

ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՂԻ ՓՈՐՁԱՇՐՋԱՆԻ ԱՆՑԿԱՑՄԱՆ

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	2
1. ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	4
2. ՓՈՐՁԱՇՐՋԱՆԻՆ ՆԵՐԿԱՅԱՑՎՈՂ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՊԱՀԱՆՋՆԵՐԸ.....	4
3.ՓՈՐՁԱՇՐՋԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՂԻՆ ՆԵՐԿԱՅԱՑՎՈՂ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՊԱՀԱՆՋՆԵՐԸ	6
4.ԱՆՄԻՋԱԿԱՆ ՂԵԿԱՎԱՐԻՆ ՆԵՐԿԱՅԱՑՎՈՂ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՊԱՀԱՆՋՆԵՐԸ	8
5. ՓՈՐՁԱՇՐՋԱՆԻ ԱՎԱՐՏԱԿԱՆ ՓՈՒԼԻ ԱՌԱՆՋՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ	9
6.ՓՈՐՁԱՇՐՋԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՂԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ	10

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Սույն ուղեցույցը կազմվել է Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի կողմից՝ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» 2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-205-Ն օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) հիման վրա:

Պետական մարմինների արդյունավետ աշխատանքի գրավականն է ունենալ բարձրակարգ, մասնագիտական խորը գիտելիքներով և անձնական բարձր որակներով օժտված քաղաքացիական ծառայողներ:

Սույն ուղեցույցի նպատակն է մի կողմից քաղաքացիական ծառայության համակարգի մարմիններին օժանդակել քաղաքացիական ծառայողների փորձաշրջանի կազմակերպման և անցկացման գործառույթն առավել արդյունավետ իրականացնելու, Օրենքով նախատեսված կարգավորումները միատեսակ կիրառելու հարցում, մյուս կողմից փորձաշրջան անցնող քաղաքացիական ծառայողին ծանոթացնել քաղաքացիական ծառայության համակարգին, հանրային ծառայության համակարգին, հանրային ծառայության սկզբունքներին, հանրային ծառայության անցնելու պահանջներին, հանրային ծառայողի հիմնական իրավունքներին և պարտականություններին, սոցիալական երաշխիքներին, հանրային ծառայության կազմակերպման առանձնահատկություններին:

Սույն ուղեցույցի միջոցով փորձ է կատարվել ներկայացնել քաղաքացիական ծառայողի փորձաշրջանի անցկացման հիմնական առանձնահատկությունները, ինչի արդյունքում հնարավոր կլինի գործնականում, աշխատանքային միջավայրում ստուգել մրցույթի արդյունքում քաղաքացիական ծառայության պաշտոն առաջին անգամ զբաղեցնող անձի մասնագիտական գիտելիքները, աշխատանքային կարողությունները, կոմպետենցիաները:

Փորձաշրջանի ընթացքում կարևորագույն խնդիրներից է փորձաշրջան անցնող քաղաքացիական ծառայողի ինտեգրումը, հարմարեցումը անձնակազմին, քանի որ արագ և սահուն ինտեգրումը կարող է զգալի ազդեցություն թողնել փորձաշրջան անցնող քաղաքացիական ծառայողի կողմից կատարվող աշխատանքների արդյունավետության վրա:

Աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման գործում մեծ կարևորություն ունի նաև փորձաշրջան անցնողի և համապատասխան կառուցվածքային ստորաբաժանման աշխատողների փոխհարաբերությունների որակը, միջանձնային հաղորդակցման մակարդակը, կառուցվածքային ստորաբաժանման բարոյահոգեբանական մթնոլորտը, փորձաշրջան անցնողի և համակարգողի համագործակցությունը, մասնագիտական գիտելիքի, աշխատանքային փորձի փոխանակումը՝ չսահմանափակելով փորձաշրջան անցնողի ինքնաարտահայտման ու ստեղծագործական մոտեցումների դրսևորման հնարավորությունները:

Փորձաշրջան անցնող քաղաքացիական ծառայողի սահուն ինտեգրումն ապահովելու նպատակով անհրաժեշտ է փորձաշրջան անցնողին տրամադրել առավելագույն հոգեբանական աջակցություն, համապատասխան կառուցվածքային ստորաբաժանումում ստեղծել բարոյահոգեբանական առողջ մթնոլորտ, համապատասխան մարմնի գործառույթների, նպատակների վերաբերյալ տրամադրել ամբողջական տեղեկատվություն, ծանոթացնել կառավարման առանձնահատկություններին և գնահատել փորձաշրջան անցնողի գործունեության արդյունավետությունը նոր աշխատատեղում:

Փորձաշրջանի անցկացման ուղեցույցի միջոցով փորձ է կատարվել մանրամասնել Օրենքում հանդիպող հիմնական հասկացությունները, փորձաշրջանին, փորձաշրջան համակարգողին, անմիջական ղեկավարին ներկայացվող հիմնական պահանջները, փորձաշրջանի ավարտական փուլի և փորձաշրջան համակարգողի գնահատման առանձնահատկությունները:

1. ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Ուղեցույցում գործածվող հասկացություններն ունեն հետևյալ նշանակությունը՝
փորձաշրջան – առաջին անգամ քաղաքացիական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձի աշխատանքի կազմակերպման և ղեկավարման, որոշումներ կայացնելու, շփումների և ներկայացուցչության, խնդիրների բարդության և դրանց լուծման համապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին ստուգելու համար Օրենքով սահմանված ժամանակահատված.

փորձաշրջան անցնող – մրցույթի արդյունքում առաջին անգամ քաղաքացիական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձ, ում նկատմամբ Օրենքով սահմանված ժամկետում սահմանվել է փորձաշրջան՝ աշխատանքի կազմակերպման և ղեկավարման, որոշումներ կայացնելու, շփումների և ներկայացուցչության, խնդիրների բարդության և դրանց լուծման համապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին ստուգելու նպատակով.

փորձաշրջան համակարգող - մրցույթի արդյունքում առաջին անգամ քաղաքացիական ծառայության պաշտոն զբաղեցնողի աշխատանքը համակարգելու նպատակով նշանակված քաղաքացիական ծառայող.

պաշտոնատար անձ – փորձաշրջան նշանակելու վերաբերյալ իրավական ակտ ընդունելու իրավասություն ունեցող անձ:

2. ՓՈՐՁԱՇՐՋԱՆԻՆ ՆԵՐԿԱՅԱՑՎՈՂ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՊԱՇՏՊՆԵՐԸ

- Օրենքը փորձաշրջան անցնելու համար սահմանում է հետևյալ ժամկետները՝
- ղեկավար պաշտոնների խմբի համար՝ 12 ամիս.
 - մասնագիտական պաշտոնների 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 4-րդ և 5-րդ ենթախմբերի պաշտոնների համար՝ 9 ամիս.
 - մասնագիտական պաշտոնների 6-րդ, 7-րդ և 8-րդ ենթախմբերի պաշտոնների համար՝ 6 ամիս:

Փորձաշրջանի ընթացքում քաղաքացիական ծառայողը օգտվում է այն բոլոր իրավունքներից և կրում է այն բոլոր պարտականությունները, որոնք Օրենքով նախատեսված են քաղաքացիական ծառայողի համար՝ հաշվի առնելով փորձաշրջանի առանձնահատկությունները:

Փորձաշրջանի ժամկետի մեջ չեն հաշվարկվում հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի, մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդի, պարտադիր զինվորական ծառայության զորակոչվելու, քաղաքացիական ծառայողի կողմից իր ծառայողական պարտականությունները կատարելու ժամանակավոր անհնարինության, ծառայողական քննության ժամանակահատվածները՝ բացառությամբ այն դեպքի, երբ ծառայողական քննության արդյունքներով փորձաշրջան անցնողը շարունակում է պաշտոնավարել և իրականացնել իր քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի անձնագրով նախատեսված լիազորությունները, ինչպես նաև օրենքով նախատեսված այլ դեպքերում: Այն դեպքում, երբ ծառայողական քննության արդյունքներով փորձաշրջան անցնողը շարունակում է պաշտոնավարել և իրականացնել իր պաշտոնի անձնագրով նախատեսված լիազորությունները, ծառայողական քննության ժամանակահատվածը հաշվարկվում է փորձաշրջանի համար նախատեսված ժամկետում:

Վերոնշյալ հիմքերի առկայության դեպքում պաշտոնատար անձը անհատական իրավական ակտով կասեցնում է փորձաշրջանի ժամկետը մինչև տվյալ հիմքի կամ հիմքերի վերացումը և երկարացնում է փորձաշրջանի ժամկետը, այն ժամանակահատվածին համապատասխան, որքան ժամկետով ընդհատվել է փորձաշրջանը:

Օրինակ՝

Աննա Արտեմի Կարապետյանը մրցույթի արդյունքով առաջին անգամ նշանակվել է Ֆինանսների նախարարության գնումների քաղաքականության վարչության ավագ մասնագետի (պաշտոնի ծածկագիրը) քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոնի, որի համար քաղաքացիական ծառայության օրենսդրությանը համապատասխան Ֆինանսների նախարարության գլխավոր քարտուղարի հրամանով սահմանվել է փորձաշրջան՝ 9 ամիս ժամկետով (2019 թվականի

փետրվարի 1-ից նոյեմբերի 1-ը ներառյալ): Փորձաշրջանի ընթացքում Աննա Կարապետյանին 2019 թվականի փետրվարի 10-ին տրամադրվել է մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդ:

Ուստի, Ֆինանսների նախարարության գլխավոր քարտուղարի հրամանով Աննա Կարապետյանի փորձաշրջանի ժամկետը փետրվարի 10-ից մինչև 3 տարի ժամկետով կասեցվում է և փորձաշրջանի ժամկետի հետագա հաշվարկը կշարունակվի Աննա Կարապետյանի աշխատանքի ներկայանալու իրավական հիմքի առաջացման օրվանից՝ պաշտոնատար անձի համապատասխան հրամանով:

Փորձաշրջանի ժամկետը չլրացած, սակայն մրցույթով այլ պաշտոնի նշանակվելու դեպքում քաղաքացիական ծառայողի համար սահմանվում է փորձաշրջան՝ տվյալ պաշտոնի համար Օրենքով սահմանված փորձաշրջանի ամբողջ ծավալով (ժամկետով):

Օրինակ՝

Լիլիթ Արտյոմի Անտոնյանը մրցույթի արդյունքով առաջին անգամ նշանակվել է Առողջապահության նախարարության բժշկական օգնության քաղաքականության վարչության մասնագետի (պաշտոնի ծածկագիրը) քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոնի, որի համար քաղաքացիական ծառայության օրենսդրությանը համապատասխան Առողջապահության նախարարության գլխավոր քարտուղարի հրամանով սահմանվել է փորձաշրջան՝ 6 ամիս ժամկետով (2019 թվականի հունվարի 20-ից հուլիսի 20-ը ներառյալ): Սակայն 2019 թվականի ապրիլի 8-ին Լիլիթ Անտոնյանը մրցույթով նշանակվել է Արդարադատության նախարարության իրավական ապահովման վարչության իրավաբանի թափուր պաշտոնի, որի համար քաղաքացիական օրենսդրությամբ նախատեսվում է փորձաշրջան 9 ամիս ժամկետով: Ներկայացված օրինակով Լիլիթ Արտյոմի Անտոնյանը պետք է փորձաշրջան անցնի 9 ամիս ժամկետով անկախ այն հանգամանքից, որ նա փաստացի 3 ամիս գտնվել է փորձաշրջանի մեջ:

Փորձաշրջան չի սահմանվում այն դեպքում, եթե քաղաքացիական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձը մինչև նշանակումն Օրենքով սահմանված ժամկետից ոչ պակաս ժամկետով և անընդմեջ ժամկետային աշխատանքային պայմանագրով քաղաքացիական ծառայության պաշտոն է զբաղեցրել, և եթե քաղաքացիական

ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձի վերջին կիսամյակի կատարողականի գնահատման արդյունքները ցածր չեն կառավարության որոշմամբ սահմանված ցուցանիշից, կամ վերջին կիսամյակի հաշվետվությունը դրական է գնահատված:

Նշված կարգավորման նպատակն այն է, որ օրենքով փորձաշրջան սահմանվում է այն անձանց համար, ովքեր երբևէ քաղաքացիական ծառայության պաշտոն չեն զբաղեցրել, հետևաբար վերոնշյալ կատեգորիայի անձանց համար փորձաշրջանի սահմանումը կլինի իմաստազուրկ և կկրի ձևական բնույթ:

3. ՓՈՐՁԱՇՐՋԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ՆԵՐԿԱՅԱՑՎՈՂ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՊԱՀԱՆՋՆԵՐԸ

Փորձաշրջան համակարգող նշանակված քաղաքացիական ծառայողը պետք է բավարարի հետևյալ պահանջները՝

- զբաղեցնի փորձաշրջան անցնող քաղաքացիական ծառայողի պաշտոնին հավասարազոր կամ ավելի բարձր քաղաքացիական ծառայության պաշտոն,
- նախորդ տարվա կատարողականի գնահատման արդյունքները ցածր չլինեն կառավարության որոշմամբ սահմանված ցուցանիշից, կամ վերջին տարվա հաշվետվությունը գնահատված լինի դրական:

Օրինակ՝

Վահե Սմբատի Զաքարյանը մրցույթի արդյունքով առաջին անգամ նշանակվել է Արդարադատության նախարարության իրավական ապահովման վարչության իրավաբանի (պաշտոնի ծածկագիրը) թափուր պաշտոնի և վերջինիս համար սահմանվել է փորձաշրջան 6 ամիս ժամկետով: Նշված օրինակում Վահե Սմբատի Զաքարյանի համար փորձաշրջանի համակարգող կարող է նշանակվել այն քաղաքացիական ծառայողը, որը տվյալ վարչությունում զբաղեցնում է առնվազն իրավաբանի կամ ավելի բարձր ենթախմբի և/կամ ղեկավար խմբի քաղաքացիական ծառայության պաշտոն և ում նախորդ տարվա կատարողականի գնահատման արդյունքները ցածր չեն կառավարության որոշմամբ սահմանված ցուցանիշից, կամ վերջին տարվա հաշվետվությունը դրական է գնահատված:

Բացի այդ, Փորձաշրջան համակարգողը փորձաշրջանի ընթացքում օգնում է ինտեգրվել աշխատանքային միջավայր, փորձաշրջան անցնողին ծանոթացնում է պաշտոնի անձնագրով նախատեսված իր իրավունքներին և պարտականություններին, աշխատանքների կատարման համար անհրաժեշտ ընթացակարգերին, նպաստում բացահայտել փորձաշրջան անցնողի ուժեղ և թույլ կողմերը, փորձաշրջան անցնողի աշխատանքների վերաբերյալ տալիս է օգտակար և կառուցողական խորհուրդներ, խրախուսում է ստեղծագործ մոտեցումը, նախաձեռնողականությունը, ստեղծում վստահության մթնոլորտ և այլն:

Միայն գլխավոր քարտուղարի դեպքում Փորձաշրջան համակարգող չի նշանակվում և համակարգողի գործառույթները իրականացնում է համապատասխան մարմնի ղեկավարը:

Եթե աջակցող մասնագիտական կառուցվածքային ստորաբաժանումներ և գլխավոր քարտուղար չունեցող ենթակա պետական մարմնում մրցույթի արդյունքում հաղթող ճանաչված անձը քաղաքացիական ծառայության պաշտոնը զբաղեցնում է առաջին անգամ, ապա ենթակա մարմնի վերադաս մարմնի անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումը մրցույթի արդյունքում հաղթող ճանաչված անձին պաշտոնի նշանակելու համապատասխան իրավական ակտի նախագիծը (Ձև1) նախապատրաստելիս փորձաշրջան համակարգողի թեկնածությունը նախապես համաձայնեցնում է ենթակա պետական մարմնի ղեկավարի հետ:

Փորձաշրջան համակարգողի փոխարինումը կարող է կատարվել բացառապես հրամանի մեջ փոփոխություն կատարելու եղանակով:

Օրինակ՝

Սոնա Երեմի Մնացականյանը մրցույթի արդյունքով առաջին անգամ նշանակվել է Ֆինանսների նախարարության բյուջետային գործընթացի կազմակերպման վարչության ավագ մասնագետի (պաշտոնի ծածկագիրը) քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի և վերջինիս համար սահմանվել է փորձաշրջան 9 ամիս ժամկետով: Նույն հրամանով փորձաշրջան համակարգող է նշանակվել տվյալ վարչության գլխավոր մասնագետ (պաշտոնի ծածկագիրը) Լուսինե Վարդանյանը, որը համակարգող նշանակվելուց հետո 3 ամիս անց Օրենքով սահմանված կարգով ազատվում է զբաղեցրած պաշտոնից:

Ուստի, Ֆինանսների նախարարության գլխավոր քարտուղարը Լուսինե Վարդանյանին որպես փորձաշրջան համակարգող նշանակելու համապատասխան իրավական ակտում պետք է կատարի փոփոխություն և Լուսինե Վարդանյանի փոխարեն փորձաշրջանի մնացած ժամկետի մասով նշանակի փորձաշրջանի նոր համակարգող՝ պահպանելով համակարգողի համար օրենսդրությամբ և սույն ուղեցույցով նախատեսված պահանջները:

Փորձաշրջան համակարգողը փորձաշրջանի ընթացքում չի ազատվում իր պաշտոնի անձնագրով նախատեսված գործառույթների կատարումից:

4. ԱՆՄԻՋԱԿԱՆ ՂԵԿԱՎԱՐԻՆ ՆԵՐԿԱՅԱՑՎՈՂ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՊԱՀԱՆՋՆԵՐԸ

Փորձաշրջան անցնողի աշխատանքի գնահատման պատասխանատուն փորձաշրջան անցնողի անմիջական ղեկավարն է:

Փորձաշրջան անցնողի անմիջական ղեկավարը գնահատում է փորձաշրջան անցնողի ընթացիկ աշխատանքը՝ հաշվի առնելով Փորձաշրջան համակարգողի կարծիքը, ընդ որում կարծիքի հետ համաձայն չլինելու դեպքում անմիջական ղեկավարը ընդունում է այն ի գիտություն: Այսինքն, համակարգողի կողմից ներկայացված կարծիքն անմիջական ղեկավարի համար ունի կողմնորոշիչ բնույթ, հետևաբար համակարգողի կարծիքի հետ համաձայն չլինելու դեպքում այն չի կարող ազդել գնահատման արդյունքների վրա:

Բացի այդ, անմիջական ղեկավարը փորձաշրջան անցնողին ծանոթացնում է համապատասխան մարմնի աշխատանքային ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատավայրում աշխատանքային և այլ անհրաժեշտ պայմաններին, աշխատաժամանակի ռեժիմին:

Անմիջական ղեկավարը փորձաշրջան անցնողի կողմից ծառայողական պարտականություններն անհարգելի պատճառով չկատարելու և (կամ) ոչ պատշաճ կատարելու և (կամ) աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու վերաբերյալ փորձաշրջան համակարգողի կողմից տրված եզրակացությունը ստանալուց հետո երկու աշխատանքային օրվա ընթացքում տրամադրում է պաշտոնատար անձին՝

ծառայողական քննություն նշանակելու միջնորդությամբ, կամ եզրակացության հետ համաձայն չլինելու դեպքում ընդունում է այն ի գիտություն, որին ընթացք չի տրվում:

Պաշտոնատար անձը եզրակացությունը ստանալուց հետո 3 աշխատանքային օրվա ընթացքում որոշում է կայացնում ծառայողական քննություն նշանակելու վերաբերյալ:

Փորձաշրջանի մեջ գտնվող քաղաքացիական ծառայողի նկատմամբ նշանակված ծառայողական քննությունն անցկացվում է ծառայողական քննությունն անցկացնելու կարգին համապատասխան:

5. ՓՈՐՁԱՇՐՋԱՆԻ ԱՎԱՐՏԱԿԱՆ ՓՈՒԼԻ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Եթե փորձաշրջանի ընթացքում ծառայողական քննություն չի նշանակվում, կամ նշանակված ծառայողական քննության արդյունքում որոշում չի ընդունվում փորձաշրջանը չանցնելու մասին, և լրանում է փորձաշրջանի ժամկետը, ապա փորձաշրջանն անցնողը համարվում է փորձաշրջանն անցած՝ առանց իրավական ակտ ընդունելու:

Եթե ծառայողական քննության արդյունքում ընդունվում է որոշում փորձաշրջանը չանցնելու մասին և փորձաշրջանի ժամկետը լրացած չէ, ապա այդ որոշումը համապատասխան հանձնարարականով տրամադրվում է տվյալ մարմնի անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանմանը, որն այն ստանալուց հետո մեկ աշխատանքային օրվա ընթացքում նախապատրաստում է փորձաշրջանն անցնող քաղաքացիական ծառայողի լիազորությունները դադարելու մասին համապատասխան իրավական ակտի նախագիծ և ներկայացնում պաշտոնատար անձին:

Պաշտոնատար անձը մեկ աշխատանքային օրվա ընթացքում ընդունում է փորձաշրջանն անցնող քաղաքացիական ծառայողի լիազորությունները դադարելու մասին համապատասխան իրավական ակտ:

6. ՓՈՐՁԱՇՐՋԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՂԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ

Փորձաշրջանի ավարտից հետո փորձաշրջան անցնողը երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում գնահատում է փորձաշրջանի համակարգողին: Փորձաշրջան անցնողի կողմից համակարգողի գնահատումն իրականացվում է գնահատման թերթիկը լրացնելու միջոցով՝ յուրաքանչյուր տողում մեկական համապատասխան նշում կատարելով:

Օրինակ՝

Նշեք համապատասխան վարկանիշը՝ հետևյալ չափորոշիչների մասով.	Գերազանց	Լավ	Բավարար	Անբավարար
Ժամանակ և ջանք է ներդնում՝ դիտարկելու և ուղղորդելու/ղեկավարելու համար	V			
Գործի ընթացակարգերին ծանոթացնում է պատշաճ ձևով				V
Ծանոթացնում է աշխատակիցների պարտականությունների և համապատասխան մարմնի կարգապահական ներքին կանոններին			V	
Ընդունում և հարգում է ինձ՝ որպես անհատ		V		
Ընկալում է և խրախուսում իմ ուժեղ կողմերը և ունակությունների զարգացումը				V
Ստեղծում է նպաստավոր միջավայր՝ համագործակցելու, այլ մարդկանց ուժեղ կողմերն ու տարբերությունները հարգելու համար			V	
Փորձաշրջան անցնողի աշխատանքների վերաբերյալ օգտակար և կառուցողական խորհուրդներ է տալիս		V		
Ազատություն է տալիս՝ ստեղծարար մոտեցման և նախաձեռնողականության համար		V		
Խրախուսում է նոր գաղափարները	V			
Օգնում է հասկանալ տարբեր մոտեցումների դինամիկան և նշանակությունը			V	
Ուղղորդում է թե բովանդակային և թե ընթացակարգային առումներով	V			
Ճկուն է մոտեցումների մեջ		V		
Օգնում է ճիշտ մտածել և հասնել հստակ նպատակների	V			

Ուշադրություն է դարձնում իմ մտահոգություններին			V	
Ստեղծում է վստահության մթնոլորտ			V	
Աշխատում է ինձ հետ՝ փորձաշրջանի ընթացքում հստակ ակնկալիքներ սահմանելու ուղղությամբ			V	
Նպաստում է մասնագիտական անկախության ձեռքբերմանը	V			
Ճիշտ է կառավարում ժամանակը			V	
Օգնում է ստեղծել կարիերային նպատակներ			V	
Օրինակ է ծառայում՝ սեփական ծառայությամբ			V	
Ուղղորդում է տեղեկատվական բազում ռեսուրսների օգտագործման մեջ	V			

Սույն պահանջից բացառություն է նախատեսված միայն այն դեպքի համար, երբ փորձաշրջան անցնողի լիազորությունները օրենսդրությամբ սահմանված կարգով դադարեցվել են: Այս դեպքում փորձաշրջան համակարգիչի գնահատում չի իրականացվում:

Օրինակ՝
 Աննա Եփրեմի Երեմյանը՝ որպես մրցույթի արդյունքում առաջին անգամ քաղաքացիական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձ, փորձաշրջան է անցնում Արտաքին գործերի նախարարության ֆինանսական վարչությունում՝ զբաղեցնելով ավագ ֆինանսիստի (պաշտոնի ծածկագիրը) քաղաքացիական ծառայության պաշտոն: Աննա Եփրեմի Երեմյանի աշխատանքը համակարգելու նպատակով որպես փորձաշրջանի համակարգող նշանակված է նույն վարչության բաժնի պետ Միհրան Հակոբյանը, որի պաշտոնը դասակարգված է ղեկավար պաշտոնների 3-րդ ենթախմբում: Փորձաշրջանի ընթացքում Աննա Եփրեմի Երեմյանի կողմից ծառայողական պարտականությունները չկատարելու հիմքով նշանակված ծառայողական քննության արդյունքներով Արտաքին գործերի նախարարության գլխավոր քարտուղարը որոշում է կայացնում փորձաշրջան անցնող Աննա Եփրեմի Երեմյանի փորձաշրջանը չանցնելու և Աննա Եփրեմի Երեմյանի լիազորությունները դադարեցնելու մասին, որի արդյունքում Աննա Եփրեմի Երեմյանը զրկվում է փորձաշրջանի համակարգող Միհրան Հակոբյանին գնահատելու հնարավորությունից:

Հարկ է նշել, որ գնահատման արդյունքները հիմք են հանդիսանում նաև համակարգողին Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով և չափով պարգևատրելու համար՝ հաշվի առնելով կատարած աշխատանքների արդյունքները:

Փորձաշրջան համակարգողը պարգևատրվում է միայն համապատասխան մարմնի աշխատավարձի ֆոնդի տնտեսված միջոցներից: Համակարգողի պարգևատրման չափը որոշվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$\text{ՊՉ} = \text{պաշտոնային դրույքաչափ} * 15\% * n * \text{գործակից},$$

որտեղ ՊՉ-ն պարգևատրման չափն է, n-ը՝ փորձաշրջանի ամիսների թիվը, գործակիցը որոշվում է փորձնակի կողմից համակարգողի գնահատման համար լրացված թերթիկի արդյունքների հիման վրա:

Գնահատման թերթիկի առկայության դեպքում գործակիցը որոշելու համար հաշվարկվում է գնահատման թերթիկում «գերազանց», «լավ», «բավարար» և «անբավարար» գնահատված չափորոշիչների քանակը, և գնահատականներից յուրաքանչյուրի քանակը բազմապատկվում է աղյուսակում նշված համապատասխան միավորով, այնուհետև ստացված արտադրյալների գումարը բաժանվում է չափորոշիչների ընդհանուր քանակին: Փորձաշրջան համակարգողի գնահատման թերթիկի բացակայության դեպքում գործակիցը ընդունվում է 0.75 միավոր:

Աղյուսակ

Գնահատման թերթիկում չափորոշիչների գնահատականները	Միավոր
գերազանց	1.25
լավ	1
բավարար	0.75
անբավարար	0

Օ
րի
նա
կ'
Ֆ
ին

անսների նախարարության իրավաբանական վարչությունում մրցույթի արդյունքում

քաղաքացիական ծառայության պաշտոնն առաջին անգամ զբաղեցնող ավագ իրավաբանը պաշտոնի նշանակվել է ինն ամիս փորձաշրջանով, որի աշխատանքները համակարգում է իրավաբանական վարչության գլխավոր իրավաբանը: Ֆինանսների նախարարության իրավաբանական վարչությունում գլխավոր իրավաբանի պարգևատրման չափը որոշելու համար գլխավոր իրավաբանի պաշտոնային դրույքաչափը՝ 256.623 դրամը բազմապատկվում է 15%-ով, այնուհետև ստացված թիվը բազմապատկվում է փորձաշրջանի ամիսների թվով՝ 9 ամիս, որից հետո ստացված թիվը բազմապատկվում է գործակցով:

Գործակիցը որոշելու համար հաշվարկվում է գնահատման թերթիկում «գերազանց», «լավ», «բավարար» և «անբավարար» գնահատված չափորոշիչների քանակը, և գնահատականներից յուրաքանչյուրի քանակը բազմապատկվում է չափորոշիչների միավորով: Օրինակ, եթե գնահատման թերթիկի «գերազանց» սյունակում գնահատված չափորոշիչների քանակը 9 է, «լավ» սյունակում գնահատված չափորոշիչների քանակը 4 է, «բավարար» սյունակում գնահատված չափորոշիչների քանակը 6 է, «անբավարար» սյունակում գնահատված չափորոշիչների քանակը 2 է, ապա չափորոշիչների քանակը բազմապատկվում է չափորոշիչի համապատասխան միավորով՝ $9*1.25=11.25$, «լավ»՝ $4*1=4$, «բավարար»՝ $6*0.75=4.5$, «անբավարար»՝ $2*0=0$, որից հետո ստացված արտադրյալների գումարը՝ 19.75-ը ($11.25+4+4.5+0=19.75$), բաժանվում է չափորոշիչների ընդհանուր քանակին՝ 21-ի, այսինքն՝ $19.75/21=0.94$: Այս դեպքում գործակիցը ստացվում է 0.94, որը տեղադրելով բանաձևի մեջ կստանանք պարգևատրման չափը: Այսպես՝

$$\text{Պարգևատրման չափը} = 256.623 * 15\% * 9 * 0.94 = 325.654 \text{ դրամ}$$

Այսինքն՝ Ֆինանսների նախարարության իրավաբանական վարչության գլխավոր իրավաբանը ինն ամիս ժամկետով իրավաբանական վարչության ավագ իրավաբանի փորձաշրջանը համակարգելու համար կստանա 325.654 դրամ պարգևատրում:

Գնահատման թերթիկի բացակայության դեպքում գործակիցը ընդունվում է 0.75 միավոր: Տվյալ դեպքում համակարգողի պարգևատրման չափը ստացվում է՝

$$\text{Պարգևատրման չափը} = 256.623 * 15\% * 9 * 0.75 = 259.830 \text{ դրամ:}$$

Գնահատելուց հետո փորձաշրջան անցնողը մեկ աշխատանքային օրվա ընթացքում գնահատման թերթիկը ներկայացնում է համապատասխան մարմնի անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանում, որն էլ դրա պատճենը մեկ աշխատանքային օրվա ընթացքում տրամադրում է փորձաշրջան համակարգողին՝ ծանոթանալու նպատակով: Գնահատման արդյունքների հետ համաձայն չլինելու դեպքում համակարգողը մեկ աշխատանքային օրվա ընթացքում կարող է իր գնահատականի մասով բողոք ներկայացնել պաշտոնատար անձին: Պաշտոնատար անձը հինգ աշխատանքային օրվա ընթացքում քննում է բողոքը և ընդունում գնահատման արդյունքները փոփոխելու կամ նույնը թողնելու մասին անհատական իրավական ակտ:

Օրինակ՝

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՖԻՆԱՆՍՆԵՐԻ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ
ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ**

ՀՐԱՄԱՆ N -Ա

**ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՂԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐՆ ԱՆՓՈՓՈՒՄ
ԹՈՂՆԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

Ղեկավարվելով «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 17-րդ հոդվածով, հիմք ընդունելով Հայաստանի Հանրապետության առաջին փոխվարչապետի 2018 թվականի դեկտեմբերի 12-ի «Քաղաքացիական ծառայողի փորձաշրջանի հետ կապված առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» N 441-Ն որոշման 29-րդ կետը, ինչպես նաև Ֆինանսների նախարարության իրավաբանական վարչության ավագ իրավաբան Կարեն Արսենի Մնացականյանի փորձաշրջանը համակարգող իրավաբանական վարչության գլխավոր իրավաբան Անահիտ Ստեփանի Կարապետյանի բողոքը՝

հրամայում եմ.

1.Ֆինանսների նախարարության իրավաբանական վարչության ավագ իրավաբան Կարեն Արսենի Մնացականյանի փորձաշրջանը համակարգող իրավաբանական վարչության գլխավոր իրավաբան Անահիտ Սյրեփանի Կարապետյանի գնահատման արդյունքները թողնել անփոփոխ:

_____ (ստորագրություն)

---- (ամիս, ամսաթիվ)

_____ (անուն, ազգանուն)

Օրինակ՝

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՖԻՆԱՆՍՆԵՐԻ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ
ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ**

ՀՐԱՄԱՆ N –Ա

ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՂԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ ՓՈՓՈԽԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Ղեկավարվելով «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 17-րդ հոդվածով, հիմք ընդունելով Հայաստանի Հանրապետության առաջին փոխվարչապետի 2018 թվականի դեկտեմբերի 12-ի «Քաղաքացիական ծառայողի փորձաշրջանի հետ կապված առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» N 441-Ն որոշման 29-րդ կետը, ինչպես նաև Ֆինանսների նախարարության իրավաբանական վարչության ավագ իրավաբան Կարեն Արսենի Մնացականյանի փորձաշրջանը համակարգող իրավաբանական վարչության գլխավոր իրավաբան Անահիտ Սյրեփանի Կարապետյանի բողոքը՝

հրամայում եմ.

1.Ֆինանսների նախարարության իրավաբանական վարչության ավագ իրավաբան Կարեն Արսենի Մնացականյանի փորձաշրջանը համակարգող իրավաբանական

վարչության գլխավոր իրավաբան Անահիտ Սրեփանի Կարապետյանի գնահատման արդյունքները փոփոխել՝ համաձայն հավելվածի:

 (ստորագրություն)
 ---- (ամիս, ամսաթիվ)

 (անուն, ազգանուն)

Հավելված
 Ֆինանսների նախարարության
 գլխավոր քարտուղարի
 2019 թ. _____ «_____»-ի
 N -Ա որոշման

ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԹԵՐԹԻԿ

Նշեք համապատասխան վարկանիշը՝ հետևյալ չափորոշիչների մասով.	Գերազանց	Լավ	Բավարար	Անբավարար
Ժամանակ և ջանք է ներդնում՝ դիտարկելու և ուղղորդելու/ղեկավարելու համար	V			
Գործի ընթացակարգերին ծանոթացնում է պատշաճ ձևով				V
Ծանոթացնում է աշխատակիցների պարտականությունների և համապատասխան մարմնի կարգապահական ներքին կանոններին			V	
Ընդունում և հարգում է ինձ՝ որպես անհատ		V		
Ընկալում է և խրախուսում իմ ուժեղ կողմերը և ունակությունների զարգացումը				V
Սրտեղծում է նպաստավոր միջավայր՝ համագործակցելու, այլ մարդկանց ուժեղ կողմերն ու տարբերությունները հարգելու համար			V	
Փորձաշրջան անցնողի աշխատանքների վերաբերյալ օգտակար և կառուցողական խորհուրդներ է տալիս		V		
Ազատություն է տալիս՝ սրտեղծարար մոտեցման և նախաձեռնողականության համար		V		

Խրախուսում է նոր գաղափարները	V			
Օգնում է հասկանալ փարբեր մոտեցումների դինամիկան և նշանակությունը			V	
Ուղղորդում է թե բովանդակային և թե ընթացակարգային առումներով	V			
Ճկուն է մոտեցումների մեջ		V		
Օգնում է ճիշտ մտածել և հասնել հստակ նպատակների	V			
Ուշադրություն է դարձնում իմ մտահոգություններին			V	
Ստեղծում է վստահության մթնոլորտ		V		
Աշխատում է ինձ հետ՝ փորձաշրջանի ընթացքում հստակ ակնկալիքներ սահմանելու ուղղությամբ			V	
Նպաստում է մասնագիտական անկախության ձեռքբերմանը	V			
Ճիշտ է կառավարում ժամանակը			V	
Օգնում է ստեղծել կարիերային նպատակներ		V		
Օրինակ է ծառայում՝ սեփական ծառայությամբ		V		
Ուղղորդում է տեղեկատվական բազում ռեսուրսների օգտագործման մեջ	V			

Օրինակ՝

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՖԻՆԱՆՍՆԵՐԻ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ
ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ**

ՀՐԱՄԱՆ N –Ա

ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՂԻՆ ՊԱՐԳԵՎԱՏՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Ղեկավարվելով «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 17-րդ հոդվածով, հիմք ընդունելով Հայաստանի Հանրապետության առաջին փոխվարչապետի 2018 թվականի դեկտեմբերի 12-ի «Քաղաքացիական ծառայողի փորձաշրջանի հետ կապված առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» N 441-Ն որոշման 29.1-ին կետը, ինչպես նաև Ֆինանսների նախարարության

իրավաբանական վարչության ավագ իրավաբան Կարեն Արսենի Մնացականյանի փորձաշրջանը համակարգող իրավաբանական վարչության գլխավոր իրավաբան Անահիտ Սրեփանի Կարապետյանի գնահատման արդյունքները՝

հրամայում եմ.

1.Ֆինանսների նախարարության իրավաբանական վարչության ավագ իրավաբան Կարեն Արսենի Մնացականյանի փորձաշրջանը համակարգող իրավաբանական վարչության գլխավոր իրավաբան Անահիտ Սրեփանի Կարապետյանին պարգևատրել 325.654 դրամի չափով:

(ստորագրություն)
---- (ամիս, ամսաթիվ)

(անուն, ազգանուն)