



ԿՈՌՈՒՊՑԻԱՅԻ
ԿԱՆԽԱՐԳԵԼՄԱՆ
ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎ

ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՎԻՃԱԿԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՂՈՐԴՈՒՄ



2023

info@cpcarmenia.am
Հայաստանի Հանրապետություն,
ք. Երևան 0009, Կորյունի 15

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

<u>ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ</u>	3
<u>ԳԼՈՒԽ 1. ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ ԵՎ ԴՐԱ ՏԱՐՐԵՐԸ</u>	5
<u>ԳԼՈՒԽ 2. ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԱՄՐԱՊՆԴՄԱՆՆ ՈՒՂՂՎԱԾ 2023</u> <u>ԹՎԱԿԱՆԻՆ ԻՐԱԿԱՆԱՅՎԱԾ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԸ</u>	5
2.1. Վարքագծի կանոնների մեկնաբանման միասնականության ապահովումը	5
2.2. Վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի մշակման գործընթացի աջակցությունը.....	7
2.3. Պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնագրքի հաստատումը.....	12
2.4. Վարքագծի կանոնների միասնական համակարգի առկա բացերը	14
2.5. Անհամատեղելիության պահանջների, շահերի բախման, այլ սահամանփակումների ինստիտուտի խնդիրները	19
<u>ԳԼՈՒԽ 3. ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ԱՄՐԱՊՆԴՈՒՄԸ ԳՈՐԾԱԴԻՐ</u> <u>ԻՇԽԱՆՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ</u>	36
<u>ԳԼՈՒԽ 4. ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՎԻՃԱԿԸ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅԱՆ</u> <u>ԱՌԱՆՁԻՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐՈՒՄ</u>	39
<u>ԳԼՈՒԽ 5. ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԵՐՈՎ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԻՉՆԵՐԻ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏԸ</u> ...	48
<u>ԱՄՓՈՓՈՒՄ</u>	62
<u>ՕԳՏԱԿԱՐ ՀՂՈՒՄՆԵՐ</u>	65

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի (այսուհետ՝ Հանձնաժողով) գործունեության կարևորագույն սկզբունքներից է հանրային հաշվետվողականության և թափանցիկության ապահովումը, ինչը սահմանված է նաև «Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» օրենքով (այսուհետ՝ Օրենք):

Ըստ Օրենքի 6-րդ հոդվածի դրույթների՝ Հանձնաժողովի գործունեության վերաբերյալ կիսամյակային և տարեկան հաղորդումները, Հանձնաժողովի ընդունած որոշումները և եզրակացությունները, ինչպես նաև իր ներկայացրած առաջարկությունները և դրանց քննարկման արդյունքների վերաբերյալ տեղեկությունները հրապարակվում են Հանձնաժողովի պաշտոնական կայքէջում:

Նույն հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր տարվա առաջին եռամսյակի ավարտից հետո՝ երկու ամսվա ընթացքում, Հանձնաժողովը նախորդ տարվա բարեվարքության համակարգի վիճակի վերաբերյալ հաղորդումը տեղադրում է Հանձնաժողովի պաշտոնական կայքէջում:

Բարեվարքության համակարգի վիճակի վերաբերյալ հաղորդումը կարևոր է համակարգի վերաբերյալ ամբողջական պատկերացում կազմելու, համակարգի խնդիրները և կայացման խոչընդոտները վերհանելու, Հանձնաժողովի և հանրային իշխանության այլ մարմինների գործունեության արդյունքում ձևավորված պրակտիկան վերլուծելու համար:

Սույն հաղորդմամբ ներկայացվում են բարեվարքության համակարգի ներդրման և շարունակական կատարելագործման ճանապարհին առաջացած իրավական, գործառնական խնդիրները, դրանց հակազդման ուղղությամբ իրականացված աշխատանքները, ձևավորված պրակտիկան և դրա առանձնահատկությունները հանրային իշխանության առանձին մարմիններում:

Հաղորդման առանձին գլուխներ ներկայացնում են բարեվարքության տարրերի՝ անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, շահերի բախման կառուցակարգերի, վարքագծի կանոնների ոլորտում գործող իրավակարգավորումների

ամփոփ վերլուծություն՝ համադրելով դրանք Հանձնաժողովի և առանձին գերատեսչությունների փորձի հետ: Հաղորդումը որոշ դեպքերում անդրադառնում է 2023 թվականից առաջ, ապա նաև 2024 թվականին իրականացված աշխատանքներին, որոնք անհրաժեշտ են վերհանված խնդիրների համապարփակ գնահատման և դրանց վերաբերյալ ամբողջական պատկերացում կազմելու համար:

Ի լրումն վերոգրյալի՝ Հաղորդման վերջին երկու գլուխները ներկայացնում են հանրային իշխանության առանձին մարմիններում կոռուպցիայի կանխարգելման վիճակագրությունը, ինչպես նաև բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների ինստիտուտի և վերջինների գործառույթների ապահովման խոչընդոտները՝ համադրված որոշ վիճակագրական թվային տվյալներով:

ԳԼՈՒԽ 1. ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ ԵՎ ԴՐԱ ՏԱՐԻԵՐԸ

Հանրային ծառայության բարեվարքության համակարգը, որը ներդրվել է «Հանրային ծառայության մասին» 2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-206-Ն օրենքով, համաձայն այդ օրենքի 21-րդ հոդվածի 1-ին մասի, ներառում է հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների վարքագծի սկզբունքները և դրանցից բխող վարքագծի կանոնները (այդ թվում՝ պաշտոնեական (ծառայողական) պարտականությունների իրականացման հետ կապված նվերներ ընդունելու սահմանափակումների վերաբերյալ), անհամատեղելիության պահանջները, այլ սահմանափակումներ և շահերի բախումը:

Բարեվարքության ինստիտուցիոնալ համակարգի կայացումը և շարունակական ամրապնդումը, ի թիվս այլնի, շարունակում է լինել Հանձնաժողովի գործունեության առանցքային ուղղություններից՝ դրա ձևավորումից ի վեր: 2023 թվականի ընթացքում Հանձնաժողովը շարունակել է հանրային ծառայության բարեվարքության համակարգի կայացմանն ուղղված գործառնությունների իրականացումը, որն իր արտահայտումն է գտել մի քանի ոլորտներում, մասնավորապես՝ վարքագծի կանոնների միասնական համակարգի ձևավորման, անհամատեղելիության պահանջների պահպանման, շահերի բախման օրենսդրական կանոնակարգումների կատարելագործման և արդեն նաև նվերների ընդունման սահմանափակումների պահպանմանը հետևելու գործիքակազմերի ներդրման միջոցով:

ԳԼՈՒԽ 2. ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԱՄՐԱՊՆԴՄԱՆՆ ՈՒՂՂՎԱԾ 2023 ԹՎԱԿԱՆԻՆ ԻՐԱԿԱՆԱՑՎԱԾ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԸ

2.1. Վարքագծի կանոնների մեկնաբանման միասնականության ապահովումը

Հանձնաժողովը դեռևս 2022 թվականին նախաձեռնել էր Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնների մեկնաբանությունների ուղեցույցի (այսուհետ՝ Ուղեցույց) մշակման աշխատանքները: 2023 թվականի երկրորդ կիսամյակում արդեն Ուղեցույցը, Հանձնաժողովի գործունեության ընթացքում ձևավորված իրավակիրառ պրակտիկայի,

միջազգային համանման փորձի ուսումնասիրության և թիրախային քննարկումների արդյունքում վերջնականացվել և հանրայնացվել է՝ 2023 թվականի նոյեմբերի 16-ին [հրապարակվելով](#) Հանձնաժողովի պաշտոնական կայքէջում: Ուղեցույցը ծառայում է որպես հիմնական ուղենիշային փաստաթուղթ՝ օժանդակելու հանրային իշխանության համապատասխան մարմիններին հանրային ծառայողների վարքագիծը քննելիս և մեկնաբանելիս: Ուղեցույցում պահպանված է Տիպային կանոնների կառուցվածքային տրամաբանությունը՝ մեկնաբանումն առավել պարզ դարձնելու նպատակով: Միաժամանակ, յուրաքանչյուր կանոնի մեկնաբանումը զուգորդվում է ուղեցուցային տեղեկություններով՝ համապատասխան օրենքների, միջազգային փաստաթղթերի, ազդարարի և այլ տեղեկատվական բնույթի աղբյուրների հղումներով: Ուղեցույցում կանոնները ներկայացվում են կանոն-պարզաբանում-օրինակ ձևաչափով, ինչը կրկին միտված է ապահովելու դրանց մեկնաբանման միասնականությունը:

Ուղեցույցը Հանձնաժողովի կողմից դրվել է գործնական կիրառության նաև հաշվետու ժամանակաշրջանում իրականացված վերապատրաստումների միջոցով: Առաջին նման վերապատրաստում-քննարկումն իրականացվել է Հանձնաժողովի ամբողջ աշխատակազմի համար՝ 2023 թվականի հոկտեմբերի 5-ին և 6-ին: Այն նպատակ է հետապնդել Հանձնաժողովի աշխատակիցներին ծանոթացնել վարքագծի տիպային կանոններին և դրանց մեկնաբանություններին՝ հետագա կիրարկման ժամանակ այլ հանրային ծառայողներին ուղղորդելու և աջակցելու համապատասխան կարողություններ ձևավորելու համար: Նույն ամսում Հանձնաժողովն իրականացրել է նաև «Համայնքային ծառայողների բարեվարքությունը» թեմայով վերապատրաստողների վերապատրաստման (ToT) հնգօրյա դասընթաց՝ Երևանի համայնքապետարանի և Երևանի վարչական շրջանների թվով 18 համայնքային ծառայողների համար, որի բովանդակային ապահովման համար Ուղեցույցն առանցքային փաստաթուղթ է հանդիսացել: Նշված վերապատրաստումներից բացի, Ուղեցույցը, որպես մեթոդական փաստաթուղթ, կիրառվում է առանձին մարմինների ծառայողների համար իրականացվող բարեվարքության համակարգին վերաբերելի այլ վերապատրաստումների հիմքում:

Այսպիսով, Ուղեցույցի կիրառման փորձը ցույց է տալիս, որ բացի նորմերի մեկնաբանման գործընթացն էապես պարզեցնելուց, Ուղեցույցը կարող է հանդիսանալ նաև արդյունավետ գործիք՝ հանրային ծառայողների կարողությունների զարգացման, մասնագիտական վերապատրաստումների համար: Այն ենթակա է կիրառման նաև վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերով սահմանված վարքագծային նորմերի մեկնաբանման, ինչպես նաև դրանց խախտման հիմքով օրենքով սահմանված պատասխանատվության կիրառման գործընթացում:

2.2. Վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի մշակման գործընթացի աջակցությունը

Հանձնաժողովի կողմից հաստատված՝ Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնները (այսուհետ՝ Տիպային կանոններ), «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 28-րդ հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն, հիմք են հանդիսանում հանրային ծառայության առանձին տեսակների համար՝ վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի մշակման: Մասնավորապես, սույն օրենքը սահմանում է, որ հանրային ծառայության առանձին տեսակները ղեկավարող մարմինները, ոլորտային առանձնահատկությունների առկայության դեպքում, կարող են սահմանել վարքագծի ոլորտային կանոնագրքեր:

Ոլորտային կանոնագրքերի մշակման գործընթացը պարզեցնելու և ոլորտային կանոնագրքերի ընդունման գործընթացի միատեսակությունն ապահովելու նպատակով Հանձնաժողովը 2022 թվականին երկրորդ կիսամյակում ԱՄՆ ՄԶԳ ծրագրի իր գործընկերների հետ մշակել է Հանրային ծառայողների վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի մշակման և կիրարկման վերաբերյալ ուղեցույցի և հանրային ծառայողների վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի նախագծերի մշակման և կիրարկման վերաբերյալ ներքին իրազեկման պլանի նախագծերը: 2023 թվականի մարտի 24-ին սույն ուղեցույցը [հրապարակվել](#) է Հանձնաժողովի պաշտոնական կայքէջում:

Ոլորտային կանոնագրքերի մշակման և կիրարկման ուղեցույցի նպատակն է մեթոդական աջակցություն տրամադրել պետական կառավարման մարմիններին՝ ոլորտային կանոնագրքերի մշակման և կիրարկման գործընթացում: Այն գործնական

ձեռնարկ է՝ բաղկացած երկու մասից, և ներկայացնում է ոլորտային կանոնագրքերի մշակման գործընթացում և կիրարկման ընթացքում անհրաժեշտ ձեռնարկվելիք ներինստիտուցիոնալ քայլերը, ոլորտային կանոնագրքերի կարգավորման ենթակա հարցերի շրջանակը, կառուցվածքը և այլ հարցեր: Այս ուղեցույցում հաստուկ ուշադրություն է դարձվում կանոնագրքերի մշակման ընթացքում ներառական մոտեցման ապահովմանը, ինչպես նաև կանոնագրքերի ընդունումից հետո՝ բարելավարքության համակարգի վերաբերյալ աշխատակիցների կարողությունների շարունակական զարգացմանը և վերապատրաստումներին:

Որպես ոլորտային կանոնագրքի մշակման գործընթացի մաս՝ ընդունող մարմինները պարտավորվում են կանոնագրքերի նախագծերը և ամփոփաթերթերը ներկայացնել Հանձնաժողով՝ վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի նախագծով սահմանված դրույթների՝ Տիպային կանոններին համապատասխանելիության վերաբերյալ դիրքորոշում ստանալու նպատակով:

Սույն պահանջի ապահովման նպատակով 2023 թվականին Հանձնաժողովի դիտարկման են ներկայացվել հետևյալ ոլորտային կանոնագրքերի նախագծերը՝

1. ՀՀ հակակոռուպցիոն կոմիտեի ծառայողների վարքագծի կանոններ,
2. ՀՀ Լոռու մարզի Թումանյան համայնքի համայնքապետարանի ծառայողների վարքագծի կանոնագիրք,
3. ՀՀ պաշտպանության նախարարության համակարգի պայմանագրային զինծառայողների վարքագծի կանոններ,
4. Համայնքային ծառայողների վարքագծի կանոնագիրք,
5. Հարկադիր կատարողի վարքագծի կանոնագիրք:

Ոլորտային կանոնագրքերը դիտարկելիս Հանձնաժողովը հետևում է, որ մշակող մարմինների կողմից պահպանված լինեն և՛ օրենսդրորեն վերջիններիս ներկայացվող պահանջները, և՛ ուղեցույցով սահմանված ընթացակարգերը, հատկապես՝ մշակման գործընթացի ներառականությունը: Ոլորտային կանոնագրքերի մշակման ուղեցույցի 12-րդ կետը սահմանում է, որ ոլորտային կանոնագրքերը (կանոնագրքերի կառուցվածքը) պետք է համապատասխանեն Տիպային կանոններով սահմանված կառուցվածքին, իսկ 14-րդ

Կետը սահմանում է, որ հանրային ծառայողների վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերում պարտադիր պետք է տեղայնացված լինել Տիպային կանոններով սահմանված՝ վարքագծի պարտադիր կանոնները: Նշված պահանջների պահպանված չլինելու դեպքում Հանձնաժողովը մշակող մարմիններին ներկայացնում է անհամապատասխանության վերաբերյալ դիրքորոշում՝ միաժամանակ առաջարկելով համապատասխան փոփոխություններ: Հանրային ծառայության առանձին տեսակները համակարգող այլ մարմինների կողմից ևս 2023 թվականին մեկնարկել են ոլորտային կանոնագրքերի մշակման աշխատանքները, որոնք դեռևս չեն ներկայացվել Հանձնաժողովի դիրքորոշմանը: Մասնավորապես, Հանձնաժողովն աշխատանքային քննարկումներ է ունեցել ոստիկանության ծառայողների վարքագծի մշակվող կանոնագրքի շուրջ՝ այն մշակող միջազգային փորձագետի հետ: Ոլորտային կանոնագրքերի մշակման և կիրառման վերաբերյալ աշխատանքային քննարկումները, Հանձնաժողովի մասնակցությամբ, շարունակվել են նաև 2024 թվականին:

Թեև սույն հաղորդումն անդրադառնում է 2023 թվականին իրականացված աշխատանքներին, պետք է, այնուամենայնիվ, նշել, որ հաշվետու ժամանակահատվածից առաջ ևս Հանձնաժողովը ոլորտային կանոնագրքերի վերաբերյալ իր դիրքորոշում է ներկայացրել մշակող մարմիններին: Մասնավորապես, 2022 թվականին Հանձնաժողովի դիտարկմանն է ներկայացվել «Քաղաքացիական ծառայողների վարքագծի կանոնները սահմանելու մասին» ՀՀ փոխվարչապետի որոշման նախագիծը: Տիպային կանոններին այս նախագծով սահմանվող դրույթների համապատասխանության ուսումնասիրության արդյունքում Հանձնաժողովը եզրահանգել է, որ, ի թիվս որոշ կառուցվածքային տարբերությունների, լիովին տեղայնացված չեն եղել Տիպային կանոններով սահմանված՝ վարքագծի պարտադիր կանոնները, իսկ որոշ դեպքերում եղել են ձևակերպումների էական տարբերություններ, որոնք կանոնների հետագա մեկնաբանման ընթացքում տարրնթերցումների հնարավորություն կարող են ստեղծել:

Հարկ է նշել, որ ծառայության առանձին տեսակների համար վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի՝ Տիպային կանոններին համապատասխանությունը բխում է վարքագծի կանոնների հետագա մեկնաբանման և դրանց կիրառման միասնականության

ապահովման օրենսդրական նպատակից: Մյուս կողմից, դրանց՝ Տիպային կանոններին չհամապատասխանելու կամ բովանդակային տարբերությունների առկայության պայմաններում կարող է առաջանալ մի իրավիճակ, երբ միևնույն արարքի գնահատումը և իրավական հետևանքները ծառայության տարբեր տեսակների դեպքում լինեն ոչ նույնական, ինչն իր հերթին կհանգեցնի որոշակիության և կանխատեսելիության խաթարման և կիրառող մարմինների գործողությունների հայեցողության մեծացման:

Սույն խնդիրն իր արտացոլումն է գտել նաև Հայաստանի Հանրապետության 2023-2026 թվականների հակակոռուպցիոն ռազմավարության և դրա գործողությունների ծրագրում:

Հարկ է նաև նշել, որ թեև Հանձնաժողովի կողմից Տիպային կանոնները սահմանվել են 2022 թվականին, հանրային իշխանության մի շարք մարմինների կողմից տիպային կանոնների տեղայնացման գործընթաց չի իրականացվել: Սա պայմանավորված է օրենսդրական իմպերատիվ պահանջի բացակայությամբ: Միաժամանակ, «Հանրային ծառայության մասին» օրենքը սահմանել է, որ ոլորտային կանոնագրքի չսահմանման դեպքում գործում են քաղաքացիական ծառայողների վարքագծի կանոնները: Սույն օրենքով, սակայն, չի սահմանում արդեն իսկ առկա կանոնագրքերի վերանայման և Տիպային կանոններին համապատասխանեցման պահանջ, ինչի արդյունքում ծառայության առանձին տեսակների դեպքում գործում է ո՛չ թե Քաղաքացիական ծառայողների վարքագծի կանոնագիրքը, այլ մարմինների կողմից նախկինում սահմանված կանոնները (կանոնագրքերը), որոնք առանձին դեպքերում հակասության մեջ են Տիպային կանոններով սահմանված նորմերի հետ:

Վերոգրյալից ելնելով՝ անհրաժեշտ է արձանագրել, որ վարքագծի կանոնների միասնական համակարգի ապահովումը, առկա գործիքակազմի և օրենսդրական կարգավորումների պայմաններում, թերի է և շարունակական վերանայման ու լավարկման անհրաժեշտություն ունի:

Ինչ վերաբերում է հանրային ծառայության այլ տեսակների համար վարքագծի կանոններին, հարկ է նշել, որ դրանք սահմանված են համապատասխան գերատեսչությունների ղեկավարների հրամաններով և/կամ դրանց հավելվածներով:

Այսպես, օրինակ՝ դիվանագետի վարքագծի (էթիկայի) կանոնները սահմանված են ՀՀ արտաքին գործերի նախարարի՝ 2019 թ. դեկտեմբերի 30-ի N 3237-Լ հրամանի հավելվածով: Սույն կանոններով նախատեսվում են դիվանագետի պատշաճ գործելակերպին միտված նորմեր ծառայողական պարտականությունների իրականացման ընթացքում և դրանից դուրս: Այդուհանդերձ, Տիպային կանոնների հաստատումից հետո այս կանոնները չեն վերանայվել և չեն համապատասխանեցվել Տիպային կանոններին:

Մաքսային ծառայողների վարքագծի (էթիկայի) կանոնները սահմանվել են ՀՀ պետական եկամուտների կոմիտեի նախագահի՝ 2022 թվականի հունվարի 31-ի N 92-Լ հրամանի հավելվածով: Հարկային ծառայողի վարքագծի կանոնագիրքը սահմանվել է Պետական եկամուտների կոմիտեի նախագահի՝ 2023 թվականի հունվարի 16-ի N 23 Լ հրամանի հավելվածով: Սույն կանոնագրքերը, ըստ էության, բխել են Տիպային կանոններից՝ միաժամանակ սահմանելով ծառայության առանձնահատկություններով պայմանավորված վարքագծի լրացուցիչ նորմեր: Ներկայումս մշակման փուլում են գտնվում փրկարար ծառայողների, ոստիկանության ծառայողների վարքագծի կանոնները (կանոնագրքերը), որոնց մշակման հիմքում նույնպես ընկած են Տիպային կանոնները:

Դատական կարգադրիչների վարքագծի կանոնները սահմանվել են Դատարանների նախագահների խորհրդի՝ 2011 թվականի հուլիսի 21-ի N 03 Ն որոշմամբ: Սույն որոշումը, սակայն, ընդունվել է Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 3-րդ մասի հիման վրա, մինչդեռ, տվյալ Դատական օրենսգիրքը դադրել է գործել, իսկ տվյալ ենթաօրենսդրական ակտը չի վերանայվել:

Քրեակատարողական ծառայության աշխատակիցների համար գործում են ՀՀ ԱՆ քրեակատարողական ծառայության պետի՝ 2024 թվականի փետրվարի 9-ի՝ «ՀՀ ԱՆ քրեակատարողական ծառայության ներքին կարգապահական կանոնները հաստատելու մասին» N 2-Լ հրամանով սահմանված կանոնները, ինչպես նաև Քրեակատարողական ծառայության կարգապահական կանոնագիրքը:

2.3 Պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնագրքի հաստատումը

Օրենքի 24-րդ հոդվածի 1-ին մասի 22-րդ կետի համաձայն՝ Հանձնաժողովին վերապահվել է պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց (բացառությամբ պատգամավորի, դատավորի, Բարձրագույն դատական խորհրդի անդամի, դատախազի, քննիչի), համայնքների ղեկավարների, նրանց տեղակալների, Երևան համայնքի վարչական շրջանների ղեկավարների, նրանց տեղակալների պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնագիրքն (այսուհետ՝ Կանոնագիրք) ընդունելու լիազորություն:

Նշված լիազորության շրջանակներում Հանձնաժողովը 2023 թվականին շարունակել է Կանոնագրքի մշակման աշխատանքները, որը հանրային քննարկումների արդյունքում լրամշակվել և հաստատվել է արդեն 2024 թվականի սկզբին:

Այնուամենայնիվ, հաշվի առնելով, որ Կանոնագրքի մշակման և հանրային քննարկումների ողջ գործընթացը, ինչպես նաև դրա հաստատմանը նախորդած աշխատանքներն իրականացվել են 2023 թվականին՝ Կանոնագրքին անդրադարձ է կատարվում սույն հաղորդման շրջանակներում:

Ի տարբերություն հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնների՝ Կանոնագրքով առաջարկվող նորմերն ավելի թիրախային են և ներառում են կոնկրետ պաշտոնների առանձնահատկություններից բխող մասնավորեցված կանոններ: Կանոնագիրքն առանցքային կարևորություն ունի ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձանց կամայական վարքագծի բացառման, բարձր մակարդակի կոռուպցիայի (high level corruption) զսպման և հանրային վստահության ամրապնդման տեսանկյունից:

Կանոնագիրքը նախատեսված է կարգավորելու պաշտոնեական (ծառայողական) պարտականությունների իրականացման շրջանակներում դրսևորվող վարքը, միաժամանակ, դրանով սահմանվում են նաև հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի՝ որպես մասնավոր անձի վարքագծի որոշակի նորմեր, որոնք կարող են ազդել հանրային իշխանության հեղինակության վրա կամ նվազեցնել հանրության վստահությունը հանրային ծառայության նկատմամբ՝ հատկապես հաշվի առնելով, որ հանրային բարձր

պաշտոններ զբաղեցնող անձանց՝ մասնավոր կյանքում դրսևորած վարքագիծը մեծ հավանականությամբ վերագրվում է կամ կարող է վերագրվել հանրային իշխանությանը:

Կանոնագրքով սահմանվում են համապատասխան պաշտոնատար անձանց վարքագծի թվով 55 պարտադիր կանոններ, որոնց միջոցով մեկնաբանվում են «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով սահմանված վարքագծի սկզբունքները և առանձին խրախուսելի կանոններ: Վարքագծի կանոնների խախտումը կարող է առաջացնել կարգապահական պատասխանատվություն: Կարգապահական պատասխանատվության վերաբերյալ դրույթները կիրառելի չեն քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձանց նկատմամբ: Ինքնավար պաշտոն զբաղեցնող անձանց նկատմամբ կարգապահական պատասխանատվության վերաբերյալ դրույթները կարող են կիրառվել օրենքով նախատեսված դեպքերում: Այդուհանդերձ, բոլոր դեպքերում, վարքագծի կանոնների խախտման վերաբերյալ եզրակացությունները ենթակա են հրապարակման Հանձնաժողովի կայքէջում:

Նախքան Կանոնագրքի՝ օրենքով ուժի մեջ մտնելը Հանձնաժողովի կողմից իրականացվել են դրա ընդունման վերաբերյալ իրազեկման լայնածավալ գործընթացներ՝ Կանոնագրքի սուբյեկտ հանդիսացող անձանց շրջանում: Կանոնագրքի մշակման և ընդունման գործընթացի, իրականացված իրազեկման աշխատանքների վերաբերյալ տեղեկատվությունը հրապարակվել է նաև Հանձնաժողովի կիսամյակային հաշվետվությունների և 2023 թվականի տարեկան հաղորդման շրջանակներում:

Հարկ է նշել, որ նախքան Կանոնագրքի հաստատումը, պաշտոնատար անձանց վարքագծի կանոնների խախտումների հիմքով վարույթ հարուցելու հնարավորություն Հանձնաժողովը չի ունեցել և քննության է առել նման դեպքերն՝ հանրային ծառայողների վարքագծի սկզբունքների համատեքստում, ինչը, սակայն, պատասխանատվության կիրառման հիմք չէ: Միաժամանակ, Հանձնաժողովը նման դեպքերում գրությամբ դիմել է համապատասխան պաշտոնատար անձանց՝ տեղեկացնելով իրենց կողմից դրսևորած վարքագծի անթույլատրելիության, հանրային ընկալման տեսանկյունից առաջ բերող վտանգների մասին և տեղեկացրել, որ Կանոնագրքի ուժի մեջ մտնելուց հետո նման դեպքերը ենթակա են լինելու քննության՝ օրենքով սահմանված կարգով:

Այսպես, վարքագծի կանոնների վերաբերյալ Հանձնաժողովը 2021 թվականից մինչ օրս ստացել է 27 դիմում, որոնցից միայն 4-ն են ստացվել Կանոնագրքի հաստատումից հետո: Մինչ այդ Հանձնաժողովը հասցեագրված դիմումների մի մասը (շուրջ 10) վերաբերել են դատավորների կողմից վարքագծի կանոնների խախտման դեպքերին, որոնք Հանձնաժողովի կողմից վերահասցեագրվել են Դատավորների ընդհանուր ժողովի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովին՝ հաշվի առնելով, որ դրանց քննությունը դուրս է Հանձնաժողովի իրավասությունների շրջանակից: Մյուս դիմումների և հրապարակումների գերակշիռ մասը վերաբերել է համայնքի ղեկավարի, համայնքի ղեկավարի տեղակալի, ավագանու անդամի պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից համայնքի ավագանու նիստերի ընթացքում դրսևորած վարքագծին՝ մասնավորապես՝ վերջիններիս միջև վիճաբանություններին:

Հարկ է նշել, որ Կանոնագրքի ուժի մեջ մտնելուց հետո Հանձնաժողովն արդեն իրականացրել է մի շարք մեդիա հրապարակումների քննություն՝ Կանոնագրքի սուբյեկտ հանդիսացող անձանց վարքագծի խախտումների վերաբերյալ, որոնց արդյունքները վարքագծի կանոնների խախտման առկայության կամ բացակայության վերաբերյալ եզրակացությունների տեսքով կիրառարակվեն Հանձնաժողովի կողմից համապատասխան վարույթների և իրավական գործընթացների արդյունքում՝ օրենքով սահմանված կարգով: Նշված հրապարակումներն առնչվում են Երևանի քաղաքապետի, ԱԺ պատգամավորի օգնականի և Հեռուստատեսության և ռադիոյի հանձնաժողովի նախագահի կողմից Կանոնագրքով սահմանված վարքագծային նորմերի առերևույթ խախտումներին:

2.4. Վարքագծի կանոնների միասնական համակարգի առկա բացերը

Ի լրումն հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնների, հանրային ծառայության առանձին տեսակների համար վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի և Հանձնաժողովի կողմից հաստատված՝ պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնագրքի՝ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքը նախատեսել է առանձնահատուկ կարգավորումներ այլ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց

վարքագծի կանոնների սահմանման համար: Մասնավորապես, սույն օրենքի 28-րդ հոդվածի 2-րդ մասով ասվում է, որ պատգամավորի, դատավորի, դատախազի, քննիչի վարքագծի կանոնները սահմանվում են այլ իրավական ակտերով:

Դատավորի վարքագծի կանոնները սահմանված են «Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգիրք» սահմանադրական օրենքով: Դատախազի վարքագծի կանոնները նախատեսված են «Դատախազության մասին» օրենքով, իսկ Քննչական կոմիտեի համակարգում ինքնավար պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնները հաստատված են Քննչական կոմիտեի նախագահի համապատասխան հրամանի հավելվածով:

Միաժամանակ, «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» սահմանադրական օրենքը պատգամավորների պարտավորությունների ներքո սահմանում է դրույթ առ այն, որ պատգամավորը պարտավոր է պահպանել պատգամավորական էթիկայի կանոնները, իսկ պատգամավորական էթիկային առնչվող հարցերի քննության նպատակով ստեղծվում է էթիկայի հարցերով ժամանակավոր հանձնաժողով: Չնայած սույն իրավադրույթներին՝ պատգամավորների վարքագծի կանոններ (էթիկայի կանոններ) մինչ օրս սահմանված չեն, ինչի պայմաններում պատգամավորների կողմից վարքագծի կանոնների խախտման հիմքով քննություններ չեն իրականացվում, և վերջիններիս դրսևորած վարքագիծը որևէ իրավական գնահատականի չի արժանանում:

Հատկանշական է, որ դեռևս 2017 թվականին «Կոռուպցիայի կանխարգելումը պատգամավորների, դատավորների և դատախազների շրջանում» խորագրով գնահատման չորրորդ փուլի պարտավորությունների կատարման զեկույցում ԵՍ կոռուպցիայի դեմ պայքարի պետությունների խումբը (ԳՐԵԿՈ) հանձնարարական է ներկայացրել պետությանը՝ ապահովելու պատգամավորների վարքագծի կանոնագրքի ընդունումը: Ընդ որում՝ այն փաստը, որ «Ազգային ժողովի պատգամավորների գործունեության երաշխիքների մասին» օրենքի առանձին դրույթներ պարունակում են վարքագծի կանոնների ընդհանրական կարգավորումներ, բավարար չի համարվել՝ սույն հանձնարարականը կատարված համարելու համար: ԳՐԵԿՈ-ի չորրորդ փուլի պարտավորությունների կատարման երկրորդ միջանկյալ զեկույցում իրավասու մարմնի

կողմից նշվել է, որ Ազգային ժողովի պատգամավորների վարքագծի կանոնագրքի մշակումն ընթացքի մեջ է, սակայն պետք է արձանագրել, որ այս ուղղությամբ աշխատանքները 2023 թվականին շոշափելի արդյունքի չեն հանգեցրել:

Օրենսդիր իշխանության ներկայացուցիչների վարքագծի կանոնների մշակումը նախատեսված էր նաև 2019-2022 թվականների հակակոռուպցիոն ռազմավարությամբ, որը ռազմավարության մշտադիտարկման արդյունքում գնահատվել է որպես չկատարված: Սույն գործողությունը, որպես ռազմավարական նպատակ, տեղ է գտել նաև 2023-2026 թվականների ռազմավարության գործողությունների ծրագրում:

Այս համատեքստում հարկ է նշել, որ թեև պատգամավորի վարքագծի քննությունը Հանձնաժողովի իրավասությունների տիրույթում չէ, վերջիններիս կողմից կամայական վարքագծի դրսևորումը՝ հանրային կերպով, մտահոգիչ է և էական հեղինակային (ռեպուտացիոն) վնաս է հասցնում օրենսդիր մարմնին և դրա վարկանիշին: Սա է փաստում նաև պատգամավորների վերաբերյալ մամուլում տեղ գտնող հրապարակումների պարբերականությունը և բովանդակությունը: Պատգամավորների վարքագծի կանոնների (կանոնագրքի) բացակայության պայմաններում նման դեպքերը չեն արժանացել քննության և հետևապես՝ չեն ստացել որևէ իրավական գնահատական: Որպես օրինակ՝ 2023 թվականին մի շարք լրատվական կայքերի կողմից անդրադարձ է կատարվել Ազգային ժողովի նախագահի մասնակցությամբ տեղի ունեցած միջադեպին՝ <https://factor.am/630238.html>, <https://www.azatutyun.am/a/32347596.html>: Առանձին հրապարակումներ անդրադարձել են նաև Ազգային ժողովի նիստերի ընթացքում պարբերական բնույթ կրող վիճաբանություններին, ծեծկոտուքներին՝ <https://www.azatutyun.am/a/32425639.html>, <https://arm.sputniknews.ru/20231003/azhumi-ynddimadir-ev-ishkhanakan-patgamavvorneri-mijev-vitshabanutjun-teghi-unecav-66781515.html>, <https://factor.am/607590.html>, <https://armeniatoday.news/hy/politics/599318/>, <https://www.azatutyun.am/a/32476036.html>: Հրապարակումների ցանկը սպառիչ չէ, այդուհանդերձ, սա ևս մեկ անգամ վկայում է, որ հանրային մեծ ճանաչելիություն ունեցող և բարձր պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագիծը՝ հատկապես դրսևորված հանրային և հրապարակային կերպով, ենթարկվում է թե՛ հանրության, թե՛ լրատվական դաշտի առավել

մեծ «քննության», ուստի, վերջիններից պահանջում է դրսևորել առավել խորը զսպվածություն՝ չխաթարելու հանրային իշխանության հեղինակությունը:

Վարքագծի կանոնների միասնական համակարգի կայացման ճանապարհին մյուս խոչընդոտը, որին անհրաժեշտ է անդրադառնալ, տեղական ինքնակառավարման մակարդակում վարքագծի կանոնների բացակայությունն է, ինչը ևս խոցելի է դարձնում համակարգը: Ընդ որում, եթե Ազգային ժողովի պատգամավորների պարագայում օրենքը հստակ նախատեսում է իրավասու մարմնի՝ կանոնների մշակման լիազորությունը, ապա համայնքի ավագանու անդամի պաշտոն զբաղեցնող անձանց դեպքում լիազորող նորմն առհասարակ բացակայում է: Արդյունքում, ստեղծվել է մի իրավիճակ, երբ որևէ մարմին չի կրում ՏԻՄ ավագանու անդամների համար վարքագծի կանոնների մշակման կամ հաստատման ուղիղ պարտավորություն:

Պետք է նշել, որ ավագանու անդամների կողմից կամ վերջիններիս մասնակցությամբ հրապարակային միջադեպերը, ավագանու նիստերի ընթացքում ավագանու անդամների կողմից անընդունելի վարքագծի դրսևորման դեպքերը պարբերական, շարունակական բնույթ են կրել նախկինում ևս, սակայն Վարքագծի կանոնագրքի ուժի մեջ մտնելուց հետո, այսինքն՝ համայնքի ղեկավարի և վերջինիս տեղակալի վարքագծի կանոնների առկայության պայմաններում, դեպքերի քննության միակողմանիությամբ պայմանավորված՝ օրենսդրական այս բացն էլ ավելի ակնառու է դառնում: Որպես օրինակ՝ 2024 թվականի ապրիլի 1-ից մինչ օրս քննության առնված դեպքերի մի մասը վերաբերել է տարբեր համայնքներում ավագանու նիստերի ընթացքում տեղի ունեցած միջադեպերին, որտեղ համայնքի ղեկավարի և ավագանու անդամի պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի քննությունը միևնույն կամ միատեսակ արարքի դեպքում չի ստանում նույն իրավական գնահատականը: Սա իր հերթին առաջ է բերում փոխադարձ զսպման և հակակշռման հնարավորությունը սահմանափակելու և քննությունները միակողմանի ու ոչ ամբողջական իրականացնելու ռիսկեր:

Որպես օրինակ՝ «Իրավաբան նետ» լրատվական կայքի՝ սույն թվականի ապրիլի 14-ի՝ «Ձեր տեսակը, մաքսիմում ինչ կարող է անել, հաչալն է». Ավինյանը՝ Մանուկ Սուքիասյանին» վերտառությամբ [հրապարակումն](#) անդրադառնում է Երևանի ավագանու՝

նույն օրվա նիստում տեղի ունեցած վիճաբանությանը համայնքի ղեկավարի և համայնքի ավագանու անդամների միջև: Համայնքի ղեկավարի կողմից նիստի ընթացքում դրսևորված վարքագիծը և ավագանու անդամների հասցեին հնչեցված արտահայտություններն Հանձնաժողովը քննության է առել Կանոնագրքի առանձին կանոնների խախտման համատեքստում, մինչդեռ, վարքագծի քննությունը չի կարող լինել համակողմանի, քանի դեռ նույն իրավիճակում ավագանու վարքագիծը քննությունից դուրս է:

Մեկ այլ դեպքում Հանձնաժողովը դիմումի հիման վրա իրականացրել է Վանաձոր համայնքի ավագանու՝ 2023 թվականի նոյեմբերի 29-ի արտահերթ նիստի ուսումնասիրություն՝ նիստի ընթացքում ավագանու անդամների և համայնքի ղեկավարի կողմից [հնչեցված](#) արտահայտությունների շրջանակներում: Թեև ուսումնասիրության պահին համայնքի ղեկավարի վարքագծի քննությունը Կանոնագրքի հաստատված չլինելու պայմաններում հնարավոր չի եղել իրականացնել, տվյալ միջադեպը ևս համակողմանի քննության կարիք պիտի ունենար՝ անդրադառնալով ոչ միայն համայնքի ղեկավարի, այլև միջադեպին մասնակից ավագանու անդամների վարքին:

Հարկ է նշել, որ 2023-2026 թվականների հակակոռուպցիոն ռազմավարությամբ 2024 թվականի երկրորդ կիսամյակի համար, որպես կատարողականի թիրախ, նախատեսվել է նաև համայնքի ավագանու անդամների, ինչպես նաև համայնքային հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնների մշակման օրենսդրական կանոնակարգումները հաստատող պատասխանատու մարմնի սահմանումը: Այս իմաստով կարևոր է, որ համապատասխան օրենսդրական վերանայումների արդյունքում ավագանու անդամների վարքագծի կանոնների մշակման գործընթացի տրամաբանությունը և մշակվող վարքագծային նորմերը համահունչ լինեն արդեն իսկ սահմանված մոդելային կանոններին՝ հետագա մեկնաբանման միասնականության և ամբողջականության ապահովման համար: Միաժամանակ, վարքագծի կանոնների մշակման պատասխանատու մարմնի սահմանումից բացի, անհրաժեշտ է հստակեցնել ավագանու անդամների վարքագծի կանոնները քննող և դրանց խախտման հարցը լուծող մարմինը:

Միայն նշված կանոնագրքերի հաստատումից հետո հնարավոր կլինի լիարժեքորեն ապահովելու վարքագծի կանոնների միասնական կիրարկումը հանրային իշխանության տարբեր մակարդակներում:

2.5. Անհամատեղելիության պահանջների, շահերի բախման, այլ սահմանափակումների ինստիտուտների խնդիրները

1. Ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու արգելքը և հավատարմագրային կառավարման գործընթացը

«Հանրային ծառայության մասին» օրենքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» 2022 թվականի դեկտեմբերի 7-ի ՀՕ-540-Ն օրենքով վերանայվեցին հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների անհամատեղելիության պահանջների և շահերի բախման օրենսդրական կարգավորումները՝ որոշակիորեն լրացնելով նախկինում վերհանված բացերը և թերությունները: Սույն փոփոխությունների արդյունքում, որպես օրինակ, վերանայվեցին հավատարմագրային կառավարման կարգավորումները՝ բացառելով առևտրային կազմակերպության բաժնեմասը ֆիզիկական անձանց կառավարմանը հանձնելու հնարավորությունը, ինչը պետք է ապահովեր պաշտոն զբաղեցնող անձանց բաժնեմասերը վերջիններիս հետ փոխկապակցված անձանց կառավարմանը հանձնելու պրակտիկայի կանխարգելումը: Օրենքի փոփոխությամբ սահմանվեց, որ առևտրային կազմակերպության կանոնադրական կապիտալում հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի և հանրային ծառայողի ունեցած բաժնեմասի հավատարմագրային կառավարիչ կարող են լինել անհատ ձեռնարկատերերը և առևտրային կազմակերպությունները: Միաժամանակ, առանձին դրույթ նախատեսվեց՝ համաձայն որի՝ որպես հավատարմագրային կառավարիչ հանդես գալ չեն կարող հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի և հանրային ծառայողների հետ փոխկապակցված անձինք: Այդուհանդերձ, անհամատեղելիության պահանջները սահմանող հոդվածի իմաստով՝ փոխկապակցված անձանց շրջանակը չվերանայվեց.

ներկայիս կարգավորումներով՝ այն ներառում է պաշտոն զբաղեցնող անձի ամուսնուն, պաշտոն զբաղեցնող անձի կամ նրա ամուսնու զավակին, ծնողին, քրոջը և եղբորը:

Հարկ է նշել, որ հավատարմագրային կառավարման ինստիտուտը, քննարկված փոփոխություններից հետո ևս, շարունակում է լինել անկատար՝ հաշվի առնելով, որ նախ՝ առկա չէ հավատարմագրային կառավարիչների առանձին կայացած ինստիտուտ, ինչպես նաև հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի և հանրային ծառայողի ընտանիքի անդամների կողմից հիմնադրած առևտրային կազմակերպությունները ևս կարող են հանդես գալ որպես գույքի հավատարմագրային կառավարիչներ՝ փաստացի առևտրային կազմակերպության մասնակցության կառավարումը թողնելով հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի կամ հանրային ծառայողի վրա: Արդյունքում, հավատարմագրային կառավարման հանձնելու պահանջի նկատմամբ հսկողությունը շատ դեպքերում կրելու է ձևական բնույթ և չի բացառելու հավատարմագրային կառավարման գործընթացի վրա պաշտոն զբաղեցնող անձի հնարավոր կամ իրական ազդեցությունը: Որպես օրինակ՝ օրենսդրական փոփոխությունների կիրառման կարճատև պրակտիկայի ընթացքում արձանագրվել է հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի՝ առևտրային կազմակերպության կանոնադրական կապիտալում ունեցած բաժնեմասի հավատարմագրային կառավարման հանձնում հենց նույն առևտրային կազմակերպությանը: Թեև նշված գործարքով օրենքի ձևական պահանջը պահպանվել է, Հանձնաժողովը խիստ ռիսկային է համարում առկա կարգավորումների կիրառման նման հայեցողությունը: Նկարագրված պրակտիկան խաթարում է նաև հանրային իշխանության մարմնի ու հանրային ծառայության նկատմամբ հանրության լայն հատվածի վստահությունը՝ ստեղծելով կարգավորումների ձևական վերանայման տպավորություն, որը բովանդակային առումով չի զսպում կամ միտված չէ զսպելու բիզնեսի և իշխանության սերտաճման ռիսկերը:

Վերոգրյալով պայմանավորված՝ անհրաժեշտ է անհամատեղելիության պահանջների օրենսդրության հետագա լավարկման գործընթացում անպայմանորեն անդրադառնալ սույն ռիսկերին և նախատեսել գործնականում կիրառելի այնպիսի պահանջներ, որոնք ամբողջությամբ կբացառեն պաշտոն զբաղեցնող անձանց որևէ

միջամտություն և ազդեցություն հավատարմագրային կառավարման գործընթացի նկատմամբ:

Հատկանշական է, որ հավատարմագրային կառավարման կառուցակարգերի բարելավմանն ուղղված որոշ գործողություններ նախատեսվել են ՀՀ 2023-2026 թվականների հակակոռուպցիոն ռազմավարության գործողությունների ծրագրով, որոնք, մասնավորապես, վերաբերում են միջազգային փորձի ուսումնասիրության արդյունքում հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների կողմից գույքի հավատարմագրային կառավարման հանձնելու պայմանագրերի գրանցման և հաշվառման ռեեստրի և դրա վարման կարգի վերաբերյալ օրենսդրական ամրագրումներին: Այդուհանդերձ, Հակակոռուպցիոն ռազմավարությունը չի անդրադառնում հավատարմագրային կառավարչի և կառավարման գործընթացի անկախության խնդրին:

2. Հետաշխատանքային սահմանափակումները

Ըստ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 32-րդ հոդվածի կարգավորումների՝ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողներին արգելվում է պաշտոնից ազատվելուց հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում, ընդունվել աշխատանքի այն գործատուի մոտ կամ դառնալ այն կազմակերպության աշխատողը, որի նկատմամբ նա անմիջական հսկողություն է իրականացրել իր պաշտոնավարման վերջին մեկ տարվա ընթացքում: Միաժամանակ, սույն հոդվածով նախատեսված սահմանափակումները չպահպանելը, ըստ օրենքի, առաջացնում են կարգապահական պատասխանատվություն: Հետաշխատանքային սահմանափակումներն, ըստ էության, ավարտվում են վերը նշված նորմով, որը, սակայն, պրակտիկայում կիրառելիություն չի ստանում՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ կարգապահական պատասխանատվությունը կարող է կիրառվել բացառապես պաշտոն զբաղեցնող անձի նկատմամբ, մինչդեռ, աշխատանքից ազատվելուց հետո վերջինս դադարում է այդպիսին հանդիսանալ, ինչն էլ օրենսդրական կարգավորումը դարձնում է ձևական:

Բացի այդ, «Հանրային ծառայության մասին» օրենքը չի նախատեսում պաշտոնավարումից կամ պաշտոնից ազատվելուց հետո այլ տեղ աշխատանքի անցնելիս վերադաս անձի կամ համապատասխան լիազոր մարմնի թույլտվության առկայություն, կամ առնվազն տեղեկացման պարտավորություն, ինչը թույլ չի տալիս նաև պատշաճ վերահսկողություն իրականացնել հետաշխատանքային սահմանափակումների պահպանման նկատմամբ:

Այս բացը որոշակիորեն լրացնելու միտումով Հանձնաժողովի կողմից մշակված Տիպային կանոններում սահմանվել է այլ կառույցում աշխատանքի անցնելու նպատակով աշխատանքից ազատվելու դեպքում հանրային ծառայողների կողմից նոր աշխատավայրի վերաբերյալ տեղեկություն ներկայացնելու խրախուսական նորմ, ինչը, սակայն, թողնվում է հանրային ծառայողի բարեխղճությանը և հայեցողությանը:

Այնուամենայնիվ, հետաշխատանքային կառուցակարգերի արդյունավետ կիրարկման համար անհրաժեշտ է վերաբերելի պահանջները սահմանել օրենսդրական մակարդակում:

Այս առումով ևս կարևոր է նշել, որ ՀՀ 2023-2026 թվականների հակակոռուպցիոն ռազմավարությունն անդրադառնում է հարցին մասնակիորեն: Սույն ռազմավարության գործողությունների ծրագրով նախատեսվում է հստակեցնել այլ սահմանափակումների պահանջները՝ նախատեսելով հետաշխատանքային սահմանափակումների խախտմամբ կնքված աշխատանքային կամ այլ պայմանագրերի անվավեր ճանաչելուն ուղղված մեխանիզմներ:

Անհամատեղելիության պահանջների, դրանց ստուգման մեխանիզմների, այլ սահմանափակումների վերաբերյալ կարգավորումների կատարելագործման անհրաժեշտությունն ամրագրվում է նաև Հայաստանի Հանրապետության վարկանիշային գնահատման զեկույցներում, այդ թվում՝ ԳՐԵԿՈՒ-ի՝ Հայաստանի գնահատման 5-րդ շրջափուլի զեկույցում: Զեկույցը, մասնավորապես, նշում է, որ հետաշխատանքային դրույթները թույլ են թե՛ կարգավորման շրջանակի (վերաբերելիության), թե՛ մոնիթորինգի և կիրարկման տեսանկյունից: Սա, ըստ գնահատող թիմի, համակարգի վճռորոշ

թուլությունն է՝ առավել ևս հաշվի առնելով Հայաստանում քաղաքական և տնտեսական շահերի համընկնումը:

Անդրադառնալով կարգավորումների կիրառման պրակտիկային՝ հարկ է նշել, որ Հանձնաժողովի գործունեության ընթացքում այլ սահմանափակումներին առնչվող դիմումագրությունները և մեդիա հրապարակումները քանակապես եղել են ամենաքիչը (ընդհանուր թվով՝ շուրջ 9), որոնցից հետաշխատանքային կարգավորումների վերաբերել է միայն մեկը: Սա ևս մեկ անգամ փաստում է այլ սահմանափակումների ինստիտուտի թերի կայացվածությունը և այդ ուղղությամբ գործուն քայլեր ձեռնարկելու հրատապությունը:

3. Այլ վճարովի աշխատանք կատարելու արգելքը

Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների անհամատեղելիության պահանջները չեն սահմանափակվում պաշտոնավարմանը զուգահեռ ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու կամ առևտրային կազմակերպություններում պաշտոն զբաղեցնելու արգելքի սահմանմամբ, այլև տարածվում են նաև հանրային իշխանության այլ մարմիններում պաշտոնավարման, ինչպես նաև ցանկացած այլ վճարովի գործունեություն իրականացնելու դեպքերի նկատմամբ: Ընդ որում՝ թե՛ Օրենքով, թե՛ ծառայության առանձին տեսակները համակարգող ոլորտային օրենսդրությամբ գործում է վճարովի այլ աշխատանք կատարելու սահմանափակում՝ բացառությամբ գիտական, կրթական և ստեղծագործական աշխատանքի, որն օրենսդիրը համարել է պաշտոնավարման հետ համատեղելի գործունեություն՝ հաշվի առնելով շահերի բախման նվազ հավանականությունը և դրա առավել բարձր կառավարելիությունը:

Գիտական, կրթական և ստեղծագործական աշխատանքները սահմանված են Օրենքի 31-րդ հոդվածի 12-րդ, 13-րդ և 14-րդ մասերով, սակայն դրանց մեկնաբանման համար հիմք են հանդիսանում նաև վերաբերելի ոլորտային օրենքներով նախատեսված սահմանումները և բնորոշումները: Միաժամանակ, Օրենքը հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի և հանրային ծառայողի լիազորությունների իրականացման հետ կապված պարտականությունները գերակա է համարել վերջինիս կողմից իրականացվող

գիտական, կրթական, ստեղծագործական աշխատանքի հանդեպ, ինչը հանրային շահի գերակայման հավելյալ երաշխիք է ստեղծում:

Այս առնչությամբ հարկ է նշել, որ միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ պաշտոնավարմանը զուգահեռ այլ վճարովի աշխատանք կատարելու սահմանափակումները նույնական չեն բոլոր երկրներում, և ի տարբերություն ՀՀ օրենսդրության՝ այլ երկրների ներպետական կարգավորումներով, երբեմն, դրանք ավելի մեղմ են և հիմնվում են ռիսկերի կառավարման լրացուցիչ գործիքների առկայության վրա, ինչը թույլ է տալիս համապատասխան իրավասու մարմինն կամ անձի վերադասին կոնկրետ իրավիճակում գնահատելու շահերի բախման առաջացման հավանականությունը և թույլատրելու կամ արգելելու որոշակի աշխատանքի կատարումը: Միևնույն ժամանակ, ներպետական օրենսդրությամբ թույլատրելի համարվող այլ վճարովի աշխատանքի վերաբերյալ դրույթների վերանայումը և միջազգային ընդունված պրակտիկային դրա մոտարկումը նույնպես նախատեսվել է 2023-2026 թվականների ՀՀ հակակոռուպցիոն ռազմավարության և դրա գործողությունների ծրագրի շրջանակներում, ինչը հնարավորություն կտա խթանել այլ աշխատանքի կատարման սահմանափակումների շուրջ քննարկումները և, ըստ անհրաժեշտության, որդեգրել այլ մոտեցում՝ անհարկի չսահմանափակելով պաշտոնեական պարտականությունների և այլ աշխատանքի մեկտեղումը բոլոր այն դեպքերում, երբ առկա չէ մասնավոր շահի սպասարկման իրական վտանգ կամ երբ նման սահմանափակումը կարող է խոչընդոտել որակյալ կադրերի մուտքը հանրային ծառայություն:

Հարկ է նշել, որ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների կողմից իրականացվող աշխատանքների բնույթի վերաբերյալ դիրքորոշում ստանալու նպատակով վերջիններս պարբերաբար դիմել են Հանձնաժողովին՝ ստանալու համապատասխան խորհրդատվական կարծիք: Նշված դիմումների թիվը 2021 թվականից մինչ օրս կազմել է շուրջ 10-ը, որոնցից հարկ ենք համարում առանձնացնել հետևյալները.

1. Հանձնաժողով հասցեագրված գրությամբ դադարվորի պաշտոն զբաղեցնող անձը հայցել է Հանձնաժողովի մեկնաբանությունն անհատ ձեռնարկատեր հանդիսացող անձի հետ քաղաքացիաիրավական պայմանագրային

հարաբերությունների շրջանակներում կրթական աշխատանք իրականացնելու և դատավորի պաշտոնի միջև համատեղելիության վերաբերյալ:

Հանձնաժողովը, քննության առնելով դիմումի առարկան և ներկայացված տեղեկատվությունը «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի, Դատական օրենսգրքով դատավորներին ներկայացվող անհամատեղելիության պահանջների համապատասխան կարգավորումների ներքո, մեկնաբանել է, որ նեղ մասնագիտական գիտելիքների ձեռքբերմանն ուղղված վճարովի դասընթացների կազմակերպման գործունեությամբ զբաղվող ԱԶ-ի հետ քաղաքացիաիրավական պայմանագրի շրջանակներում բացառապես կրթական աշխատանք կատարելը համատեղելի է հանրային պաշտոնում պաշտոնավարման հետ:

2. Մեկ այլ դիմումով հայցվել է Հանձնաժողովի դիրքորոշումն առ այն, թե արդյո՞ք ոչ ֆորմալ կրթության կառույցներում ծառայությունների մատուցման պայմանագրի հիման վրա որպես դասընթացավար ներգրավվելը համատեղելի է հանրային ծառայության պաշտոնում պաշտոնավարման հետ:

Հանձնաժողովը, հիմք ընդունելով «Հանրային ծառայության մասին» և «Կրթության մասին» օրենքներով սահմանված իրավադրույթները, մեկնաբանել է, որ դասընթացավարի աշխատանքը, անկախ ներգրավման եղանակից (աշխատանքային պայմանագիր, ծառայությունների մատուցման պայմանագիր) Օրենքի 31-րդ հոդվածի 13-րդ մասի իմաստով հանդիսանում է կրթական աշխատանք, հետևաբար՝ այն համատեղելի է հանրային ծառայության հետ:

3. Հանձնաժողովը հասցեագրված մեկ այլ դիմումով դիմումատուին հայցել է պարզաբանում առ այն, թե արդյո՞ք հաղորդումների լեզվական վերահսկողության մասնագետի, հաղորդավարների հմտությունների կադրելագործման ծառայություն, համերգի ռեժիսորի ծառայությունները կարող են համարվել կրթական, գիտական կամ սրտեղծագործական աշխատանք:

Համադրելով «Կինեմատոգրաֆիայի մասին», «Թատրոնի և թատերական գործունեության մասին», «Լեզվի մասին» օրենքների կարգավորումները «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի համապատասխան դրույթների հետ՝ Հանձնաժողովը

համերգի ռեժիսորի գործունեությունը դիտարկել է որպես ստեղծագործական աշխատանք՝ համարելով, որ այն գեղարվեստական ստեղծագործությունների մեկնաբանման դրսևորում է: Միաժամանակ, հաղորդումների լեզվական վերահսկողության մասնագետի գործառույթը, ըստ էության, կրում է վերահսկողական բնույթ, հետևաբար՝ այն չի կարող Օրենքի իմաստով մեկնաբանվել որպես կրթական, գիտական կամ ստեղծագործական աշխատանք: Այդուհանդերձ, Հանձնաժողովն առաջարկել է դիմումատուին՝ տրամադրել լրացուցիչ տեղեկատվություն հաղորդումների լեզվական վերահսկողության մասնագետի և հաղորդավարների հմտությունների կատարելագործման ծառայության վերաբերյալ՝ օրենսդրական կարգավորումների շրջանակներում անհամատեղելիության պահանջների պահպանման գնահատման նպատակով:

Հարկ է նշել, որ աշխատանքների բնույթը հնարավորինս ամբողջական և համապարփակ քննարկելու և պարզաբանում տրամադրելու համար բոլոր դեպքերում դիմումատուներից պահանջվում է ներկայացնել հավելյալ տեղեկություններ և/կամ փաստաթղթեր:

4. Հանձնաժողով հասցեագրված գրությամբ Ազգային ժողովի պատգամավորի պաշտոն զբաղեցնող անձը հայտնել է, որ իր մասնակցությամբ նկարահանվել է հեղինակային հաղորդումների շարք՝ առանց վարձապրության, որտեղ հրավիրված հյուրերի հետ քննարկվել են գրական ստեղծագործություններ: Պատգամավորը պարզաբանում է հայցել նույնանման ձևաչափով հայ գրականության գործերի վերաբերյալ հաղորդումների շարքի նկարահանմանը վճարովի հիմունքներով մասնակցելու՝ պատգամավորի գործունեության հետ համարեղելիության վերաբերյալ:

Հանձնաժողովը, քննության առնելով հարցը Ազգային ժողովի պատգամավորներին ՀՀ Սահմանադրությամբ և Օրենքով ներկայացվող անհամատեղելիության պահանջների և «Հեղինակային իրավունքի և հարակից իրավունքների մասին» օրենքի կարգավորումներ համատեքստում, գտել է, որ պատգամավորի կողմից հեղինակած՝ հայ գրականության գործերի վերաբերյալ հաղորդումների շարքում նկարահանվելը և դրա ընթացքում մեկնաբանություններ անելն Օրենքի իմաստով չի հանգեցնի անհամատեղելիության պահանջի խախտման՝ հաշվի առնելով, որ գեղարվեստական, գեղարվեստական

ժողովրդական ստեղծագործությունների մեկնաբանումը համարվում է ստեղծագործական աշխատանք:

5. Ազգային ժողովում հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող անձի կողմից հայցվել է պարզաբանում Համահայկական խաղերի բացման և փակման արարողությունների սցենարիստի աշխատանքի և հանրային պաշտոնի համապեղելիության վերաբերյալ:

«Կինեմատոգրաֆիայի մասին» օրենքի համաձայն՝ սցենարի հեղինակը ֆիլմի ստեղծագործական խմբի՝ ֆիլմի ստեղծմանը մասնակցող աշխատանքային խմբի կազմում է, ինչից հետևում է, որ վերջինիս կողմից իրականացվող աշխատանքը ստեղծագործական բնույթ է կրում: Վերոգրյալով պայմանավորված՝ սցենարի հեղինակի (սցենարիստի) գործունեությունը Հանձնաժողովը դիտարկել է որպես ստեղծագործական աշխատանք:

6. Մեկ այլ գրությամբ Հանձնաժողովից պարզաբանում է հայցվել, առ այն, թե արդյո՞ք քաղաքացիական ծառայության հետ համապեղելի է քաղաքացիական ծառայողի կողմից իր հեղինակած գրքի ստեղծագործությունները հանդիսավոր միջոցառումների ընթացքում կամ որևիցե տեսաձայնագրման եղանակով հնչեցնելը և մեկնաբանելը, և արդյո՞ք դա կարող է դիտարկվել իբրև ստեղծագործական աշխատանք:

Հանձնաժողովը, համադրելով «Հանրային ծառայության մասին», «Հեղինակային իրավունքի և հարակից իրավունքների մասին» օրենքների վերաբերելի կարգավորումները և դիմումատուի կողմից ներկայացված տեղեկատվությունը, արձանագրել է, որ դիմումատուի կողմից հեղինակած գիրքն անցել է ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարության «Հայաստանի ազգային գրադարան» ՊՈԱԿ-ի կողմից իրականացվող պետական գրանցման և հաշվառման գործընթաց և ստացել է գրքերի միջազգային ստանդարտ (ISBN չափորոշիչը), ուստի՝ այն կարող է դիտարկվել իբրև հեղինակային իրավունքի օբյեկտ: Միաժամանակ, պայմանագրի բովանդակության ուսումնասիրմամբ՝ Հանձնաժողովը գտել է, որ վերջինիս կողմից հեղինակային գրքի ստեղծագործությունները պայմանագրի կողմ հանդիսացող պատվիրատուի կողմից կազմակերպված միջոցառումների ժամանակ ներկայացնելն Օրենքի իմաստով չի հանգեցնի անհամատեղելիության պահանջի խախտման:

Հարկ է նշել, որ Հանձնաժողովովը այլ թույլատրելի աշխատանքի վերաբերյալ մեկնաբանություններ տրամադրելիս դիմումատուներին տեղեկացրել է նաև, որ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի և հանրային ծառայողի լիազորությունների իրականացման հետ կապված պարտականությունները գերակա են իրենց կողմից իրականացվող գիտական, կրթական, ստեղծագործական աշխատանքի հանդեպ:

Հարկ է նշել, որ 2024 թվականին ևս Հանձնաժողովը ստացվող դիմումագրությունների հիման վրա շարունակել է խորհրդատվություն տրամադրել համապատասխան պաշտոն զբաղեցնող անձանց՝ տրամադրվող պարզաբանումների միջոցով նպաստելով անհամատեղելիության պահանջների հնարավոր խախտումների կանխարգելմանը կամ դրանց վերացմանը:

Անհամատեղելիության պահանջների, շահերի բախման, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների վերաբերյալ դիմումների և մեդիա հրապարակումների ուսումնասիրության արդյունքները պարբերաբար հրապարակվում են Հանձնաժողովի պաշտոնական կայքէջում՝ եռամսյակային հաշվետվությունների, կիսամյակային և տարեկան հաղորդումների շրջանակներում՝ «Հաշվետվություններ» բաժնում՝ հետևյալ հղումով՝ <http://cpcarmenia.am/hy/report/>:

4. Շահերի բախման կառուցակարգերը

«Հանրային ծառայության մասին» օրենքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» 2022 թվականի դեկտեմբերի 7-ի ՀՕ-540-Ն օրենքով վերանայվել են նաև շահերի բախման օրենսդրական կարգավորումները՝ մոտարկելով դրանք միջազգային ընդունված ստանդարտներին և Հայաստանի գնահատման զեկույցներով ներկայացված առաջարկներին, որոնք, սակայն, շարունակում են մնալ կատարելագործման ենթակա:

Օրենսդրական փոփոխությունների արդյունքում հստակեցվել են շահերի բախման սահմանումը, «մասնավոր շահ» հասկացությունը, փոխկապակցված անձանց շրջանակը, ինչպես նաև շահերի բախման իրավիճակի լուծմանն ուղղված քայլերը: Շահերի բախման

կարգավորումները խախտելու համար ներդրվել է նաև վարչական պատասխանատվություն՝ «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» օրենսգրքով:

Նշված փոփոխությունների արդյունքում շահերի բախման կարգավորումների պահպանման նկատմամբ հսկողությունը դարձել է ավելի արդյունավետ, իսկ խախտումների դեպքում Հանձնաժողովը հիմնականում հնարավորություն է ունեցել հարուցելու համապատասխան վարույթներ:

Թեև նախքան օրենսդրական փոփոխությունները «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով նախատեսված էր համապատասխան պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից շահերի բախման իրավիճակի մասին Հանձնաժողովին գրավոր հայտարարություն ներկայացնելու պահանջ, վարչական պատասխանատվության ներդրմամբ՝ սույն պահանջի խախտման համար նախատեսվեց նաև վարչական տուգանք: Վարչական պատասխանատվության դրույթները տարածվում են նաև համապատասխան պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից նախքան Հանձնաժողովի առաջարկություն ստանալը շահերի բախման իրավիճակում գործողություն կատարելու կամ որոշում ընդունելու և Հանձնաժողովի առաջարկությանն առերևույթ հակասող գործողություն կատարելու կամ որոշում ընդունելու դեպքերի վրա:

Հարկ է նշել, որ չնայած ներդրված մեխանիզմներն օրենսդրական լրացուցիչ երաշխիքներ են ստեղծում շահերի բախման կարգավորումների պահպանման վերահսկողության տեսանկյունից՝ ձևավորված պրակտիկան դեռ բավարար չէ դրանց կիրարկման արդյունավետությունը գործնականում համապարփակ գնահատելու համար:

Թե՛ օրենսդրական վերոնշյալ փոփոխություններից առաջ և թե՛ դրանից հետո շահերի բախման և կոռուպցիոն ռիսկերի տեսանկյունից առավել խոցելի ոլորտը եղել է պետական գնումների ոլորտը, իսկ Հանձնաժողովի կողմից քննված դեպքերի մեծ մասը վերաբերել է հենց գնումների գործընթացներին:

2021-2024 թվականների ընթացքում իրականացրել է շահեր բախման դեպքերին առնչվող շուրջ 30 մեդիա հրապարակման և երկու տասնյակից ավել դիմումի ուսումնասիրություն, որոնց գերակշիռ մասը վերաբերել են պետական գնումների

գործընթացներին: Հանձնաժողովն առերևույթ շահերի բախման դեպքերում հարուցել է համապատասխան վարույթներ:

Միաժամանակ, օրենսդրական գործող կարգավորումներով պայմանավորված, Հանձնաժողովը հնարավորություն չի ունեցել անդրադառնալու պետական գնումների գործընթացների նկատմամբ պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց ունեցած անուղղակի ազդեցության դեպքերին:

Այսպես՝ միայն Առողջապահության նախարարի հետ կապվող առևտրային կազմակերպության՝ պետական գնումների մասնակցության վերաբերյալ առկա են 20-ից ավել մեղիա հրապարակումներ, որոնց մի մասն արվել է հաշվետու տարում՝ 2023 թվականին: Բացի նշված հրապարակումներից, շահերի բախման համատեքստում նշված դեպքերը քննելու վերաբերյալ Հանձնաժողովը ստացել է նաև դիմումներ քաղաքացիներից: Դիմումների և հրապարակումների ուսումնասիրության արդյունքում, վերլուծելով փաստական հանգամանքները և վերաբերելի օրենսդրական կարգավորումները, արձանագրվել է, որ նախարարի հետ փոխկապակցված անձի բաժնեմասնակցությամբ առևտրային կազմակերպությունը պարբերաբար մասնակցել է պետական մարմինների կողմից պատվիրվող գնման գործընթացների, իսկ միայն Առողջապահության նախարարության հետ կնքվել է գնման թվով 17 պայմանագիր: Ուսումնասիրության արդյունքում պարզվել է, որ Նախարարության կողմից նշված պայմանագրերը ստորագրվել են Նախարարության գլխավոր քարտուղարի կողմից: Հաշվի առնելով, որ Նախարարության կողմից պատվիրված գնման գործընթացներում նախարարը չի հանդիսացել գնման գործընթացի համար պատասխանատու պատվիրատուի ղեկավար, և ֆորմալ առումով գնման ընթացակարգերը պահպանված են եղել՝ վերջինիս կողմից շահերի բախման կարգավորումների առերևույթ խախտման դեպքով վարույթներ չեն հարուցվել: Այդուհանդերձ, Հանձնաժողովը բազմիցս արձանագրել է, որ պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց հետ փոխկապակցված առևտրային կազմակերպությունների մասնակցությունը պետական գերատեսչությունների և հատկապես՝ պաշտոն զբաղեցնող անձանց ղեկավարած գերատեսչությունների պատվիրած մրցույթներին էապես նվազեցնում է պետական գնումների գործընթացի

նկատմամբ հանրային վստահությունը: Հարկ է նշել, որ 2021-2024 թվականների ընթացքում հանրային՝ հատկապես՝ պետական քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձանց հետ փոխկապակցված կազմակերպությունների՝ պետական գնումներին մասնակցության դեպքերը կրել են պարբերական բնույթ և չեն սահմանափակվում ներկայացված օրինակով: Հանձնաժողովի կողմից նախկինում ուսումնասիրված դեպքերի վերաբերյալ տեղեկատվությունը հրապարակվել է Հանձնաժողովի գործունեության տարեկան հաղորդումներում և կիսամյակային հաշվետվություններում:

Պետական գնումների ոլորտում շահերի բախման պատշաճ կառավարման գործիքակազմի առկայության անհրաժեշտությունը բազմիցս արձանագրվել է նաև Հայաստանի Հանրապետության վարկանիշային զեկույցներում, այդ թվում՝ Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության գնահատման զեկույցներում: Սույն խնդիրն իր արտացոլումն է գտել նաև Հակակոռուպցիոն ռազմավարության շրջանակներում:

«Գնումների մասին» գործող օրենքի շրջանակում շահերի բախմանն առնչվող կարգավորումները սահմանափակվում են պայմանագրերի կատարման և կառավարման հանրային հսկողության և գնահատող հանձնաժողովի անդամին ներկայացվող պահանջներով: Այսպես, սույն օրենքի 5.1-ին հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ անձը (ներկայացուցիչը) չի կարող մասնակցել գործընթացին, եթե պայմանագրի կողմ է հանդիսանում իր հետ մերձավոր ազգակցությամբ կամ խնամիությամբ կապված անձը (ծնող, ամուսին, երեխա, եղբայր, քույր, ինչպես նաև ամուսնու ծնող, երեխա, եղբայր կամ քույր), վերջիններիս կամ իր հիմնադրած կամ բաժնեմասնակցությամբ (փայամասնակցությամբ) կազմակերպությունը: Անձը (ներկայացուցիչը) ստորագրում է շահերի բախման բացակայության մասին հայտարարություն, որը պատվիրատուն հրապարակում է տեղեկագրում: Բացի այդ, օրենքի 33-րդ հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն՝ գնահատող հանձնաժողովի անդամը կամ քարտուղարը չի կարող մասնակցել գնահատող հանձնաժողովի աշխատանքներին, եթե հանձնաժողովի գործունեության ընթացքում պարզվում է, որ վերջիններիս հիմնադրած կամ բաժնեմաս (փայաբաժին) ունեցող կազմակերպությունը կամ իրենց մերձավոր ազգակցությամբ կամ խնամիությամբ կապված

անձը (ծնող, ամուսին, երեխա, եղբայր, քույր, տատ, պապ, թոռ, ինչպես նաև ամուսնու ծնող, երեխա, եղբայր, քույր, տատ, պապ, թոռ) կամ այդ անձի հիմնադրած կամ բաժնեմաս (փայաբաժին) ունեցող կազմակերպությունը տվյալ ընթացակարգին մասնակցելու համար ներկայացրել է հայտ: Նույն հոդվածի 7-րդ մասը սահմանում է, որ եթե առկա է սույն հոդվածի 6-րդ մասով նախատեսված պայմանը, ապա տվյալ ընթացակարգի առնչությամբ շահերի բախում ունեցող գնահատող հանձնաժողովի անդամը կամ քարտուղարն անհապաղ ինքնաբացարկ է հայտնում: Հանձնաժողովի անդամները և քարտուղարը ստորագրում են շահերի բախման բացակայության մասին հայտարարություն, որը պայմանագիր կնքելու մասին որոշման հետ հրապարակվում է տեղեկագրում:

Նշված նորմերի վերլուծությունը հանգում է նրան, որ գնման գործընթացի կազմակերպման տարբեր փուլերում ներդրված են շահերի բախման ռիսկերը կառավարող որոշակի մեխանիզմներ, որոնք, ներառում են նաև փոխկապակցված անձանց և առևտրային կազմակերպությունների հնարավոր մասնակցության ռեպքերի նկատմամբ հսկողության տարրեր: Միաժամանակ, սույն օրենքի 33-րդ հոդվածի 6-րդ և 7-րդ մասերը շահերի բախման առկայությունը պայմանավորում են միայն գնահատող հանձնաժողովի անդամի կամ քարտուղարի կամ վերջիններիս հետ մերձավոր ազգակցությամբ կամ խնամիությամբ կապված անձանց հիմնադրած կամ բաժնեմաս (փայաբաժին) ունեցող կազմակերպությունների մասնակցությամբ, մինչդեռ նույն անձանց՝ առևտրային կազմակերպությունների գործադիր մարմնում ներկայացվածությունը որևէ կերպ կարգավորված չէ և դուրս է հոդվածների կարգավորման շրջանակից:

Փոխկապակցված անձանց նման նեղ շրջանակի սահմանման պարագայում գործնականում նաև չի բացառվում ռիսկը, որ գործընթացների վրա ուղղակի կամ անուղղակի ազդեցություն կարող է ունենալ գնման պատվիրատուի ղեկավարը, ում հրամանով ձևավորվում է գնահատող հանձնաժողովը: Այս առնչությամբ հարկ է նշել, որ օրենքում բացակայում են այնպիսի դրույթներ, որոնք կկարգավորեն պատվիրատուի ղեկավարի՝ գնման գործընթացի վրա անհարկի ազդեցության ռեպքերի բացառումը կամ կանխումը: Ավելին, թեև գնման պայմանագրերը ոչ բոլոր դեպքերում են ենթակա ստորագրման պատվիրատուի ղեկավարի կողմից, վերջիններիս ազդեցությունը

գնահատող հանձնաժողովի գործունեության և լայն իմաստով՝ ամբողջ ընթացակարգի վրա, հնարավոր չէ կառավարել գործող օրենքով:

Հանձնաժողովի գնահատմամբ՝ ռիսկային է նաև այն հանգամանքը, որ առկա չեն այնպիսի կառուցակարգեր, որոնց արդյունքում հնարավոր կլինի պարզել, թե արդյո՞ք գնման գործընթացի մասնակիցները փոխկապակցվածություն ունեն պատվիրատու հանդիսացող մարմնում պաշտոն զբաղեցնող անձանց հետ: Հանձնաժողովի այս տեսակետն ամրապնդվում է նաև շահերի բախման դեպքերի ուսումնասիրության առկա փորձով: Հանձնաժողովը 2021 թվականից մինչ օրս պարբերաբար ստանում է դիմումներ և իրականացնում մեդիա հրապարակումների ուսումնասիրություններ, որոնք առնչվում են պետական գնումների գործընթացում շահերի բախման իրավիճակներին: Դեպքերի գերակշիռ մասը վերաբերում է պետական պաշտոններ զբաղեցնող անձանց և վերջիններիս փոխկապակցված անձանց կամ կազմակերպությունների՝ պետական գնումների գործընթացներին մասնակցությանը: Ընդհանուր առմամբ՝ շահերի բախման դեպքերի առնչությամբ մինչ օրս իրականացվել է թվով 21 մեդիա հրապարկման ուսումնասիրություն, որոնք, բացառությամբ մի քանի դեպքի, վերաբերել են, օրինակ, Ազգային ժողովի պատգամավորների, նախարարների, նախարարի տեղակալի, համայնքի ղեկավարի պաշտոն զբաղեցնող անձանց հետ փոխկապակցված կազմակերպությունների՝ գնումների մասնակցությանը: Սա վկայում է, որ գնումների գործընթացների տիրույթում առկա են լուրջ ռիսկեր, որոնք կարող են խաթարել և խաթարում են և՛ մասնակիցների միջև արդար մրցակցությունը, և՛ գործընթացների նկատմամբ հանրային վստահությունը՝ հաշվի առնելով, որ նույնիսկ այն դեպքերում, երբ պետական պաշտոն զբաղեցնող անձի ազդեցությունը գնման գործընթացի վրա ուղղակի դրսևորում չի ստանում, հանրային ընկալման տեսանկյունից այն նույնքան ռիսկային է, որքան առերևույթ շահերի բախման դեպքերում:

Վերոգրյալի համատեքստում հատկանշական է, որ գնումների գործընթացում շահերի օրենսդրական կառավարմանն է անդրադառնում նաև ՏՀԶԿ ՀԿՑ Ստամբուլյան հակակոռուպցիոն գործողությունների ծրագրի մոնիթորինգի 5-րդ փուլի՝ Հայաստանի գնահատման զեկույցը, որով կարևորվում է գնման գործընթացի տարբեր փուլերում համապատասխան կարգավորումների առկայությունը: Զեկույցով նշվում է, որ օրենքով

պետք է սահմանվեն շահերի բախման հստակ կարգավորումներ գնումների գործընթացում (պլանավորումից մինչև պայմանագրի ավարտի փուլը) ընդգրկված բոլոր հանրային ծառայողների (աշխատողների) համար: Մասնավորապես, նշվում է, որ օրենսդրությունը չի ստեղծում համապարփակ իրավական դաշտ՝ գնումների բոլոր փուլերում ներգրավված բոլոր դերակատարների համար շահերի կանխարգելման և կառավարման համար և շահերի բախումը սահմանափակվում է անձանց այն շրջանակով, ովքեր ներգրավված են առաջարկների կամ հայտերի գնահատման և բողոքարկումների վերանայման գործընթացներում: Ավելին, թվում է թե իրավական դաշտը «չի ճանաչում» շահերի բախման տարբեր ձևեր, որոնք կարող են առաջանալ գնումների գործընթացի և պայմանագրի իրականացման տարբեր փուլերում և տարբեր դերակատարների մակարդակով, ինչպես տվյալ մարմնի ներսում, այնպես էլ դրա սահմաններից դուրս:

Զեկույցը, ավելի ընդլայնելով կարգավորման ենթակա հարաբերությունների շրջանակը, հավելում է, որ պետք է շահերի բախման օրենքով սահմանված հստակ կարգավորումներ լինեն, որոնք կվերաբերեն գնումների մեջ ներգրավված՝ մասնավոր հատվածի դերակատարներին: Այսպես, մասնակիցների կողմից հնարավոր շահերի բախման սահմանափակ քննարկումից զատ՝ գործընթացի տարբեր փուլերում փոխկապակցված անձանց ներգրավվածությունը հստակ չի սահմանվում: Առկա չեն նաև վերահսկման արդյունավետ մեխանիզմներ:

Հանձնաժողովը, քննարկվող գործընթացների առնչությամբ իր պրակտիկայում ի հայտ եկած խնդիրները և մտահոգությունները առանձին գործերի քննության շրջանակներում և աշխատանքային քննարկումների ընթացքում ներկայացրել է իրավասու պետական մարմնին՝ Ֆինանսների նախարարությանը: Հանձնաժողովի կողմից քննված առանձին դեպքերում գնման ընթացակարգերի պահպանման նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու առաջարկով Հանձնաժողովը դիմել է նաև Պետական վերահսկողական ծառայությանը:

Գնումների մասին օրենսդրության ընթացիկ վերանայման շրջանակներում Հանձնաժողովն առաջարկել է օրենքում հստակ ամրագրել հարաբերությունների այն ամբողջական շրջանակը, որը կարող է ազդել ընթացակարգերի կամ գործընթացի ելքի

(արդյունքի) վրա: Առաջարկվել է սահմանել առանձին դրույթ, որը կպարտավորեցնի գնման գործընթացի մասնակիցներին, մասնավորապես՝ պատվիրատուի հետ պայմանագիր կնքելու նպատակով գնումների գործընթացին մասնակցելու հայտ ներկայացրած կազմակերպություններին և ֆիզիկական անձանց ներկայացնել գրավոր հայտարարություն շահերի բախման հնարավոր իրավիճակների, ինչպես նաև տվյալ կազմակերպության և պատվիրատու մարմնում պաշտոն զբաղեցնող անձի կամ անձանց միջև փոխկապակցվածության վերաբերյալ՝ պահպանելով գործընթացին ներկայացվող օրենսդրական պահանջները: Նման դրույթի նախատեսումը կարևոր է՝ հաշվի առնելով հատկապես այն հանգամանքը, որ գործող օրենքով շահերի բախման բացակայության մասին հայտարարություն ներկայացնելու կամ ինքնաբացարկ հայտնելու պահանջը չկատարելու դեպքում որևէ իրավական հետևանք չի նախատեսվում: Գնումների գործընթացում շահերի բախման ռիսկերի պատշաճ կառավարման նպատակով Հանձնաժողովն առաջարկել է նաև քննարկման առարկա դարձնել ֆինանսների նախարարության պետական գնումների էլեկտրոնային գրանցամատյանը (ARMEPS) Հանձնաժողովի հայտարարագրման էլեկտրոնային համակարգի հետ փոխկապակցելու և փոխգործելիություն ապահովելու հարցը, որի միջոցով էլեկտրոնային գնումների տվյալները՝ ներառյալ շահերի բախման առկայության կամ բացակայության մասին հայտարարությունները կփոխանցվեն Հանձնաժողով, ինչն էլ թույլ կտա ինքնաշխատ կերպով ստանալ համապատասխան տվյալներ և վերհանել գնումների գործընթացում շահերի բախման ռիսկերը: Սույն հարցը ևս ձևակերպված է իբրև թիրախային գործողություն ՀՀ 2023-2026 թթ. հակակոռուպցիոն ռազմավարությամբ: Համակարգերի փոխգործելիությունը թույլ կտա նաև պաշտոն զբաղեցնող անձի ընտանիքի անդամների և մերձավոր ազգակցությամբ կամ խնամհությամբ կապված անձանց վերաբերյալ Հայտարարագրման էլեկտրոնային համակարգում առկա տվյալներն ինքնաշխատ կերպով փոխանցել գնումների էլեկտրոնային համակարգ՝ այդպիսով ապահովելով գործընթացի նկատմամբ ստուգման երկկողմանի հնարավորություն: Առանձին առաջարկություններ են ներկայացվել նաև գնման գործընթացի թափանցիկության և հաշվետվողականության

բարձրացման, հանրային հսկողության արդյունավետ մեխանիզմների ներդրման վերաբերյալ:

ԳԼՈՒԽ 3. ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ԱՄՐԱՊԵՂՈՒՄԸ ԳՈՐԾԱԴԻՐ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

«Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» օրենքի 23-րդ հոդվածով, կանխարգելման մանդատի շրջանակներում, Հանձնաժողովին է վերապահվել անհամատեղելիության պահանջների և այլ սահմանափակումների կիրառման միասնականության ապահովումը և պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց, համայնքների ղեկավարների, նրանց տեղակալների, Երևան համայնքի վարչական շրջանների ղեկավարների, նրանց տեղակալների պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով սահմանված անհամատեղելիության պահանջների և այլ սահմանափակումների պահպանմանը հետևելը:

Նշված գործառույթների իրականացման ընթացքում ձևավորված պրակտիկան էական նշանակություն ունի հանրային իշխանության առանձին մակարդակներում և հանրային, հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց առանձին կատեգորիաների շրջանում բարեվարքության ընդհանուր վիճակը գնահատելու համար:

Սույն բաժինն անդրադառնում է անհամատեղելիության պահանջների պահպանմանը միտված՝ 2023 թվականին իրականացված մշտադիտարկման [գործընթացին](#)՝ իրականացված գործադիր իշխանության ղեկավար կազմի շրջանում:

Անհամատեղելիության պահանջների պահպանման մշտադիտարկումը Հանձնաժողովի կողմից իրականացվող շարունակական գործընթաց է, որն իրականացվում է տարեկան հաստատված պլանների հիման վրա՝ հիմք ընդունելով Հանձնաժողովի սահմանած ռիսկային չափորոշիչները: Մշտադիտարկման իրականացման և դրա շրջանակի ընտրության համար հիմք են հանդիսանում նաև կոռուպցիայի կանխարգելման ոլորտում Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած

միջազգային վերաբերելի պարտավորությունները, ինչպես նաև Հանձնաժողովի կողմից դիմումների և մեդիա հրապարակումների հիման վրա քննվող դեպքերի վիճակագրությունը:

Մշտադիտարկման գործընթացը կրել է հրապարակային բնույթ. գործընթացի արդյունքները ներկայացվել են և՛ Հանձնաժողովի 2023 թվականի գործունեության վերաբերյալ հաղորդմամբ, և՛ առանձին ամփոփման ձևով՝ Հանձնաժողովի կայքէջում:

Հանձնաժողովի կողմից 2023 թվականին որպես մշտադիտարկման թիրախ սահմանվել է գործադիր իշխանության՝ կառավարության, կառավարությանը ենթակա մարմինների, վարչապետին ենթակա մարմինների ղեկավար կազմը՝ ընդհանուր թվով պաշտոն զբաղեցնող 108 անձ:

Մշտադիտարկման արդյունքում անհամատեղելիության պահանջների առերևույթ խախտում արձանագրվել է հանրային պաշտոն զբաղեցնող երկու անձի մոտ, որոնց նկատմամբ հարուցվել է համապատասխան վարույթ: Վարույթների համար հիմք է հանդիսացել վերջիններիս՝ իրենց կարգավիճակով չպայմանավորված պաշտոն զբաղեցնելու սահմանափակման խախտումը. մասնավորապես, հանրային պաշտոն զբաղեցնելուն զուգահեռ նշված անձինք զբաղեցրել են համայնքի ավագանու անդամի պաշտոն:

Ուշադրության է արժանի այն փաստը, որ կարգավիճակով չպայմանավորված այլ պաշտոն զբաղեցնելու, այն է՝ հանրային պաշտոնի և ավագանու անդամի պաշտոնի մեկտեղման դեպքերը և դրանց արձանագրումն առերևույթ աճել է հաշվետու ժամանակահատվածում: Սա կարելի է բացատրել մի կողմից «Հանրային ծառայության մասին» օրենքում 2022 թվականին կատարված փոփոխությամբ, ըստ որի՝ անհամատեղելիության պահանջներից բացառություն սահմանվեց համայնքի ավագանու անդամների համար, մյուս կողմից՝ Հանրապետության տարբեր համայնքներում 2022 և 2023 թվականներին ՏԻՄ ընտրությունների անցկացմամբ:

Հարկ է նշել, որ օրենսդրական փոփոխությունների արդյունքում ի հայտ եկած տարընկալումների վերացման նպատակով արդեն 2024 թվականին Արդարադատության նախարարության կողմից մշակվել և ԱԺ հավանությանն է արժանացել օրենսդրական

փոփոխությունների փաթեթը, որով սույն պաշտոնների մեկտեղման բացարձակ արգելքն ուղակիորեն ամրագրվել է նաև ՏԻՄ օրենսդրությամբ:

Ի լրումն վերոգրյալի՝ մշտադիտարկման արդյունքները ցույց են տվել, որ ուսումնասիրության սուբյեկտ հանդիսացած 108 անձանցից 57-ը կամ 52.7 %-ը երբևէ ներգրավված չեն եղել բիզնես գործընթացներում՝ չեն հանդիսացել առևտրային կազմակերպության մասնակից կամ գործադիր մարմնի ներկայացուցիչ, իսկ 51-ը կամ 47.3 %-ն ունեն կամ ունեցել են բաժնեմասնակցություն և/կամ ներկայացվածություն տարբեր առևտրային կազմակերպություններում, կամ հանդիսացել են անհատ ձեռնարկատեր, այդուհանդերձ, պահպանել են «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի պահանջները՝ պաշտոնի ստանձնումից հետո օրենքով սահմանված ժամկետում բաժնեմասերը հավատարմագրային կառավարման հանձնելով կամ բաժնեմասնակցությունը և ներկայացվածությունը դադարեցնելով, կամ համապատասխան դեպքերում՝ ԱԶ-ն հաշվառումից հանելով:

Այսպիսով, թեև անհամատեղելիության պահանջների առերևույթ խախտման հիմքով վարույթ է հարուցվել միայն երկու դեպքում, ստացված պատկերը և թվային հարաբերակցությունը, Հանձնաժողովի գնահատմամբ, այնուամենայնիվ, մտահոգիչ են և կարող են առաջ բերել հավանական շահերի բախման ռիսկեր:

Ավելին, հաշվի առնելով ուսումնասիրության ենթարկված պաշտոնների խումբը, վերջիններիս լիազորությունների լայն շրջանակը և բարձր ճանաչելիությունը՝ նման ցուցանիշները պարունակում են գործադիր իշխանության, և հետևապես՝ պետական կառավարման ողջ համակարգի նկատմամբ հանրային վստահության նվազեցման մարտահրավերներ:

Ամփոփելով Հանձնաժողովի կողմից իրականացվող մշտադիտարկման աշխատանքների ներկայացումը՝ հարկ է հավելել, որ 2022 թվականին համանման գործընթաց է իրականացվել օրենսդիր մարմնի ներկայացուցիչների շրջանում, իսկ արդեն 2024 թվականին որպես թիրախային խումբ ընտրվել են տարածքային և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ներկայացուցիչները:

Միաժամանակ, գործադիր իշխանության առանցքային ղեկավար պաշտոններում անձանց փոփոխության դեպքում վերջիններիս նկատմամբ կիրականացվի նաև անհամատեղելիության պահանջների ընթացիկ մշտադիտարկում:

ԳԼՈՒԽ 4. ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՎԻՃԱԿԸ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՆՁԻՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐՈՒՄ

Բարեվարքության ինստիտուցիոնալ համակարգի և դրա վիճակի վերաբերյալ ամբողջական պատկերացում ձևավորելու համար կարևոր է հաշվի առնել հանրային իշխանության առանձին մարմիններում համակարգի կայացման փորձը: Այս իմաստով առանձնահատուկ դեր է վերապահվել բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչներին, ովքեր, ըստ էության, հանդիսանում են հենց այն օղակը, որի միջոցով մարմիններում ձևավորված պրակտիկան և վիճակագրությունը հասանելի է դառնում Հանձնաժողովին:

Սույն բաժնում ներկայացվում են հանրային ծառայողների և հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների, նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտումների և շահերի բախման դեպքերի վերաբերյալ 2023 թվականի վիճակագրության ուսումնասիրման նպատակով Հանձնաժողովի կողմից իրականացված հարցման արդյունքները՝ հարցերի և ստացված պատասխանների ամփոփման ձևաչափով:

**Հարցմանը մասնակցել են թվով 29 մարմինների բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչներ:*

«Հանրային ծառայության մասին» օրենքով՝ բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչներին վերապահված է համագործակցություն Հանձնաժողովի հետ: Համաձայն սույն օրենքի 46-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 5-րդ և 6-րդ կետերի՝ բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչը վարում է հանրային ծառայողների կողմից անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների խախտումների, շահերի բախման դեպքերի վիճակագրությունը և նվերների ընդունման

սահմանափակումների խախտման դեպքերի վերաբերյալ սահմանված կարգով տեղեկություններ է տրամադրում Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովին:

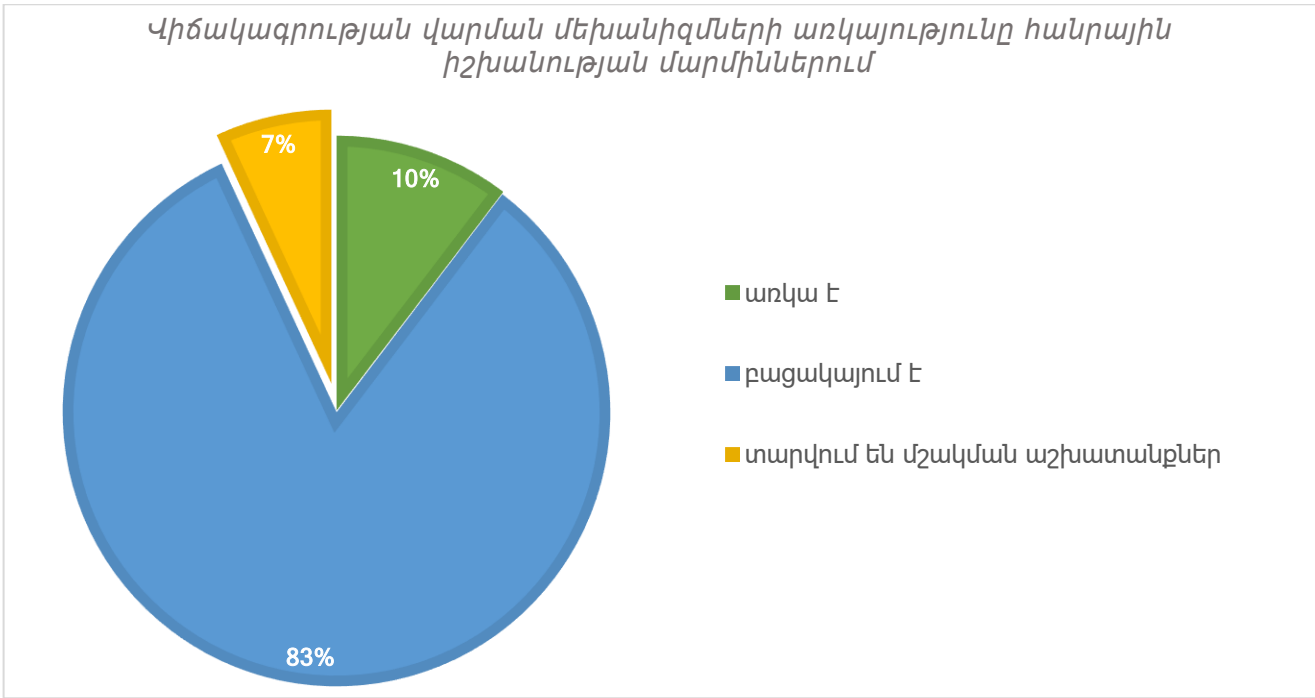
Վիճակագրության վարման կառուցակարգերը ենթակա են կատարելագործման, բայցևայնպես, բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների գործունեության ընթացքում ձևավորված պրակտիկան կարևոր է հանրային իշխանության առանձին մարմիններում և լայն իմաստով՝ հանրային ծառայության ամբողջ համակարգում բարեվարքության համակարգի վերաբերյալ համապարփակ վիճակագրություն ձևավորելու համար: Ուստի հարցումը հետապնդել է հենց այդ նպատակը:

1. Արդյո՞ք հաշվետրու ժամանակահատվածում հանրային իշխանության մարմնում ներդրվել կամ մշակվել են հանրային ծառայողների կողմից անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների, նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտումների և շահերի բախման դեպքերի վիճակագրության վարման ներքին կանոնակարգ, կամ վիճակագրության վարման այլ մեխանիզմներ (առկայության դեպքում տրամադրել նմուշը կամ հրապարակման հղումը):

Հարցմանը մասնակցած գերատեսչությունների մեծամասնությունը չունի վիճակագրության վարման հստակ մեխանիզմներ: Երկու գերատեսչությունում վիճակագրության վարման մեխանիզմների ձևավորման աշխատանքները դեռևս սկզբնական փուլում են: Գերատեսչություններից մեկը նշել է, որ վիճակագրությունը վարվում է կարգապահական տույժեր կիրառելու մասին՝ գերատեսչության նախագահի հրամանների ուսումնասիրությունների միջոցով, որոնց համար հիմք են հանդիսանում գերատեսչության ծառայողական քննություն անցկացնող հանձնաժողովի եզրակացությունները: Մեկ այլ գերատեսչությունում վիճակագրությունը վարվում է կազմված աղյուսակի տեսքով, որտեղ նշվում է խախտված նորմի տեսակը, ծառայողի անհատական տվյալները, դեպքի մանրամասները, ընթացքը, իրավական հիմքերը և արդյունքը:

Հանրային ծառայողների կողմից անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների, նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտումների և շահերի բախման դեպքերի վերաբերյալ

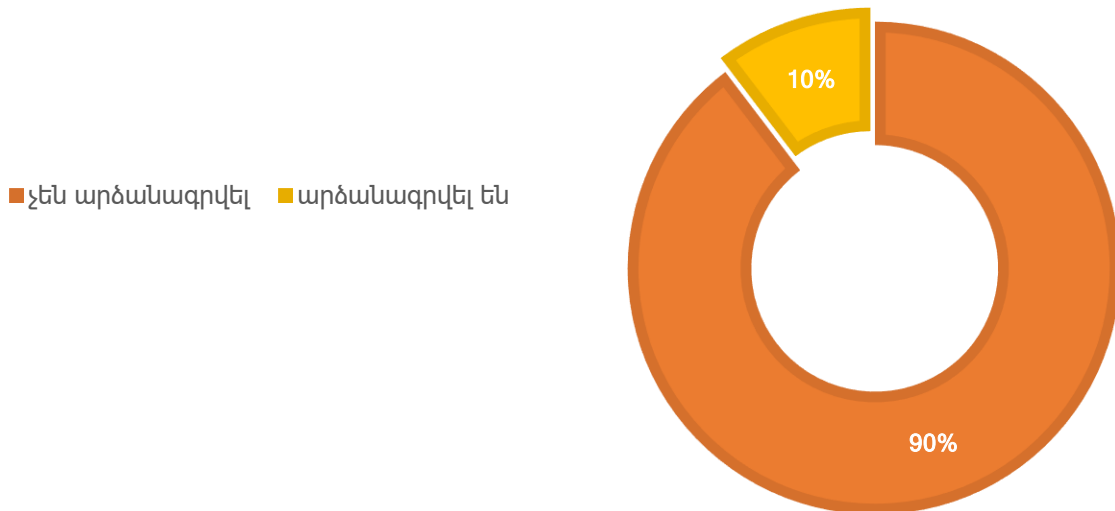
Վիճակագրության բացակայության կամ դրանց՝ դեռևս մշակման փուլում լինելու պատճառները կարող են լինել ոչ միայն բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների հնստիտուտի դեռևս ոչ լիարժեք ձևավորումն ու կայացումը, այլև պետական մարմինների հանրային ծառայողների, ինչպես նաև քաղաքացիների կողմից բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչներին ուղղված դիմումների բացակայությունը: Նմանօրինակ դիմումների բացակայությունը բացասականորեն է ազդում նաև պրակտիկայի ձևավորման վրա:



2. Հաշվետրու ժամանակահատվածում անհամարելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների և շահերի բախման իրավակարգավորումների խախտման քանի՞ դեպք է արձանագրվել (յուրաքանչյուրն առանձին և հանրագումարային):

Սույն հարցի շրջանակներում հարցված գերատեսչություններից միայն երեքում են արձանագրվել դեպքեր՝ ընդհանուր թվով՝ 48 դեպք:

Հաշվետու ժամանակահատվածում անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների և շահերի բախման իրավակարգավորումների խախտման քանի՞ դեպք է արձանագրվել



Վերոնշյալ հարցի պատասխանների ամփոփումը ցույց է տալիս, որ հարցմանը մասնակցած գերատեսչությունների 90 տոկոսում անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների և շահերի բախման իրավակարգավորումների խախտման դեպքեր չեն արձանագրվել: Սակայն, ըստ էության, այս պատասխանները չեն կարող հավաստել, որ նման դեպքեր, վստահաբար, չեն եղել:

Այնուամենայնիվ, հարցմանը մասնակցած գերատեսչություններից երեքը նշել են, որ եղել են նման խախտումներ: Առաջին գերատեսչությունում խախտումները տարաբնույթ են: Այդ ծառայողական քննությունները՝ այդ թվում բարեվարքության նորմերի խախտման դեպքերով, մինչև բարեփոխումներն իրականացվել են միայն լիազորված ստորաբաժանումների, այլ ոչ թե էթիկայի հանձնաժողովի կողմից: 2023 թվականի ընթացքում գերատեսչությունում արձանագրվել է հարգալիրության և բարեկրթության նորմերի խախտման 27 դեպք, ոգելից խմիչքների օգտագործման 7 դեպք, պետական ռեսուրսի վատնման 1 դեպք, աշխատաժամանակի վատնման 1 դեպք, ծառայողական լիազորությունների սահմանը անցնելու 2 դեպք, թմրանյութի օգտագործման 3 դեպք, անձնական տվյալների տարածման 1 դեպք:

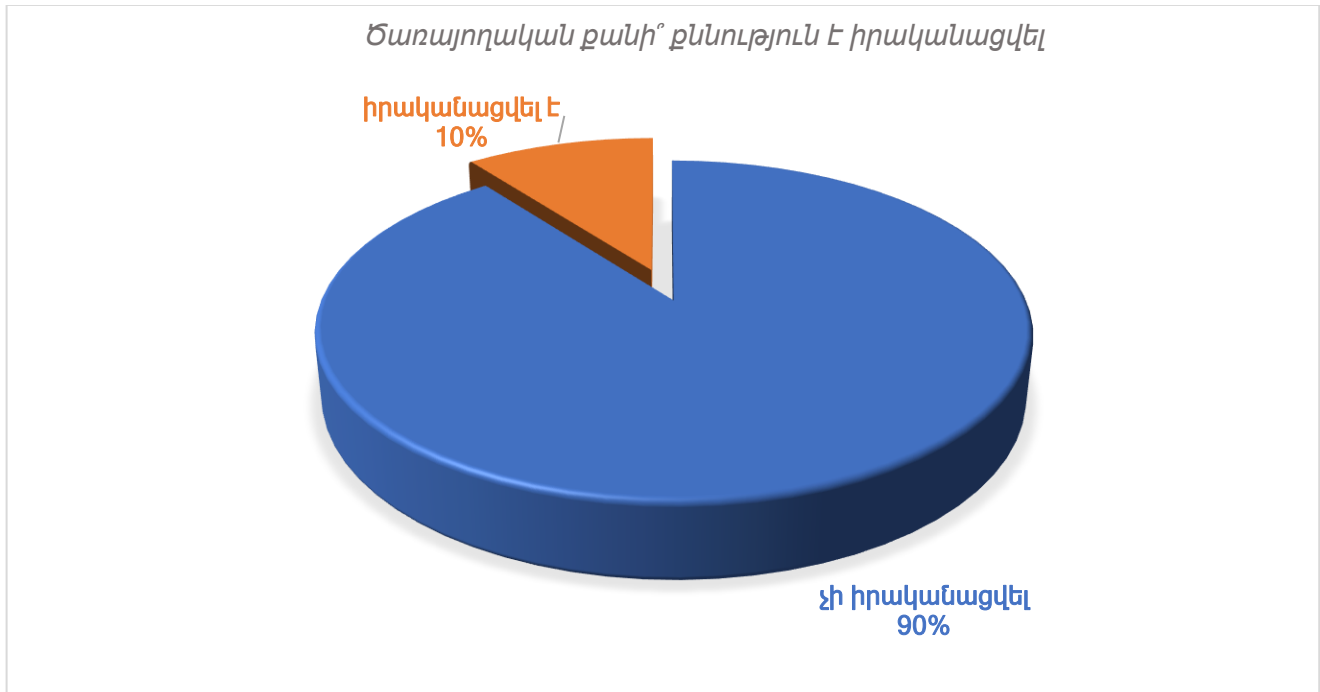
Երկրորդ գերատեսչությունում գրանցվել է 3 դեպք, որից երկուսը՝ ծառայողական պարտականությունները անհարգելի պատճառով չկատարելու համար: Երրորդ կառույցում

նշանակվել է անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների, նվերների ընդունման սահմանափակումների, շահերի բախման կարգավորումների խախտումների հիմքով թվով վեց ծառայողական քննություն, որոնց ընթացքում արձանագրվել են աշխատակիցների կողմից իրենց գործառույթային պարտականություններից հրաժարում, աշխատանքային պարտականությունների թերակատարում, ծառայողական պարտականությունների ոչ պատշաճ իրականացում, խախտվել են անհամատեղելիության պահանջները՝ վճարովի այլ աշխատանքի կատարման հիմքով:

3. Հաշվետյու ժամանակահատվածում նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտման քանի՞ դեպք է արձանագրվել:

Հարցված բոլոր գերատեսչությունները նշել են, որ 2023 թվականի ընթացքում նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտման ոչ մի դեպք իրենց գերատեսչություններում չեն արձանագրել: Սակայն, ինչպես այլ դեպքերում, այս դեպքում ևս խախտումների արձանագրումների բացակայությունը չի նշանակում, որ այդպիսիք առկա չեն: Միաժամանակ, հարկ է նշել, որ Նվերների հաշվառման [կարգը](#) հանձնաժողովի կողմից հաստատվել է 2023 թվականի դեկտեմբերի վերջին և ուժի մեջ է մտել 2024 թվականի հունվարի 1-ից, ուստի, հաշվետու ժամանակահատվածում՝ 2023 թվականին, նվերների հաշվառման գործընթացը մարմիններում համակարգված չի եղել:

4. Անհամարելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների, նվերների ընդունման սահմանափակումների, շահերի բախման կարգավորումների խախտումների հիմքով ծառայողական քանի՞ քննություն է իրականացվել և պատասխանատվության ի՞նչ միջոցներ են կիրառվել յուրաքանչյուր դեպքում:

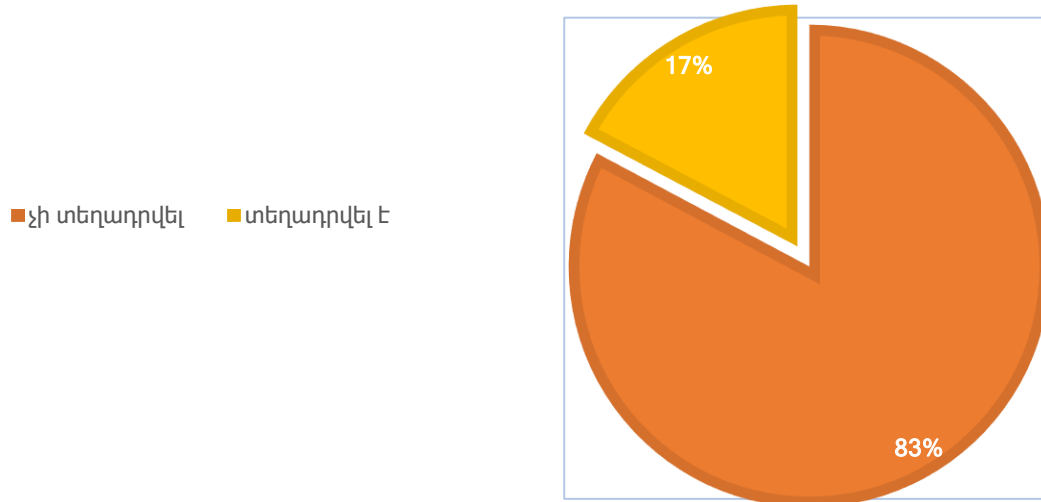


Առաջին գերատեսչության նշած խախտումների համար կիրառվել են պատասխանատվության հետևյալ միջոցները՝ բոլոր դեպքերում ծառայողներին հայտարարվել է «նկատողություն», «հարգալիրության և բարեկրթության նորմերի խախտման» համար մեկ դեպքով, որի համար հայտարարվել է «խիստ նկատողություն», մեկ դեպքով կիրառվել է «պաշտոնի իջեցում 1 աստիճանով», ոգելից խմիչքների, թմրանյութի օգտագործման դեպքերում՝ «աշխատանքից ազատում», ծառայողական լիազորությունների սահմանը անցնելու երկու դեպքով՝ «խիստ նկատողություն», անձնական տվյալների տարածման մեկ դեպքով՝ «խիստ նկատողություն»:

Հաջորդ գերատեսչությունում կիրառվել են պատասխանատվության հետևյալ միջոցները՝ «խիստ նկատողություն», «նկատողություն», մյուս դեպքերում աշխատակիցն իր դիմումի համաձայն ազատվել է աշխատանքից:

5. Արդյո՞ք ծառայողական քննության արդյունքների վերաբերյալ տեղեկատվությունը, այդ թվում՝ ծառայողական քննության արդյունքում կազմված եզրակացությունը տեղադրվել է քաղաքացիական ծառայության տեղեկատվական հարթակում:

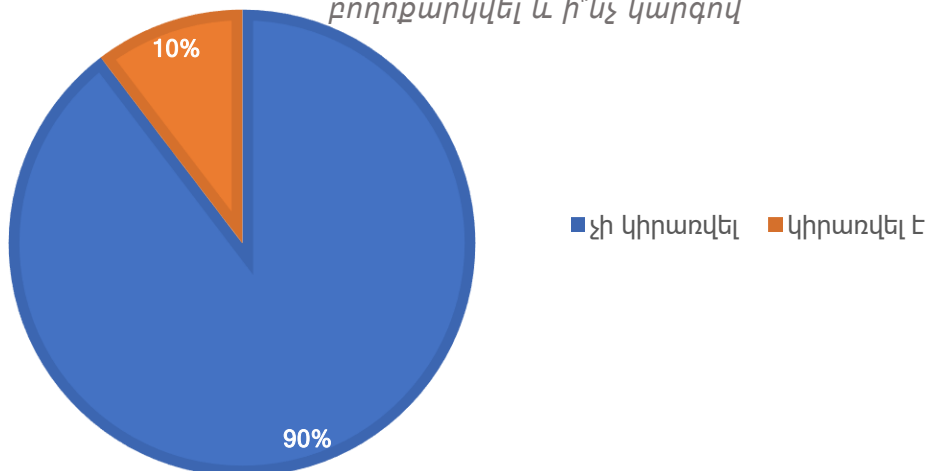
Արդյո՞ք ծառայողական քննության արդյունքների վերաբերյալ տեղեկատվությունը, այդ թվում՝ ծառայողական քննություն արդյունքում կազմված եզրակացությունը տեղադրվել է քաղաքացիական ծառայության տեղեկատվական հարթակում



Ինչպես նկատելի է հարցման պատասխաններից, ծառայողական քննությունների արդյունքները մեծամասամբ չեն արտացոլվում համապատասխան հարթակում:

6. Հանրային ծառայողների կողմից քանի՞ դեպքում է պատասխանատվության կիրառման վերաբերյալ որոշումը բողոքարկվել և ի՞նչ կարգով:

Հանրային ծառայողների կողմից քանի՞ դեպքում է պատասխանատվության կիրառման վերաբերյալ որոշումը բողոքարկվել և ի՞նչ կարգով



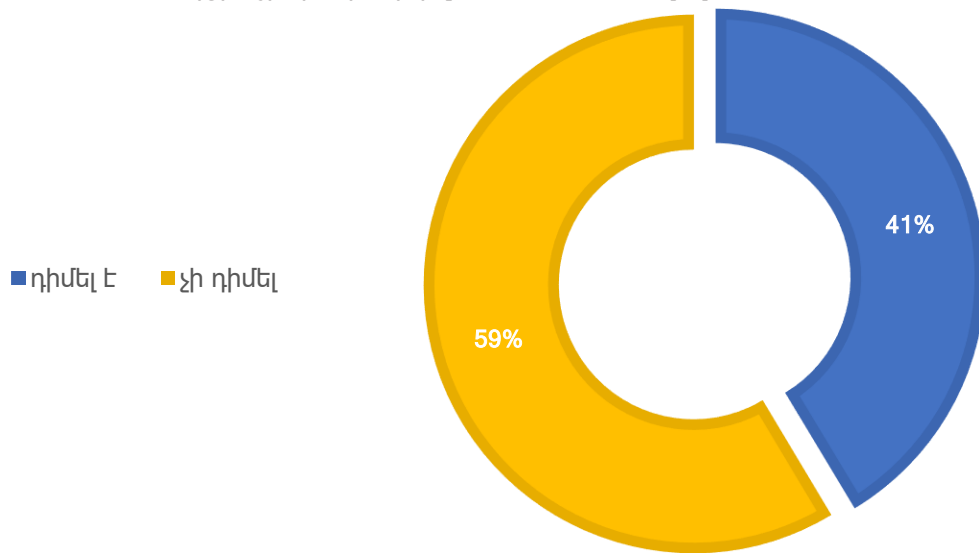
Գերատեսչությունների հանրային ծառայողների կողմից պատասխանատվության կիրառման վերաբերյալ որոշման բողոքարկումների դեպքեր ևս գրանցվել են: «Աշխատանքից ազատման» պատասխանատվության միջոցների 2 դեպքում դրանք

դատական կարգով բողոքարկվել են: 3-րդ դեպքում ևս բողոքարկվել է դատական կարգով, սակայն, կիրառված պատասխանատվության միջոցը նշված չէ:

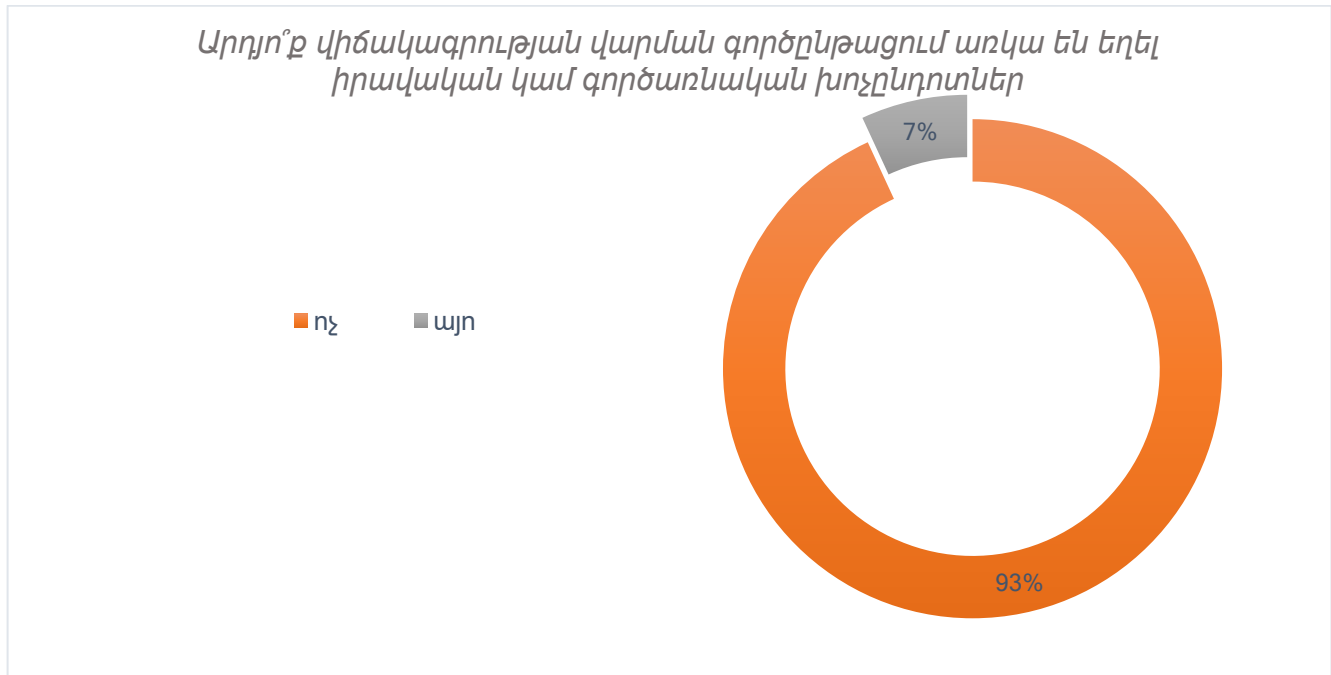
7. Արդյո՞ք բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչը խորհրդատվություն ստանալու նպատակով հաշվետու ժամանակահատվածում դիմել է Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով:

Հարցման արդյունքում պատասխանողների 41 %-ը նշել է, որ պարբերաբար դիմել է Հանձնաժողովին: Դիմումներից մի քանիսը վերաբերել են հայտարարագրման գործընթացին: Դիմումները հիմնականում եղել են բանավոր՝ հեռախոսազանգով: Դիմումների մյուս մասը վերաբերել է բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների աշխատակարգի ընթացակարգային հարցերին, որոնց առթիվ Հանձնաժողովը տվել է խորհրդատվություն: Ըստ էության՝ անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների, նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտումների և շահերի բախման դեպքերի վերաբերյալ առանձին և մասնավոր հարցումներ չեն եղել:

Արդյո՞ք բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչը խորհրդատվություն ստանալու նպատակով հաշվետու ժամանակահատվածում դիմել է Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով



8. Արդյո՞ք վիճակագրության վարման գործընթացում առկա են եղել իրավական կամ գործառնական խոչընդոտներ:



Հարցմանը մասնակցած գերատեսչություններից միայն երկուսն են նշել իրավական կամ գործառնական խոչընդոտների մասին: Դրանք են՝

- նվերների արժեքի գնահատման, հանրային ծառայողների բարեվարքության պլանների նախագծերի մշակման հետ կապված իրավական խոչընդոտները,
- դեպքերի դասակարգման, տեսակավորման մեթոդաբանության բացակայությունը, ծառայողական պարտականությունների խախտումից բարեվարքության նորմերի խախտմանն անցնելու կարգերը, էթիկայի հանձնաժողովի և բարեվարքության կազմակերպչի կողմից քննման և հաշվառման դեպքերը:

Սույն ուսումնասիրության արդյունքները լույս են սփռում հանրային իշխանության առանձին մարմիններում բարեվարքության համակարգի վիճակի վրա: Մասնավորապես, դրանք վկայում են, որ հանրային իշխանության մարմիններում բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների ինստիտուտը դեռևս ձևավորման փուլում է, առանձին դեպքերում անգամ բացակայում է: Ուսումնասիրության արդյունքում նկատելի է, որ հանրային իշխանությունների մարմիններում գրեթե բացակայում են հանրային ծառայողների կողմից անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների,

վարքագծի կանոնների, նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտումների և շահերի բախման դեպքերի վիճակագրության վարման ներքին կանոնակարգերը, կամ վիճակագրության վարման համապատասխան մեխանիզմներ առկա չեն:

Հարցված մարմիններից միայն 3-ում են իրականացվել ծառայողական համապատասխան քննություններ: Իսկ դրանց արդյունքների վերաբերյալ տեղեկատվությունը, այդ թվում՝ ծառայողական քննություն արդյունքում կազմված եզրակացությունները հիմնականում բացակայում են քաղաքացիական ծառայության տեղեկատվական հարթակից: Հարցումների ժամանակ նշված խախտումների բնույթների ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ որոշ դեպքերում հանրային ծառայողների կողմից վարքագծի խախտումների քննություններն իրականացվել են գերատեսչության ներքին կարգապահական կանոնների համատեքստում, քանի որ հանրային ծառայության որոշ տեսակների համար դեռևս առկա չեն վարքագծի ոլորտային կանոնագրքեր, իսկ Տիպային կանոնները տեղայնացված չեն հանրային իշխանության համապատասխան մարմիններում: Դեռևս լիարժեք կանոնակարգված չեն նաև բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների և Հանձնաժողովի միջև համագործակցության, տեղեկատվության փոխանակման, խորհրդատվության տրամադրման գործընթացները:

ԳԼՈՒԽ 5. ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԵՐՈՎ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԻՉՆԵՐԻ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏԸ

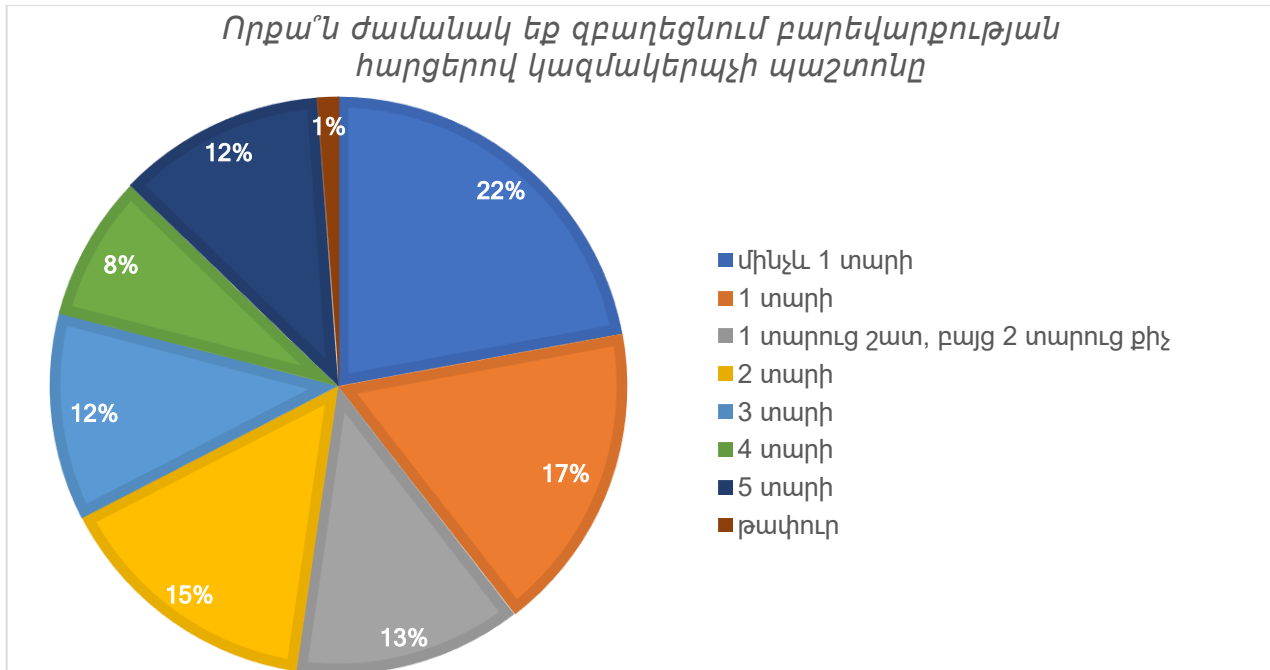
Հանձնաժողովը պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչ գործառույթ իրականացնող աշխատակիցների կողմից իրենց աշխատանքային գործունեության ընթացքում վերհանած հիմնական իրավական և գործառնական խնդիրների գույքագրման նպատակով իրականացրել է հարցումներ: Հարցմանը մասնակցել են պետական, տարածքային և տեղական ինքնակառավարման մարմինների թվով 86 բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչներ:

Բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների ինստիտուտի խնդիրների գնահատման վերաբերյալ շրջանառված հարցաթերթիկի արդյունքներ՝

1. Առաջին հարցի շրջանակներում պատասխանողները նշել են հանրային իշխանության մարմինը, որտեղ վերջիններս պաշտոն են զբաղեցնում: Նշված տեղեկատվության նպատակն է եղել ապահովել մասնակցության հնարավորինս լայն շրջանակ և ներառականություն:

2. Հարցաշարի 2-րդ հարցն իրենից ներկայացնում է բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների՝ այդ պաշտոնը զբաղեցնելու ժամանակաշրջանի ուսումնասիրություն:

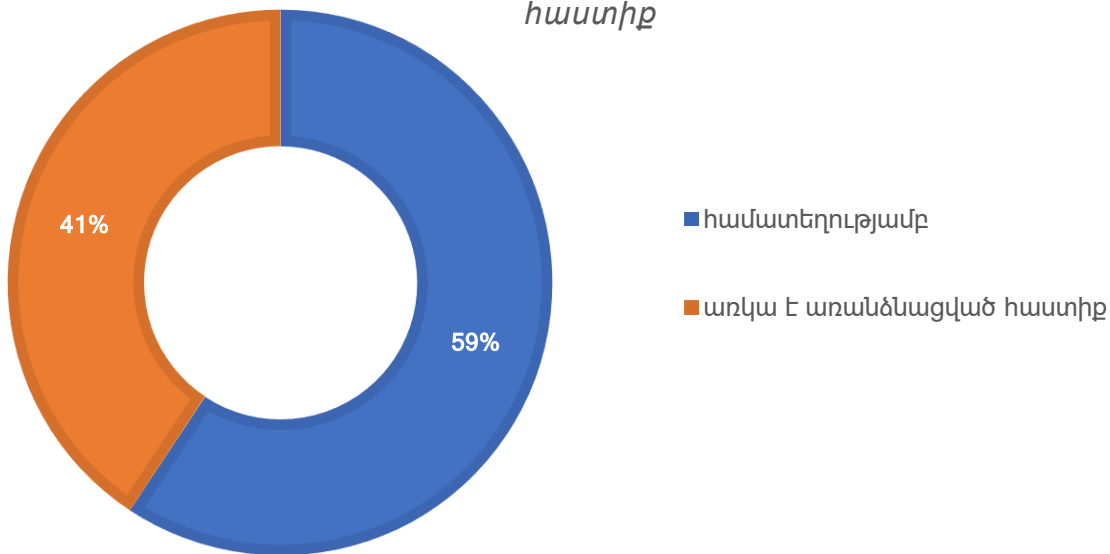
«Հանրային ծառայության մասին» օրենքով 2018 թվականին ներդրվել է պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի պաշտոնը, որին առանցքային դեր է վերապահվել հանրային ծառայության ոլորտում բարեվարքության պահպանման և խթանման գործընթացում: Սակայն, վիճակագրությունը ցույց է տալիս, որ թեև ինստիտուտն արդեն 6 տարի է՝ ենթադրում է բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի՝ հանրային ծառայության պաշտոնը, այնուամենայնիվ, միայն 2019 թվականից են հանրային իշխանության մարմիններում սկսել նշանակել պաշտոններում: Բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների հիմնական մասը պաշտոնը զբաղեցնում է 1-2 տարի: Մի քանի կառույցներ այդ հաստիքն ունեն 4-5 տարի: Որոշ հաստատություններում հաստիքը դեռևս թափուր է:



3. Արդյո՞ք բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի պաշտոնը զբաղեցնում եք համատեղությամբ, թե՛ առկա է հարկացված հասարիք:

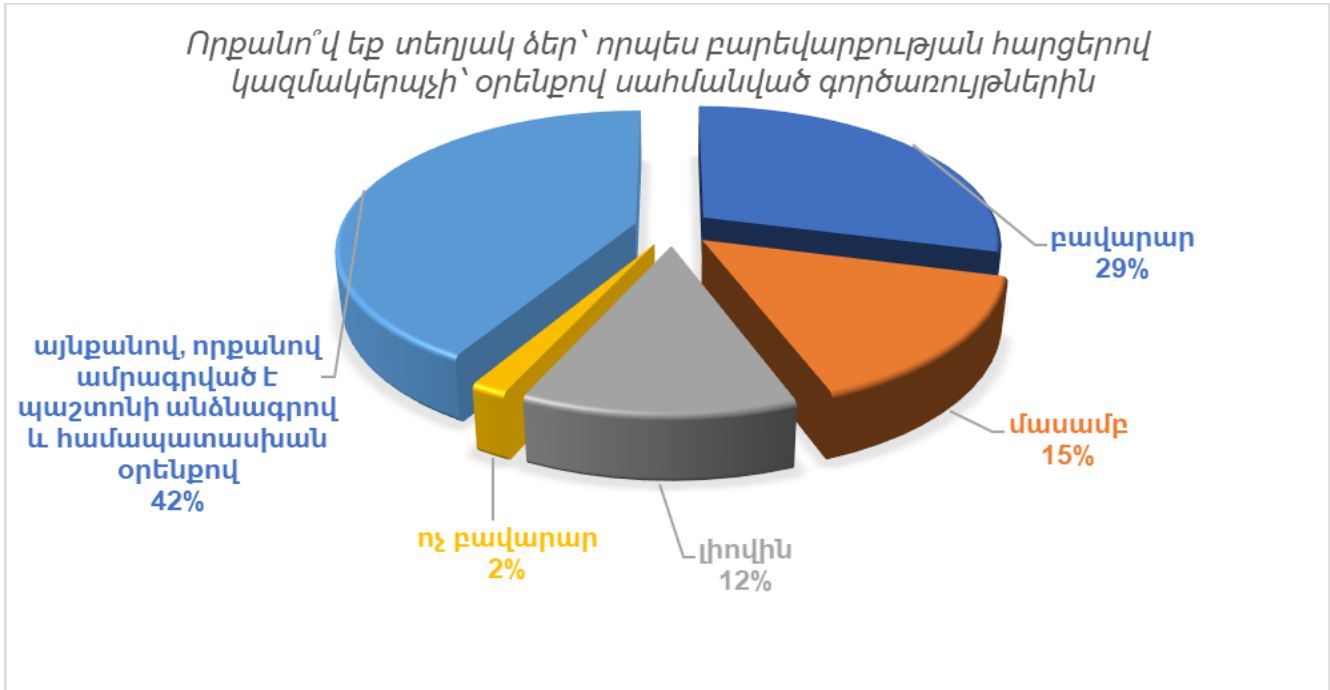
Ստացված հարցումների արդյունքում պարզ է դառնում, որ գերատեսչություններում բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի պաշտոնը զբաղեցվում է հիմնականում համատեղությամբ, ինչը կարող է ազդել պաշտոնից բխող գործառույթների պատշաճ կատարման վրա: Վիճակագրության արդյունքները փաստում են, որ բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի պարտականությունները գերազանցապես դրված են կա՛մ աշխատակազմի անձնակազմի կառավարման, կա՛մ փաստաթղթաշրջանառության, կա՛մ հասարակայնության հետ կապերի վարչությունների մասնագետների վրա:

Արդյո՞ք բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի պաշտոնը գրադեցնում էք համատեղությամբ, թե՞ առկա է հատկացված հաստիք

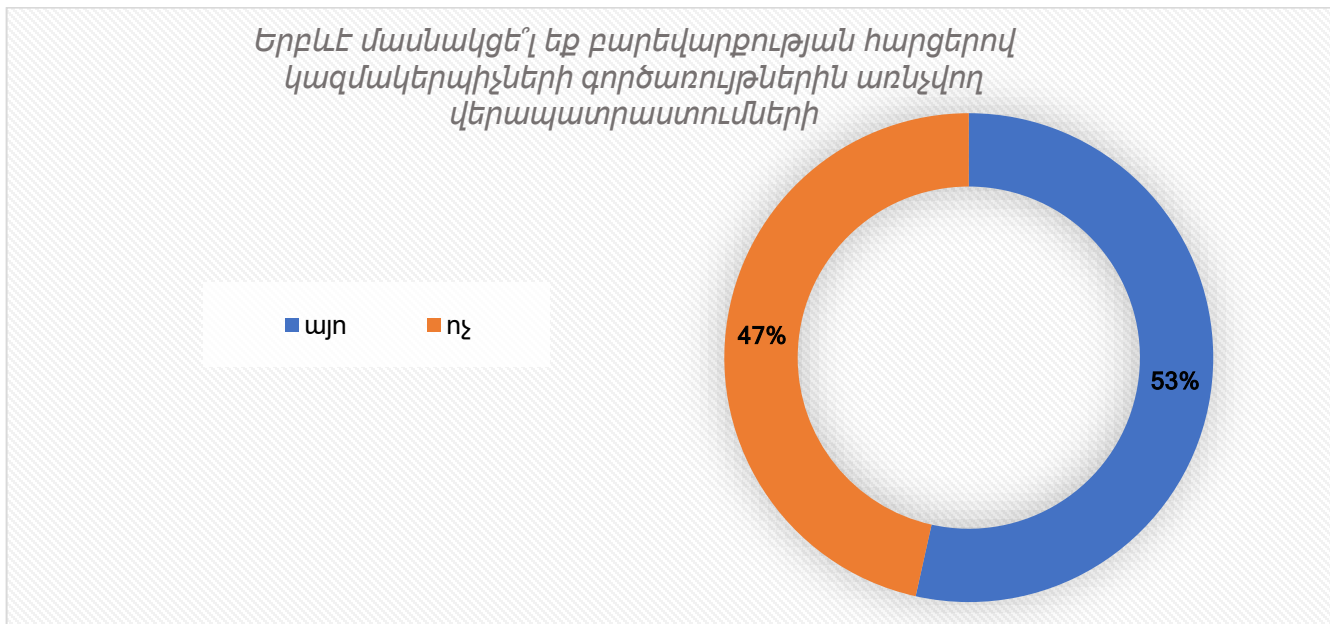


4. Որքանո՞վ էք տեղյակ Ձեր՝ որպես բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի՝ օրենքով սահմանված գործառույթներին:

Հարցաշարի չորրորդ հարցի պատասխանները թույլ են տալիս նկատել, որ հանրային իշխանության մարմիններում բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչներն իրենց գործառույթների մասին չունեն հստակ և ամբողջական պատկերացում, նրանց համար հստակ չեն իրենց աշխատանքային, ինչպես նաև պարտականությունների և լիազորությունների շրջանակները: Հարկ է նշել, որ պատասխանողների հիմնական մասը նշել է, որ տեղյակ է պաշտոնի անձնագրով, ինչպես նաև համապատասխան օրենքներով («Հանրային ծառայության մասին», «Քաղաքացիական ծառայության մասին») սահմանված գործառույթներին և պարտականություններին: Ստացված պատասխաններում նշվում է նաև հավելյալ վերապատրաստումներ անցնելու անհրաժեշտության մասին: Ուշագրավ է հատկապես այն, որ պատասխանողներից մի քանիսը նշում են, որ իրենց ունեցած գիտելիքները միայն տեսական են, քանի որ գործնականում դրանք չեն կիրառվում:



5. Երբևէ մասնակցե՞լ եք բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների գործառույթներին առնչվող վերապատրաստումների (եթե այո՝ նշել մանրամասները):



Հարցման պատասխանները վկայում են, որ բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների կեսից ավելին առնվազն մեկ անգամ մասնակցել է բարեվարքության համակարգին և այդ համատեքստում իրենց գործառույթներին վերաբերելի վերապատրաստման դասընթացների և իրազեկման հանդիպումների: Որպես օրինակ՝ վերջիններիս զգալի մասը մասնակցել է Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի

կողմից իրականացված՝ «Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնների կիրառումը», «Բարեվարքությունը հանրային ծառայությունում» խորագրով վերապատրաստման դասընթացներին, վերապատրաստողների վերապատրաստման (ToT) դասընթացներին, ինչպես նաև Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի կողմից կազմակերպված՝ «Բարեվարքություն» թեմայով դասընթացին: Ստորև՝ հարցվողների նշած մի քանի դասընթացները՝

<i>Իրականացնող մարմին</i>	<i>Դասընթացի թեմա</i>	<i>Ամսաթիվ</i>
Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով	Հայաստանում հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնների կիրառումը	2023 թ. առաջին կիսամյակ՝ երկու փուլով
Արդարադատության նախարարություն և Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով	«Հանրային ծառայության մասին» օրենքում կատարված վերջին օրենսդրական փոփոխությունների և դրանց առնչությամբ բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների գործառույթների մասին իրազեկում	2023 թ. առաջին կիսամյակ
Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակ	Բարեվարքություն	2023 թ. դեկտեմբերի 1-3
Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով	Կոռուպցիոն ռիսկերի գնահատման իրականացում	2022 թ. հոկտեմբերի 13-14
Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով	«Վարքագծի կանոնագիրքը բարեվարքության համակարգի կայացման ճանապարհին» աշխատաժողով:	2022 թ. փետրվարի 23
	Պետական կառավարման համակարգի մարմինների	2022 թ. հունվարի 14

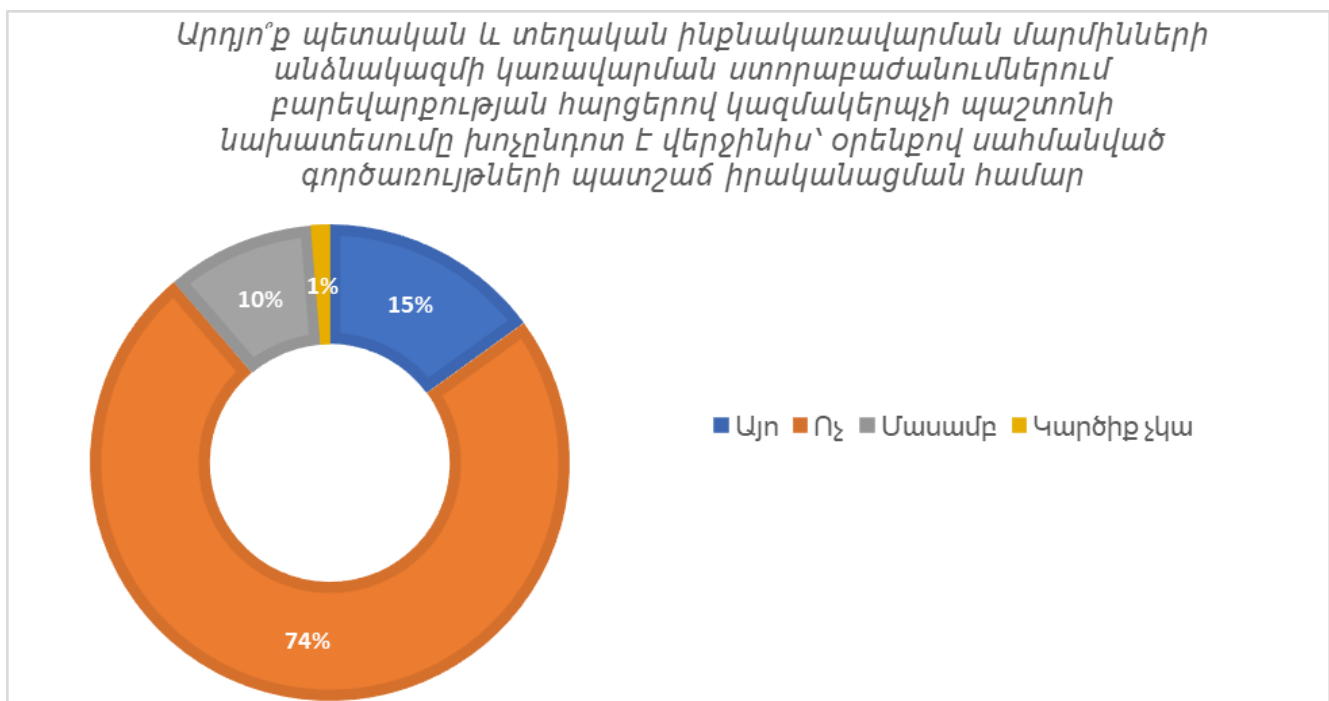
Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով	բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների վերապատրաստում	
Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակ	Հակակոռուպցիոն և բարեվարքության հարցերով դասընթաց	2021թ. մարտի 25-26
Պետական կառավարման ակադեմիա	Բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչներին անհրաժեշտ հմտություններ	2019 թ. մայիսի 2-3

6. Արդյո՞ք պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումներում բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի պաշտոնի նախատեսումը խոչընդոտ է վերջինիս՝ օրենքով սահմանված գործառույթների պատշաճ իրականացման համար:

- Թեև հարցման պատասխանները ցույց են տալիս, որ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումներում բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի պաշտոնի նախատեսումը հիմնականում չի առաջացնում խոչընդոտ վերջինիս՝ օրենքով սահմանված գործառույթների պատշաճ իրականացման համար, այնուամենայնիվ, ստացվել են նաև նշված պնդմանը հակասող մի քանի պատասխան-առաջարկներ՝
- բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի հաստիքի նախատեսումը պետք է լինի պարտադիր պայման՝ բացառելով համատեղությամբ աշխատելը՝ երաշխավորելով նրա անկախ և անկաշկանդ գործունեությունը,
- բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչը պետք է զբաղվի միայն իրեն վերապահված գործառույթներով,
- համատեղությամբ (հատկապես՝ անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումներում) աշխատելիս բարեվարքության հարցերով

կազմակերպիչները հիմնականում ունենում են աշխատանքային ծանրաբեռնվածություն, ուստի նաև՝ աշխատանքի թերի կատարում,

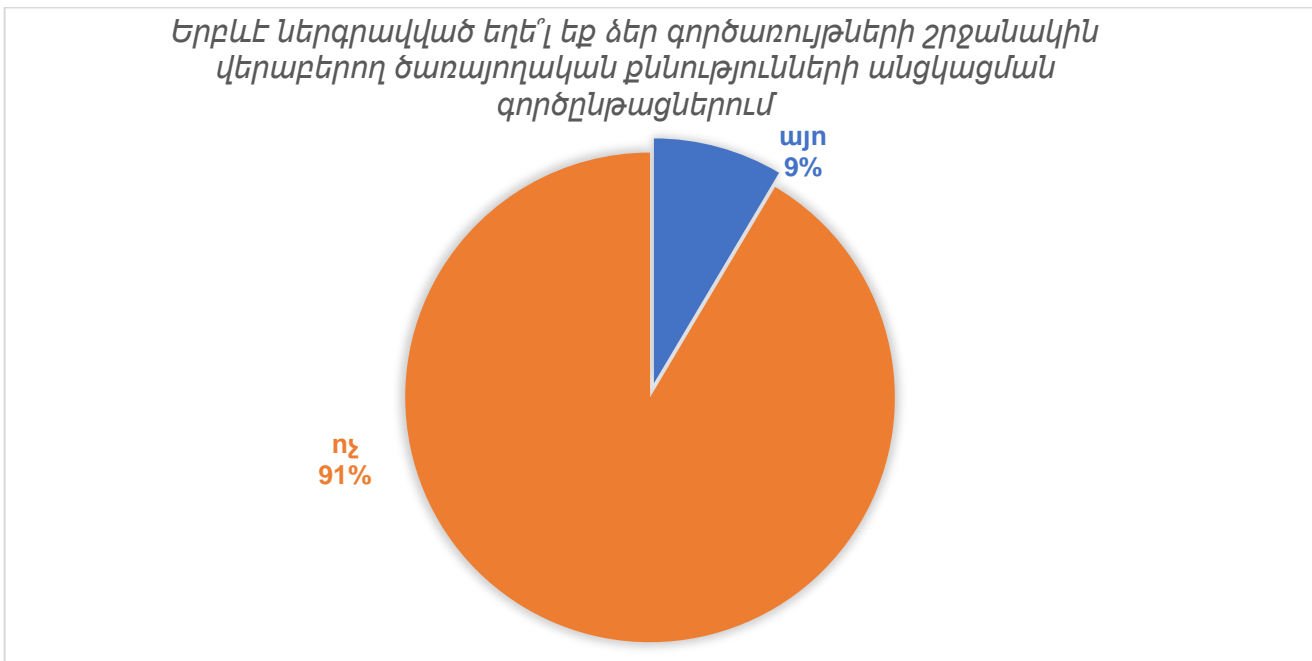
- պետական մարմնի անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումում բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի պաշտոնի նախատեսումը խոչընդոտում է վերջինիս՝ օրենքով սահմանված գործառույթների պատշաճ իրականացմանը: Բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչը, լինելով ստորաբաժանմանը ենթակա անձ, ունենալով վերադասներ և պաշտոնի անձնագրով լիազորությունների ավելի նեղ շրջանակ, սահմանափակ է իր գործողությունների մեջ և չի կարող պատշաճ կերպով իրականացնել բարեվարքության հարցերով կազմակերպչին վերապահված գործառույթները:



7. Երբևէ ներգրավված եղե՞լ եք Ձեր գործառույթների շրջանակին վերաբերող ծառայողական քննությունների անցկացման գործընթացներում:

Սույն հարցի շրջանակներում ստացված պատասխանները և դրանց զգալի տարբերությունները փաստում են, որ գերատեսչություններում բարեվարքության տարրերին առնչվող խախտումների և իրականացված քննությունների վիճակագրությունը թերի է և ոչ ամբողջական: Ծառայողական քննությունները, եթե դրանք իրականացվում են, հիմնականում չեն վերաբերում բարեվարքության տարրերին (հաճախ այդ խախտումները

չեն էլ արձագանքվում): Իսկ եթե նման ծառայողական քննություններ լինում են, ապա դրանցում չեն ներգրավվում բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչները: Իհարկե, պետք է նշել նաև, որ այս պատկերն ամբողջական չէ, քանի որ հարցմանը մասնակցած մի քանի կառույցներ, պայմանավորված իրենց ծառայության առանձնահատկություններով և տեղեկատվության գաղտնիությամբ, չեն ներկայացրել ծառայողական քննությունների վիճակագրության վերաբերյալ տեղեկատվություն:



8. Ինչպիսի՞ մոդելի ներդրման դեպքում հնարավոր կլինի ապահովել բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի առավել անկախ և արդյունավետ գործունեությունը:

Սույն հարցի պատասխանները հիմնականում վերաբերել են բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի՝ առանձին և ինքնուրույն մարմին/ինստիտուտ լինելուն, առանձին հաստիքի ներդրմանը, պաշտոնի անձնագրով հստակ և կոնկրետ գործառույթների սահմանմանը, ինչպես նաև մշտապես նոր դասընթացներ և վերապատրաստումներ իրականացնելուն: Ստացված պատասխանները կարելի է ներկայացնել մի քանի օրինակով՝

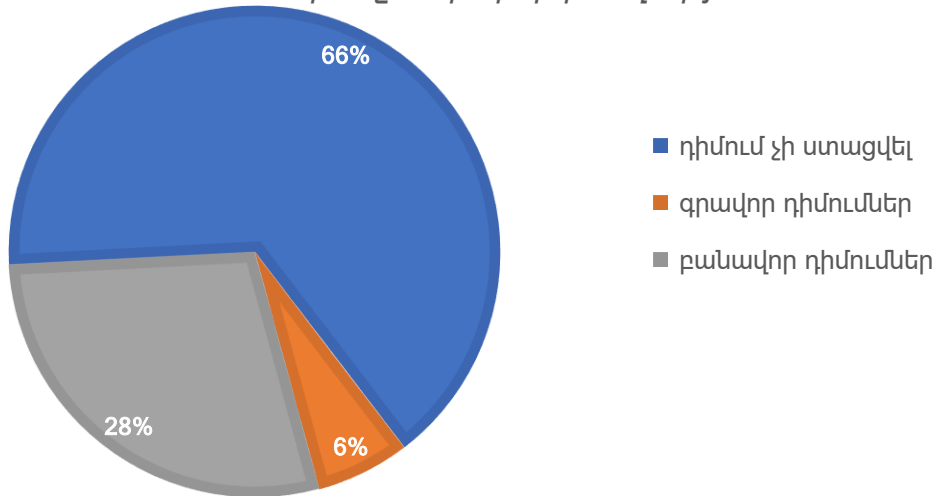
- օրենսդրությամբ ամրագրված հստակ կարգավիճակ, լիազորություններ և դրանց իրականացումն ապահովող մեխանիզմներ,

- տրամադրված խորհրդատվության արդյունքների ստուգում,
- օրենսդրության վերանայում, ինչի արդյունքում բարելավքության հարցերով կազմակերպիչն իր գործառույթներն իրականացնելիս ենթակա և հաշվետու է ոչ թե մարմնի գլխավոր քարտուղարին, այլ Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովին,
- բարելավքության հարցերով կազմակերպչի մասին հանրային ծառայողների շրջանում իրազեկվածության բարձրացում՝ առավել արդյունավետ գործունեություն ապահովելու համար:

9. Խորհրդատվություն ստանալու նպատակով քանի՞ դիմում/հարցում (գրավոր և բանավոր) եք ստացել Ձեր աշխատավայրը հանդիսացող հանրային իշխանության մարմնի ծառայողներից: Քանի՞ դեպքում է հնարավոր եղել տրամադրել պատշաճ խորհրդատվություն:

Ստացված հարցումները հիմնականում եղել են բանավոր, վերաբերել են անհամատեղելիության պահանջներին, գույքի և եկամուտների հայտարարագրման գործընթացին, Օրենքի իմաստով թույլատրելի և ոչ թույլատրելի համարվող նվերիների ընդունմանը և դրանց արժողության սահմանաչափի որոշմանը: Բանավոր հարցումները հիմնականում չեն արձանագրվել: Դրանց տրվել են խորհրդատվական բնույթի պարզաբանումներ: Միաժամանակ, բարելավքության հարցերով կազմակերպիչների մեծամասնությունը նշել է, որ երբևէ նմանատիպ դիմում չի ստացել, ինչը ևս կարող է վկայել ինստիտուտի ոչ ամբողջական կայացվածության, վստահության ցածր մակարդակի և որոշ դեպքերում նաև ցածր իրազեկվածության մասին:

Խորհրդատվություն ստանալու նպատակով քանի՞ դիմում/հարցում (գրավոր և բանավոր) եք ստացել ձեր աշխատավայրը հանդիսացող հանրային իշխանության մարմնի ծառայողներից: Քանի՞ դեպքում է հնարավոր եղել տրամադրել պատշաճ խորհրդատվություն



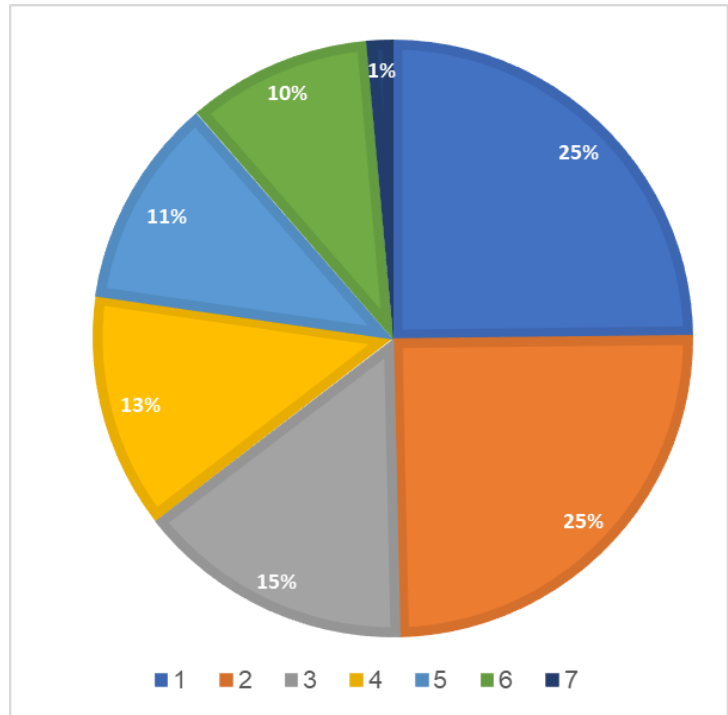
10. Սպորն թվարկված գործառույթներից խնդրում ենք ընտրել, թե որո՞նք են Ձեր կողմից իրականացվել առ այսօր:

1. Անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների վերաբերյալ մասնագիտական խորհրդատվության տրամադրում, շահերի բախման իրավիճակի լուծմանն ուղղված քայլեր ձեռնարկելու վերաբերյալ առաջարկության ներկայացում:
2. Հանրային ծառայողներին իրենց պաշտոնական (ծառայողական) պարտականությունների իրականացման կապակցությամբ նվերների ստացման իրավիճակի լուծմանն ուղղված գործողությունների վերաբերյալ խորհրդատվական կարծիքի տրամադրում:
3. Բարեվարքության հարցերով վերապատրաստման կարիքների բացահայտում և վերապատրաստման ծրագրերի, ինչպես նաև բարեվարքության պահանջների պահպանմանն ուղղված այլ ծրագրերի մշակում:

4. Գլխավոր քարտուղարի, էթիկայի հանձնաժողովի պահանջով կամ Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի առաջարկով բարեվարքության համակարգին առնչվող ուսումնասիրությունների իրականացում:

5. Հանրային ծառայողների բարեվարքության պլանների նախագծերի մշակում:

6. Հանրային ծառայողների կողմից անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների խախտումների և շահերի բախման դեպքերի վիճակագրության վարում:



7. Նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտման դեպքերի վերաբերյալ սահմանված կարգով տեղեկությունների տրամադրում Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովին:

11. Խնդրում ենք նշել այլ խնդիրներ, որոնք նկարագրված չեն նախորդ կետերի ներքո:

Վերջին հարցի շրջանակներում պատասխանողներին առաջարկվել է ներկայացնել իրենց կողմից վերհանված բոլոր այլ խնդիրները, որոնք ներկայացված չեն եղել նախորդ հարցերի ներքո: Հիմանական պատասխանները եղել են հետևյալ բնույթի՝

- Բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի և անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանման ղեկավարի՝ բարեվարքությանն առնչվող դեպքերի մասով պարտականությունները շատ իրավիճակներում հատվում են, և կարգապահական կանոնների, նաև հանրային ծառայողի վարքագծի սկզբունքների/կանոնների խախտման դեպքերն արձանագրելը և հետևանքները շտկելը մարմինների

ղեկավարները և գլխավոր քարտուղարները հանձնարարում են անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումների ղեկավարներին: Այս դեպքում բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչները ետին պլանում են և գործընթացին մասնակից լինելու ճանապարհ չունեն:

- Ցանկալի է բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի պաշտոնը ներառել ղեկավար պաշտոնների ենթախմբում կամ մասնագիտական առաջին ենթախմբում՝ անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումում, քանի որ իր գործառույթները լիարժեք կատարելու համար բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչը պետք է ծանոթ լինի ամբողջ անձնակազմին, հաշվետու լինի ստորաբաժանման ղեկավարին, իսկ բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի գործառույթների կատարման և իրականացման մասով՝ հաշվետու լինի միայն գլխավոր քարտուղարին և մարմնի ղեկավարին:
- Անհրաժեշտություն կա առավել հստակ սահմանելու բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի գործառույթները: Կարևոր է նաև հաստիքային միավորը զբաղեցնողի կատարողականի արդյունքային ցուցանիշների կազմումը՝ հստակեցնելու նրա գործողությունների արդյունավետությունը աշխատանքային օրվա ընթացքում:
- Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի կողմից, որպես ոլորտի պատասխանատու մարմնի, կարող է վերապահվել պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների հաստատված պաշտոնների անձնագրերի վերանայումը (ամրագրված իրավունքները և պարտականությունները, լիազորությունները և օրենսդրության համապատասխանելիությունը):
- Բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների համար իրականացված դասընթացների և վերապատրաստումների ժամանակ չեն տրվել թիրախային գիտելիքներ: Դրանք հիմնականում վերաբերել են բարեվարքության ընդհանուր կանոններին, տրվել են ընդհանուր գիտելիքներ, այլ ոչ թե գործնականում կիրառելի հմտություններ:

- Անհարժեշտ է ռազմավարության և աշխատանքային պլանի ստեղծում՝ բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների դերի բարձրացման և ինստիտուտի անկախ կայացման համար:
- Հանրային իշխանության մարմնի ծառայողների մեծ մասը բավարար չափով տեղեկացված չեն բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների գործառույթներին, հետևաբար՝ չեն կարևորում այդ համակարգի կայացումը:
- Բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների անկախ և անկողմնակալ աշխատելու համար անհրաժեշտ է օրենսդրական համապատասխան հիմքերի ամրագրում և գործառույթների ու լիազորությունների շրջանակով պայմանավորված՝ հստակ սոցիալական երաշխիքների ապահովում:

ԱՄՓՈՓՈՒՄ

Բարեվարքության ինստիտուցիոնալ համակարգի վիճակի գնահատումը, որն, ըստ օրենքի, պիտի կրի շարունակական բնույթ և իրականացվի ամենամյա կտրվածքով, հանդիսանում է հանրային բարեվարքության համակարգի ամրապնդման գործիքներից մեկը, որը մի կողմից ծառայում է որպես խնդիրների վերհանման ու գույքագրման միջոց, մյուս կողմից՝ թույլ տալիս նախանշել համակարգի առողջացմանն ու բարելավմանն ուղղված՝ հանրային իշխանության համապատասխան մարմինների անելիքները:

Սույն հաղորդումն, այսպիսով, նպատակ է հետապնդում ներկայացնելու 2023 թվականին իրականացված աշխատանքների արդյունքները, համակարգի առանձին բաղադրիչների իրավական և պրակտիկ խնդիրները, գնահատելու իրականացված աշխատանքների հասցեականությունը և արդյունավետությունը, ինչպես նաև մատնանշելու հանրային հատվածում բարեվարքության խաթարման այնպիսի դեպքեր, որոնք ստացել են հանրային լայն հնչեղություն և նվազեցրել հանրային վստահությունը հանրային և համայնքային իշխանության մարմինների նկատմամբ:

Որպես հիմնական արձանագրում՝ հարկ է նշել, որ անհամատեղելիության պահանջների, մասնավորապես՝ ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու արգելքի շրջանցման հնարավորությունները շարունակում են առկա լինել՝ չնայած իրականացված օրենսդրական փոփոխություններին և հավատարմագրային կառավարման գործընթացին ներկայացվող պահանջների վերանայմանը: Այս տեսանկյունից կարևոր է արձանագրել, որ հավելյալ վարչարարության ստեղծմանը զուգահեռ կարգավորման արդյունավետության ցածր մակարդակի պարագայում անհրաժեշտ է ամբողջովին վերանայել անհամատեղելիության պահանջները, ինչպես նաև դրանց ապահովման գործիքակազմը և քննարկել դրանց փոխարկումը (լրացումը) շահերի բախման դեպքերի վերահսկողության առավել համապարփակ և գործուն գործիքակազմով:

Այլ վճարովի աշխատանք կատարելու սահմանափակումները նախատեսող կարգավորումներն առավել ճկունության կարիք ունեն և միշտ չէ, որ ողջամտորեն բխում են շահերի բախման ռիսկերի կառավարման նպատակից: Դրանք որոշ դեպքերում

համահունչ չեն նաև միջազգային ընդունված պրակտիկային և անհարկի խոչընդոտում են ոչ ռիսկային կամ նվազ ռիսկային աշխատանքների իրականացման հնարավորությունը: Միաժամանակ, այս սահմանափակումների վերանայումը՝ դրանց մեղմացումը, պետք է հակակշռվի շահերի կառավարման պատշաճ գործիքակազմի ներդրմամբ:

Շահերի բախման կառուցակարգերի առնչությամբ կարելի է նշել, որ օրենսդրական փոփոխություններից հետո որոշակիորեն փոխել է կարգավորումների կիրառման պրակտիկան՝ հնարավորություն տալով Հանձնաժողովին քննության առնել խախտման դեպքերը և ապահովել համապատասխան իրավական գործընթացներ, իսկ վարչական պատասխանատվության նախատեսումը նպաստել է շահերի բախման իրավիճակի վերաբերյալ Հանձնաժողովին հայտնելու, իրավիճակի լուծմանն ուղղված առաջարկներ ստանալու պրակտիկայի ձևավորմանը, ինչը կանխարգելման տեսանկյունից նշանակալի ազդեցություն կարող է ունենալ: Այնուամենայնիվ, հատկանշական է, որ շահերի բախման վերաբերյալ Հանձնաժողովի բոլոր եզրակացությունները մնացել են անկատար, չեն արժանացել պատշաճ արձագանքի, և որևէ պատասխանատվություն վարույթի արդյունքում չի կիրառվել:

Չնայած դրական զարգացումներին՝ այդուհանդերձ, առանձին ոլորտներում, ինչպես օրինակ՝ պետական գնումների, համայնքային գույքի տնօրինման, օգտագործման գործընթացներում շահերի բախման ռիսկերը շարունակում են մնալ բարձր, ինչը պարբերաբար արձանագրվում է հետաքննող լրատվական միջոցների, ոլորտային ԲՀԿ-ների կողմից, ինչպես նաև համապատասխան միջազգային գնահատման զեկույցների շրջանակներում: Հարկ է նաև նշել, որ շահերի բախման կարգավորումները միասնական կերպով տեղայնացված չեն հանրային տարբեր պաշտոններ զբաղեցնող անձանց համար, իսկ պաշտոնների որոշ խմբերի դեպում՝ ոլորտային օրենսդրությունն առհասարակ չի նախատեսում շահերի բախումը հասցեագրող կարգավորումներ:

Անդրադառնալով վարքագծի կանոններին և դրանց կիրառման միասնականության ապահովմանը՝ հարկ է նշել, որ ոլորտային կանոնադրքերի ներդրման գործընթացը դեռ ավարտված չէ: Հաշվետու ժամանակահատվածում որոշ գերատեսչությունների կողմից ներկայացվել են ոլորտային առանձնահատկությունների հիման վրա մշակված վարքագծի

կանոնագրքեր, մինչդեռ, ծառայության այլ տեսակների դեպքում վարքագծի կանոններ կամ սահմանված չեն, կամ դրանք նախատեսված են մարմինների ներքին կարգապահական կանոններով և էականորեն շեղվում են Տիպային կանոններից:

Անդրադառնալով վարքագծի կանոնների կիրառման պրակտիկային՝ պետք է նշել, որ վարքագծի կանոնների վերաբերյալ Հանձնաժողովի կողմից դիմումների և մեդիա հրապարակումների հիման վրա ուսումնասիրված դեպքերը, թե՛ մինչև Կանոնագրքի հաստատումը, թե՛ դրանից առաջ, հիմնականում վերաբերել են ի պաշտոնե հանդես գալիս՝ հանրային այլ պաշտոնյաների, լրատվամիջոցների ներկայացուցիչների, այլ անձանց հետ հարաբերություններում զսպվածության դրսևորման, հաղորդակցությանը ներկայացվող պահանջների խախտումներին, հրապարակային կերպով՝ հանրային ամբիոններից հնչեցվող ատելության խոսքին, անհանդուրժողականությանը, երբեմն՝ հայիոյախառն արտահայտություններին, վիրավորանքներին, ընդհուպ՝ ֆիզիկական բնույթի գործողություններին: Նման դեպքերն արժանացել են լրատվամիջոցների և հանրության սուր քննադատությանը, սակայն, հանրային որոշ պաշտոնների համար վարքագծի կանոնների բացակայությամբ պայմանավորված, ոչ միշտ են արժանացել պատշաճ քննության, իսկ քաղաքական պաշտոնների դեպքում՝ քաղաքական հետևանքը եղել է անհամարժեք:

Անհրաժեշտ է ևս մեկ անգամ ընդգծել, որ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների բարեվարք կերպարը կարևորագույն գրավական է հանրային իշխանության նկատմամբ հասարակության վստահության, ինչը նաև նախանշում և ուղղորդում է քաղաքացիների վարքագիծը հասարակական հարաբերություններում:

Որպես ամփոփում՝ հարկ է նկատել, որ Հաղորդման շրջանակներում վերհանված խնդիրները, իբրև ռազմավարական նպատակներ, մասամբ տեղ են գտել 2023-2026 թվականների ՀՀ հակակոռուպցիոն ռազմավարության մեջ և դրա գործողությունների ծրագրում: Արձանագրված մյուս խնդիրները Հանձնաժողովի կողմից պարբերաբար բարձրացվում են շահառու մարմինների, ինչպես նաև համապատասխան թիրախային խմբերի հետ քննարկումներում:

ՕԳՏԱԿԱՐ ՀՂՈՒՄՆԵՐ

1. Հանձնաժողովի՝ 2023 թվականի գործունեության վերաբերյալ տարեկան հաղորդում՝

<http://cpcarmenia.am/files/legislation/1390.pdf>

2. Հանձնաժողովի՝ 2023 թվականի 2-րդ կիսամյակի գործունեության վերաբերյալ հաղորդում՝

<http://cpcarmenia.am/files/legislation/1253.pdf>

3. Հանձնաժողովի՝ 2023 թվականի 1-ին կիսամյակի գործունեության վերաբերյալ հաղորդում՝

<http://cpcarmenia.am/files/legislation/1079.pdf>

4. Անհամատեղելիության պահանջների պահպանման՝ 2023 թվականի մշտադիտարկման ամփոփում՝

<http://cpcarmenia.am/files/legislation/1383.pdf>