադիր սկզբունքներն ու փարձրաց, թափանցիկ և արժանիքների վրա հիմնված ընտրությունների գործընթացները, որոնք այնուհետև կարելի է հարմարեցնել, երբ արդեն հաստատվի պետական կանավարման այնպիսի ընթացակարգ, որը կվերաբերի քաղաքացիական ծառայությունն ամբողջությամբ պայմանով, որ այդ ընթացակարգը փարձրացասական չի անդրադառնա Մարդու իրավունքները պաշտպանի իր գործառնություններին

<sup>29</sup> Տե՛ս այս համատեքստում Վրաստանի հանրային պաշտպանի մասին օրենքի 26-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, որով նույնպես հստակ ամրագրվում է, որ աշխատակազմի աշխատողները նշանակվում և պաշտոնից ազատվում են Հանրային պաշտպանի կողմից, իսկ Մերթիայի քաղաքացիների պաշտպանի մասին օրենքի 38-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ Պաշտպանն է որոշում իր փարտությունների աշխատակազմի գրադավածություն հարցը:

Կարծիք «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին»  
 և ահման ադրական օրենքի, «Հանրային ծառայությունների մասին»  
 օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայությունների մասին» օրենքի միջարք  
 կարգավորումների վերաբերյալ

անկախ ու արդյունավետ կերպով կատարելու  
 հնարավորությունները:

**ԱՌԱՋ ԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ «Ը»**

Մարդու իրավունքների պաշտպանին թույլ տալ  
 իր աշխատակազմը հավաքագրել Պաշտպանի  
 գրասենյակի ներքին ընթացակարգերով՝  
 նկատի առնելով բազմակարծունյան,  
 գենդերային հավասարություն, պարտադիր  
 սկզբունքներն ու բաց, թափանցիկ ու  
 արժանիքների վրա հիմնված ընտրություն  
 ընթացակարգերը: Միևնույն ժամանակ, թեև  
 իրավաչափ է պետական բոլոր կառույցների  
 համար աշխատակիցների հավաքագրման  
 միասնական ընթացակարգեր սահմանելը,  
 սակայն մարդու իրավունքների պաշտպանը  
 պետք է պահի իր աշխատակազմի հավաքագրման,  
 պաշտոնի նշանակման և/կամ բարձրացման  
 մասով վերջնական որոշում կայացնելու  
 իրավասությունը:

**4. ԱՌԱՋ ԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՆԱԽԱԳԾԻ  
 ՄՇԱԿՄԱՆ ԵՎ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻ ՎԵՐԱԲԵՐՑԱԼ**

47. ԵԱՀԿ մասնակից Պետությունները ստանձնել են  
 օրենսդրական ակտերը՝ հանրային  
 քննարկումների արդյունքում ընդունելու  
 հանձնառություն (1990թ. Կոպենհագենի փաստաթղթի  
 5-րդ կետի 8-րդ ենթակետ):<sup>30</sup> Ավելին, հիմնական  
 հանձնառություններով ամրագրված է, որ  
 «օրենսդրությունը պետք է ձևակերպվի ու  
 հաստատվի բաց գործընթացի արդյունքում՝  
 ժողովրդի կամքն արտացոլելով կամ  
 անմիջականորեն, կամ ընտրված  
 ներկայացուցիչների միջոցով» (1991 թ. Մոսկովյի  
 փաստաթուղթ, 18-րդ կետի 1-ին ենթակետ):<sup>31</sup> Վեներտիկի  
 հանձնաժողովի իրավունքի գերակայություն  
 ստուգաթերթում շեշտվում է, որ հանրությունը  
 պետք է ունենա մասնակցություն լիարժեք  
 հնարավորությունները:<sup>32</sup> Հստակ է, որ նույնը  
 վերաբերում է նաև նհատկապես այն անձանց ու  
 հաստատություններին, որոնց վրա անմիջական  
 ազդեցություն է ունեննալու նախապատրաստվող  
 օրենքը:

<sup>30</sup> Հասանելի է <http://www.osce.org/fr/odhr/elections/14304>  
 կայքում:  
<sup>31</sup> Հասանելի է <http://www.osce.org/fr/odhr/elections/14310>  
 կայքում:  
<sup>32</sup> Տե՛ս Վեներտիկի հանձնաժողովի Իրավունքի գերակայություն  
 ստուգաթերթը [Rule of Law Checklist](#), CDL-AD(2016)007, Մաս II.A.5:

Կարծիք «Մարդու իրավունքներն պաշտպանի մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայությունների մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայությունների մասին» օրենքի միջարժեք  
կարգավորումներն ընդգրկող վերաբերյալ

48. Թեև այդ փոփոխությունները՝ նախքան  
ընդունվելն ակնհայտորեն քննարկվել են  
Մարդու իրավունքներն պաշտպանի հետ, կարևոր է  
հետևել, որ այդ քննարկումները լինեն  
կառուցողական և արդյունավետ: Ակնհայտ է, որ  
օրենքի փոփոխություններն ընդգրկող վերաբերյալ  
հետևանքով ծագած խնդիրները, ինչի մասին  
Մարդու իրավունքներն պաշտպանի հիշատակել է  
ԵԱՀԿ/ԺՀ ՄԻԳ-ին ուղղված իր դիմումում, թերևս  
բավարար լուծում չեն ստացել նախքան  
օրենսդրությունում: Այդ պատճառով  
չափազանց կարևոր է, որ այս Կարծիքի նախորդ  
բաժիններում հասցեագրված  
մտահոգությունները խորքային քննարկվեն  
Մարդու իրավունքներն պաշտպանի գրասենյակի  
հետ՝ անհրաժեշտ պարզաբանումներ կատարելու  
նպատակով, ինչպես նշված է սույն Կարծիքի  
նախորդ առաջարկությունում:

49. ՀԵՀ-ը շեշտել է, որ ՄԻԱԻ օրենքներում  
փոփոխություններ կատարելու դեպքում պետք է  
ձեռնարկել բաց, թափանցիկ և կառուցողական  
քննարկումներ զործընթաց, այդ թվում՝ հենց  
ՄԻԱԻ-ի հետ:<sup>33</sup> Այդ պատճառով անհրաժեշտ է, որ ՄԻԱԻ-  
ն իր վրա ազդող կամ իրեն վերաբերող  
օրենսդրական նախագծերի վերաբերյալ  
կառուցողական քննարկումներին մասնակցի  
օրինակաբար զործընթացի բոլոր փուլերում՝  
սկսած կառավարություն կողմից նախնական  
նախագծի պատրաստումից մինչև խորհրդարանական  
լուծումներն ընդունում, ինչպես նաև օրենքի և  
համապատասխան ենթաօրենսդրական ակտերի  
հետագա գնահատում:<sup>34</sup> Օրենքի բոլոր հետագա

<sup>33</sup> Օրինակ, Նորվեգիայի ՄԻԱԻ-ի կայացման անչնությունում ՀԵՀ-ն  
առաջարկել է, որ «*խոր ՄԻԱԻ-ն լայն աջակցություններն  
տրամադրելու նպատակով կառավարությունն անհայտն պետք է  
ձեռնարկի ներառական խորհրդակցություններին զործընթաց*»՝  
շեշտելով, որ «*զործընթացին պետք է մասնակցի լինեն լզործող  
հաստատությունները, քաղաքացիական հասարակություն խմբերն ու  
այլ շահագրգիռ կողմեր*», տե՛ս GANHRI ՀԵՀ, [2011 Report](#), Նորվեգիա, 2011 թ.  
հոկտեմբեր, 15-16-րդ էջ:

<sup>34</sup> Տե՛ս նաև Մարդու իրավունքներն պաշտպանի ինստիտուտներին ու  
խորհրդարաններին փոխհարաբերությունների վերաբերյալ Բելգրադի  
սկզբնական քննարկումը [Belgrade Principles on the Relationship between National Human Rights Institutions and Parliaments](#)  
(2012թ.), որը ԺՀ ՄԻԳ-ը խորհուրդ է տալիս որպես ուղեցույց  
զործածել ՄԻԱԻ-ներին և խորհրդարաններին միջև  
համագործակցությունը՝ զարգացնելու նպատակով՝ ազգային  
մակարդակում խթանելով և պաշտպանելով մարդու  
իրավունքները. խորհուրդ է տրվում հատկապես  
ուշադրություն դարձնել 4-րդ պարբերությունը, որտեղ ասվում  
է, որ «*խորհրդարանները, ՄԻԱԻ մասին հիմնական օրենքի  
հնարավոր փոփոխությունները քննարկելու նընդունելու  
ընթացքում պետք է հանգամանորեն ուսումնասիրեն  
առաջարկվող փոփոխությունները՝ այդ կառույցի  
անկախությունն ու արդյունավետ աշխատանքն ապահովելու  
նպատակով, ինչպես նաև քննարկումներ վարեն ՄԻԱԻ-ի*

Կարծիք «Մարդու իրավունքները պաշտպանելի մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայություն մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայություն մասին» օրենքի միջարժեք  
կարգավորումները վերաբերյալ

Ֆոնֆոնխունությունները պետք է խորքային ու  
կանոնակարգողական քննարկումներ անցնեն՝ նաև  
Մարդու իրավունքները պաշտպանելի գրասենյակի և  
շահագրգիռայլ կողմերի, օրինակ՝ քաղաքացիական  
հասարակություն կազմակերպություններին  
մասնակցություններ:

50. Ավելին, հարկ է խորքային գնահատական տալ  
Մարդու իրավունքները պաշտպանելի ֆինանսական  
անկախություն և գործառնություններ վրա գործող  
օրենքի (որը ընդունվել է 2020 թվականին), ինչպես  
նաև օրենքի հետագա փոփոխություններին  
հավանական ազդեցությունը: Այդ գնահատականը  
պետք է ներառի հիմնականում պատշաճ  
վերլուծություն՝ փաստահենք մեթոդներին  
կիրառմամբ՝ կարգավորման մեծաքանակում անվտանգ  
գործունեության և անվտանգության վերահսկումը:<sup>35</sup> Եթե  
ազդեցություն այդպիսի գնահատում դեռ չի  
կատարվել, ապա օրենսդրական նախագծի  
հեղինակներին հորդորում ենք առկա խնդիրները  
վերհանել ու պատակով ձեռնարկել այդպիսի  
խորքային ուսումնասիրություն և  
համապատասխանաբար հարմարեցնել առաջարկվող  
լուծումները: Բացի այդ, օրենսդրական նախագծի  
հեղինակները պետք է հիմնավորեն, թե գործող  
օրենքում փոփոխություններ կատարելն ինչու է  
անհրաժեշտ և այդ փոփոխություններն ինչպես են  
լուծելու վերահանված խնդիրները:

51. Վերոնշյալի լույսի ներքո, պետական  
իշխանություններին, այդ թվում՝ Ազգային  
Ժողովին հորդորում ենք ապահովել գործող  
Սահմանադրական օրենքի և Սահմանադրական  
օրենքի հավանական փոփոխություններին՝  
ներառական, ծավալուն ու արդյունավետ  
քննարկումները, այդ թվում և հատկապես՝ Մարդու  
իրավունքները պաշտպանելի գրասենյակի և  
քաղաքացիական հասարակություն  
կազմակերպություններին հետ:

**ԱՌԱՋ ԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ «Ծ»**

Հետևել, որ գործող Սահմանադրական օրենքն  
ու դրա հնարավոր փոփոխությունները  
ենթարկվեն ազդեցություն պատշաճ գնահատման,  
ինչպես նաև ներառական, ծավալուն և  
արդյունավետ քննարկումներին, այդ թվում և

անդամներին և մյուս շահակիցներին, օրինակ՝ քաղաքացիական  
հասարակություն կազմակերպություններին հետ»:  
<sup>35</sup> Տե՛ս, օրինակ, ԵԱՀԿ/ԺՀ ՄԻԳ-ի Ուզբեկստանի Հանրապետություն  
օրենսդրական գործընթացի նախնական գնահատականը, [Preliminary  
Assessment of the Legislative Process in the Republic of Uzbekistan](#) (2019 թ. դեկտեմբերի 14),  
Առաջարկություններ «Լ» և «Մ», և Վեներտիկի հանձնաժողովի  
Իրավունքների գերակայություն և ստուգաթերթը, [Rule of Law Checklist](#), CDL-  
AD(2016)007, մաս II.A.5:

Կարծիք «Մարդուն իրավունքներն պաշտպանելի մասին»  
սահմանադրական օրենքի, «Հանրային ծառայուն թյան մասին»  
օրենքի և «Քաղաքացիական ծառայուն թյան մասին» օրենքի մի շարք  
կարգավորուն մներն վերաբերյալ

հատկապես՝ Մարդուն իրավունքներն պաշտպանելի  
գրասենյակի, ինչպես նաև քաղաքացիական  
հասարակուն թյան կազմակերպուն թյան ններն  
հետ:

IS E P U S P  
U V U R S J