

# ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ՎԱՐՔԱԳԾԻ ՏԻՊԱՅԻՆ ԿԱՆՈՆՆԵՐԻ ՄԵԿՆԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ



Համաֆինանսավորվում  
է Եվրոպական  
միության կողմից



Եվրոպական միություն

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Համաֆինանսավորվում  
և իրականացվում  
է Եվրոպայի խորհրդի  
կողմից



ԿՈՌՈՒՊՑԻԱՅԻ  
ԿԱՆԽԱՐԳԵԼՄԱՆ  
ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎ

ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ՎԱՐՔԱԳԾԻ  
ՏԻՊԱՅԻՆ ԿԱՆՈՆՆԵՐԻ  
ՄԵԿՆԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

Արա Ղազարյան

Նոյեմբերի 16, 2023թ.

Սույն կայքը պատրաստվել է  
«Գործընկերություն հանուն լավ կառավարման»  
ծրագրի շրջանակներում:

Սույն [արդյունքը] կազմվել և տպագրվել է  
Եվրոպական միության և Եվրոպայի խորհրդի  
ֆինանսական աջակցությամբ:

Բովանդակության համար պատասխանատու  
են բացառապես հեղինակ(ներ)ը: Այստեղ  
արտահայտված տեսակետները չեն կարող  
համարվել Եվրոպական միության կամ Եվրոպայի  
խորհրդի պաշտոնական կարծիք:

Քաղվածքների վերարտադրումը (մինչև 500  
բառ) թույլատրվում է, բացառությամբ կոմերցիոն  
նպատակների, քանի դեռ պահպանվում է տեքստի  
ամբողջականությունը, հատվածը չի օգտագործվում  
համատեքստից դուրս, չի տրամադրում թերի  
տեղեկատվություն կամ այլ կերպ չի մոլորեցնում  
ընթերցողին: տեքստի բնույթի, շրջանակի կամ  
բովանդակության վերաբերյալ: Աղբյուրի տեքստը  
միշտ պետք է նշվի հետևյալ կերպ՝ «©Եվրոպայի  
խորհուրդ, հրատարակման տարի»:

Փաստաթղթի ամբողջական կամ մի մասի  
վերարտադրման/թարգմանության հետ կապված  
բոլոր այլ հարցումները պետք է ուղղվեն Եվրոպայի  
խորհրդի Հաղորդակցության տնօրինությանը  
(F-67075 Ստրասբուրգ կամ publishing@coe.int):

Տնտեսական գործունեության դեմ ուղղված  
հանցագործությունների և  
համագործակցության դեպարտամենտ  
Տնտեսական հանցավորության և  
կոռուպցիայի դեմ պայքարի բաժին  
Մարդու իրավունքների և օրենքի  
գերակայության տնօրինություն  
Եվրոպայի խորհուրդ

© Եվրոպայի խորհուրդ, դեկտեմբեր, 2024.  
Բոլոր իրավունքները պաշտպանված են.  
Լիցենզավորված է Եվրոպական միությանը՝  
համաձայն պայմանների:

# ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	5
ՈՒՂԵՑՈՒՅՑԻ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ	6
ՈՒՂԵՑՈՒՅՑԻ ԿԻՐԱՌՈՒԹՅԱՆ ՄԻ ՔԱՆԻ ՀԻՄՆԱՐԱՐ ՈՒՂԵՆԻՇՆԵՐ	7
ԲԱԺԻՆ 1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ	8
ԲԱԺԻՆ 2. ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ՎԱՐՔԱԳԾԻ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ ԵՎ ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԿԱՆՈՆՆԵՐԸ	23
<b>ԵՆԹԱԲԱԺԻՆ 1. ՀԱՆՐՈՒԹՅԱՆԸ ԾԱՌԱՅԵԼՈՒ ԳԻՏԱԿՑՄԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔԸ</b>	<b>23</b>
ԳԼՈՒԽ 1. ՕՐԻՆԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	23
ԳԼՈՒԽ 2. ԿԱՆՈՆՆԵՐ ՂԵԿԱՎԱՐ ՊԱՇՏՈՆ ԶԲԱՂԵՑՆՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ՀԱՄԱՐ	28
<b>ԵՆԹԱԲԱԺԻՆ 2. ՀԱՆՐԱՅԻՆ ՇԱՀԻՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄՈՒԹՅԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔԸ</b>	<b>35</b>
ԳԼՈՒԽ 3. ԲԱՐԵՍԴՆՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՀԱՎԱՏԱՐՄՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ՇԱՀԻՆ	35
ԳԼՈՒԽ 4. ԹԱՓԱՆՑԻԿՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՀԱՇՎԵՏՎՈՂԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	48
ԳԼՈՒԽ 5. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ	56
ԳԼՈՒԽ 6. ՆՎԵՐՆԵՐԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԱՐԳԵԼՔ	64
<b>ԵՆԹԱԲԱԺԻՆ 3. ԲԱՐԵԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՀԱՐԳԱԼԻՐՈՒԹՅԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔԸ</b>	<b>70</b>
ԳԼՈՒԽ 7. ՀԱՐԳԱԼԻՐՈՒԹՅՈՒՆ	70
ԳԼՈՒԽ 8. ԲԱՐԵԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ	74
ԳԼՈՒԽ 9. ՀԱՂՈՐԴԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԼՐԱՏՎԱՄԻՋՈՑՆԵՐՈՎ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՑԱՆՑԵՐՈՎ	86
<b>ԵՆԹԱԲԱԺԻՆ 4. ԲԱՐԵՍԴՆՈՒԹՅԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔԸ</b>	<b>33</b>
ԳԼՈՒԽ 10. ՊԱՇՏՈՆԵԱԿԱՆ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ՉՀՐԱՊԱՐԱԿՈՒՄ	93
ԳԼՈՒԽ 11. ՀԱՆՐԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԲԱՐԵՍԴՆՈՒԹՅԱՆ ՕԳՏԱԳՈՐԾՈՒՄ	100
<b>ԵՆԹԱԲԱԺԻՆ 5. ՕԲՅԵԿՏԻՎՈՒԹՅԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔԸ</b>	<b>103</b>
ԳԼՈՒԽ 12. ՕԲՅԵԿՏԻՎՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԲԱՑԱՌՈՒՄ	103
ԳԼՈՒԽ 13. ՔԱՂԱՔԱԿԱՆ ՉԵԶՈՔՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆ ԶՄՊՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	106
ԳԼՈՒԽ 14. ԿՈՌՈՒՊՏԻՈՆ ԲՆՈՒՅԹԻ ԴԵՊԵՐԻ ԵՎ ԱՅԼ ԽԱԽՏՈՒՄՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՂՈՐԴՄԱՆ ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՄ	111
ԲԱԺԻՆ 3. ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԽՐԱԽՈՒՄԵԼԻ ԿԱՆՈՆՆԵՐ	117

# ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

---

2022 թվականի հունիսի 17-ին Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովը, ղեկավարվելով «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 28-րդ հոդվածի 4-րդ մասով, «Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» օրենքի 24-րդ հոդվածի 1-ին մասի 23-րդ կետով սահմանեց [Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնները](#) (այսուհետ՝ Կանոններ): Կանոնները բխում են հանրային ծառայողների վարքագծի սկզբունքներից, որոնք սահմանված են «Հանրային ծառայության մասին» օրենքում և հանրային ծառայության բարեվարքության ընդհանուր համակարգի բաղկացուցիչ մաս են: Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողները պարտավոր են պահպանել վարքագծի սկզբունքները և դրանցից բխող Կանոնների նորմերը:

Ի հավելումս՝ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 28-րդ հոդվածի 7-րդ կետը սահմանում է, որ հանրային ծառայողի վարքագծի կանոնները սահմանվում են վարքագծի տիպային կանոնների հիման վրա՝ կանոնագրքերով: Այսպիսով, [Կանոնները](#) տիպային փաստաթուղթ է, որը հանրային ծառայողների վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի մշակման ու կիրառման ուղեցույց է: Դա ենթադրում է, որ բարեվարքության ընդհանուր միջավայրի ձևավորման համար կարևոր է, որ հանրային ծառայողների վարքագծի սկզբունքները և դրանցից բխող վարքագծի կանոնները մեկնաբանվեն և կիրառվեն նույնանման կերպով՝ ապահովելով Կանոնների նորմերի որոշակիություն ու միասնականություն՝ բացառելով անորոշությունը և երկիմաստությունը: Հանրային ծառայողների համար կանոնները պետք է լինեն կանխատեսելի, որպեսզի նրանք հնարավորություն ունենան իրենց վարքագիծը ձևավորել/դրսևորել այնպես, որ չխախտեն հանրային ծառայության բարեվարքությունը: Ի վերջո, դա բխում է իրավական որոշակիության ընդհանուր սկզբունքի պահանջից, ինչն էլ իր հերթին բխում է օրենքի գերակայության հիմնարար սկզբունքից:

Հետամուտ լինելով այդ նպատակին՝ Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովը նախաձեռնել է Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնների սույն բացատրական ուղեցույցի մշակումը (այսուհետ՝ Բացատրական Ուղեցույց կամ Ուղեցույց): Ուղեցույցի նպատակն է ապահովել, որ հանրային ծառայության տարբեր ոլորտներում Կանոնների նորմերը (վարքագծի սկզբունքները և վարքագծի կանոնները) մեկնաբանվեն և կիրառվեն նույնանման բովանդակությամբ՝ նպաստելու համար բարեվարքության ընդհանուր, միասնական համակարգի ձևավորմանը:

# ՈՒՂԵՑՈՒՅՑԻ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ

Ուղեցույցում Կանոնների Նորմերը մեկնաբանված են Նույն հերթականությամբ, ինչպես որ շարադրված են Կանոնների երեք բաժիններում, հինգ ենթաբաժիններում և տասնչորս գլուխներում: Այդ մոտեցումը պահպանվել է Ուղեցույցի և Կանոնների միասնականությունն ապահովելու նպատակով: Ըստ այդմ՝ Ուղեցույցում ներկայացված են Բաժին 1-ի Նորմերի (կանոններ 1-13), Բաժին 2-ի տասնչորս գլուխների Նորմերի (կանոններ 14-86) և Բաժին 3-ի խրախուսելի Նորմերի (կանոններ 87-97) մեկնաբանությունները:

Յուրաքանչյուր կանոնի մեկնաբանությունն արվել է հետևյալ կերպ. շարադրվել է կանոնի բովանդակությունը, որին հետևել է կանոնի մեկնաբանությունը («Պարզաբանում» վերնագրով), իսկ որոշ կանոններում պարզաբանումներին հետևել են ուղեցուցային տեղեկություններ՝ համապատասխան օրենքի, միջազգային փաստաթղթի, ազդարարի և այլ տեղեկատվական բնույթի աղբյուրի հղումներ: Այսպիսով, գրեթե բոլոր կանոնները ներկայացված են կանոն-պարզաբանում-ուղեցույց ձևաչափով: Սկզբում ներկայացվում է Նորմը, այնուհետև Նորմի մեկնաբանությունը՝ պարզաբանումը, որին երբեմն հաջորդում են լրացուցիչ ուղեցուցային նյութեր:

Բոլոր կանոնների պարզաբանումներում առկա են օրինակներ, որոնք կազմվել են իրական կամ մտացածին իրավիճակների հիման վրա: Դրանց փաստական հանգամանքները վերցվել են տարբեր աղբյուրներից, այդ թվում՝ Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի (Հանձնաժողովի) որոշումներից, ամփոփ հաշվետվություններից, հանրային ծառայության այլ ոլորտների համապատասխան մարմինների ծառայողական քննության նյութերից, դատական ակտերից, լրատվամիջոցների հաղորդումներից և այլ աղբյուրներից: Ինչպես Նշվեց, յուրաքանչյուր կանոնի պարզաբանմանը հաջորդում են ուղեցույցներ: Լայնորեն օգտագործվել են էլեկտրոնային ակտիվ հղումներ:

Ուղեցույցի Նշված ձևաչափը թույլ է տալիս այս փաստաթուղթն օգտագործել ոչ միայն ծառայողական քննության, կարգապահական վարույթների շրջանակներում, այլև ուսումնական ծրագրերում և հանրային իրազեկման գործընթացներում: Ուղեցույցը կարող է օգտակար լինել նաև հանրային ծառայության բարեվարքության հայեցակարգով հետաքրքրվողների համար:

# ՈՒՂԵՑՈՒՅՑԻ ԿԻՐԱՌՈՒԹՅԱՆ ՄԻ ՔԱՆԻ ՉԻՄՆԱՐԱՐ ՈՒՂԵՆԻՇՆԵՐ

Բարեվարքության Չայեցակարգում վարքագծի սկզբունքները և վարքագծի կանոնները պետք է մեկնաբանվեն ու կիրառվեն այնպես, որ հանգեցնեն հանրային ծառայողի վերաբերմունքի փոփոխության, քանի որ վերաբերմունքի փոփոխությունը հանգեցնում է վարքագծի, ինչն էլ իր հերթին իրավիճակի իրական փոփոխության: Որպեսզի վարքագծի սկզբունքները և վարքագծի կանոնների նորմերը հանգեցնեն վերաբերմունքի փոփոխության, դրանք պետք է դիտարկել ու կիրառել որպես հասարակական արժեքներ, իսկ ամբողջության մեջ՝ արժեհամակարգ, որը պետք է մեկնաբանել ու կիրառել ժողովրդավարության, մարդու իրավունքների և օրենքի գերակայության եռամիասնության արժեքանակյալ իմաստներով: Այդ կերպ, դրանց շարունակական և հետևողական կիրառությունը կհանգեցնի բարեվարքության նկատմամբ հանրային ծառայողի վերաբերմունքի փոփոխության, որն էլ, ինչպես նշվեց, կհանգեցնի վարքագծի ու վարվելակերպի փոփոխության: Մինչդեռ, եթե վարքագծի նորմերը մեկնաբանվեն ու կիրառվեն առանց դրանց արժեքանակյալ իմաստի, Կանոնները կվերածվի ընթացակարգերի բացատրական ժողովածուի՝ առանց բացահայտելու, թե ինչ հասարակական արժեքներ են պաշտպանվում վարքագծի նորմերով: Այսպիսով, ցանկալի է, որ վարքագծի սկզբունքները և նորմերը մեկնաբանվեն նորմ-արժեք-վերաբերմունք-վարքագիծ ձևաչափով: Պետք է նաև հիշել, որ կարգապահական պատասխանատվության նպատակը ոչ թե պատժելն է, այլ վարքագծի կարգավորումը: Չեղարկելով, կարգապահական պատասխանատվությունը չպետք է հետապնդի բացահայտ կամ քողարկված պատժիչ նպատակ: Դրանից հետևում է, որ կարգապահական վարույթներում որոշումներ կայացնելիս անհրաժեշտ է մշտապես հետամուտ լինել համաչափության ընդհանուր սկզբունքի պատշաճ կիրառմանը: Ուղեցույցում կան բազմաթիվ անդրադարձներ այս սկզբունքի կիրառությանը՝ տարբեր կանոնների մեկնաբանություններում, այդ թվում նաև կանոն 12-ի 4-րդ ենթամասի պարզաբանման մեջ՝ հանրային շահի շրջանակում:

Համաչափության սկզբունքը սահմանադրաիրավական երաշխիք է (ՀՀ սահմանադրության 78-րդ հոդված), որին պարտադիր պետք է հետամուտ լինել կարգապահական վարույթի կամ ծառայողական քննության ընթացքում հանրային ծառայողի հիմնական իրավունքները սահմանափակելու կամ նման հետևանք առաջացնող որոշումներ կայացնելիս: Կարգապահական տույժի տեսակն ընտրելիս նույնպես չպետք է հետամուտ լինել համաչափության սկզբունքին, քանի որ անհարկի խիստ տույժ սահմանելը կարող է մեկնաբանվել որպես հանրային ծառայողին պատժելու քողարկված նպատակ:

## ԲԱԺԻՆ 1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

### Կանոն 1

Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնները (այսուհետ՝ Կանոններ) բխում են «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով (այսուհետ՝ Օրենք) սահմանված վարքագծի սկզբունքներից և հանդիսանում են հանրային ծառայության բարեվարքության համակարգի տարր:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

«Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 21-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ հանրային ծառայության բարեվարքության համակարգը ներառում է հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների վարքագծի սկզբունքներն ու դրանցից բխող վարքագծի կանոնները: Հետևաբար, հանրային ծառայության բոլոր ոլորտներում ընդունված բարեվարքության կանոնակարգերը պետք է հիմնված լինեն բարեվարքության սկզբունքների և կանոնների վրա, որտեղ կանոնները պետք է բխեն սկզբունքներից: Տիպային Կանոնների մշակման հիմքում դրվել է նույն սկզբունքը: Դրանում ներառված են վարքագծի սկզբունքներ և դրանցից բխող վարքագծի կանոններ (նորմեր): Այս երկու տարրերը դիտարկվում են մեկ միասնության մեջ՝ ամբողջացնելով հանրային ծառայության բարեվարքության համակարգը:

Կանոնները 2022 թվականի հունիսի 17-ին սահմանել է Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովը: Դրա ընդունումը նախատեսվել է Օրենքի 28-րդ հոդվածի 4-րդ մասով, համաձայն որի՝ հանրային ծառայողների՝ Օրենքով սահմանված վարքագծի սկզբունքներից բխող վարքագծի տիպային կանոնները սահմանում է Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովը: Այսպիսով, Կանոնները տիպային փաստաթուղթ է, որը հանրային ծառայողների վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի մշակման ուղեցույց է հանդիսանում: Ըստ այդմ, Կանոնները սահմանում է վարքագծի անհրաժեշտ նվազագույն չափանիշներ, մինչդեռ, ոլորտային փաստաթղթերով, պայմանավորված ոլորտային առանձնահատկություններով, կարող են ընդունվել վարքագծի ավելի բարձր չափանիշներ սահմանող վարքագծի նորմեր:

**Օրինակ 1.** Կանոններում հանրային ծառայողների միջև ֆինանսական գործարքների սահմանափակում նախատեսող նորմը սահմանված է որպես խրախուսական նորմ (տե՛ս կանոն 96-ում), որը չունի պարտադիր նշանակություն և որի խախտումը չի հանգեցնում կարգապահական պատասխանատվության: Մինչդեռ, Մաքսային ծառայողի վարքագծի կանոններում նման գործարքների համար նախատեսված է պարտադիր կատարման արգելք (տե՛ս, օրինակ, կանոն 66-ում), որի խախտումը հանգեցնում է կարգապահական պատասխանատվության:

**Օրինակ 2** Կանոններում սահմանված են միայն նվեր ընդունելու արգելքի վերաբերյալ նորմեր (Գլուխ 6), սակայն սահմանված չեն նվեր տալու արգելքի վերաբերյալ նորմեր: Մինչդեռ, Մաքսային ծառայողի վարքագծի կանոններում սահմանված են նաև նվեր ընդունելու, նվեր տալու արգելք սահմանող նորմեր (կանոններ 31 և 32՝ համապատասխանաբար): Այսինքն, ոլորտային մարմինը, Մաքսային ծառայությունը, նպատակահարմար է համարել սահմանել նաև նվեր տալու արգելքը առանձին նորմով՝ հաշվի առնելով ոլորտի/ծառայության առանձնահատկությունները:



## Կանոն 2

### Կանոնների սահմանման նպատակն է՝

- 1) ապահովել հանրային ծառայողի բարեվարք վարքագիծը.
- 2) ամրապնդել հանրության վստահությունը հանրային ծառայության նկատմամբ.
- 3) ամրապնդել կոռուպցիայի նկատմամբ զգոնությունն ու անհանդուրժողականությունը.
- 4) ապահովել վարքագծի սկզբունքների կիրառման միասնականությունը:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Կանոնների ընդունումը հետապնդում է չորս նպատակ: Առաջին, Կանոնները ուղեցուցային փաստաթուղթ է հանրային ծառայության տարբեր ոլորտներում վարքագծի կանոնակարգեր մշակելու համար: Տիպային կանոնները կնպաստեն, որպեսզի վարքագծի նորմերը տարբեր ոլորտներում կիրառվեն նույն կերպ, որի շնորհիվ վարքագծի սկզբունքներն ու նորմերը հանրային ծառայության ընդհանուր համակարգում կմեկնաբանվեն միատեսակ՝ ապահովելով իրավական որոշակիություն:

**Օրինակ՝** Թեև «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 33-րդ հոդվածը սահմանում է, թե ինչ է շահերի բախումը, սահմանումը լայն է ու ինչ-որ չափով անորոշ, այն ամենատարբեր իրավիճակների համար չունի անհրաժեշտ որոշակիություն ու հստակություն: Նման հստակություն կարելի է կլինի ապահովել միայն կոնկրետ իրավիճակներում այդ նորմի մեկնաբանությամբ ու կիրառմամբ՝ կարգապահական գործերով վարույթների կամ ծառայողական քննության գործընթացներում:

Երկրորդ, Կանոնների ընդունումը խթանում է վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի ընդունումը: Այն իր հերթին կնպաստի, որ վարքագծի սկզբունքները և կանոնները հետևողականորեն կիրառվեն տարբեր ոլորտներում: Նման պրակտիկան կամրապնդի հասարակության վստահությունը հանրային ծառայության նկատմամբ: Վարքագծի կանոնները կդառնան մատչելի ու կանխատեսելի ոչ միայն հանրային ծառայողների, այլև հասարակության համար՝ նպաստելով հանրային մարմինների հաշվետվողականությանը հասարակության առաջ:

**Օրինակ՝** Որքան հաճախ կիրառվեն շահերի բախման վերաբերյալ կանոնները, այնքան ավելի հստակ ու կանխատեսելի կլինի, թե որ իրավիճակներն են պարունակում շահերի բախման ռիսկեր, որպեսզի հասարակությունը հանրային ծառայողներից իրենց գործողությունների համար հաշվետվություն պահանջելու հնարավորություն ունենա: Դա նշանակում է, որ հանրային ծառայողների համար ևս կանխատեսելի կլինի, թե որ իրավիճակներն են հանգեցնում շահերի բախման, որպեսզի իրենք իրենց հերթին խուսափեն նման իրավիճակների հետ բախվելուց կամ նման իրավիճակներում հայտնվելուց:

Երրորդ, Կանոնների ընդունումը կնպաստի, որպեսզի փոփոխվեն կոռուպցիայի վերաբերյալ հանրային ծառայողների պատկերացումն ու ընկալումը, մասնավորապես, մեծանա կոռուպցիայի նկատմամբ զգոնությունը և անհանդուրժողականությունը: Կանոնների բոլոր նորմերը կոչված են ծառայելու, ուղղակիորեն թե անուղղակիորեն, մեկ վերջնական նպատակի՝ կոռուպցիայի կանխարգելմանը: Եթե այդ նորմերը կիրառվեն հետևողականորեն ու շարունակաբար, արդյունքներն աստիճանաբար կհանգեցնեն փոփոխությունների ոչ միայն հասարակական հարաբերություններում, այլև հանրային ծառայողների վերաբերմունքում ու վարքագծում:

**Օրինակ՝** Վարքագծի կանոնների շարունակական մեկնաբանությունը և կիրառումը առաջ է բերում վերաբերմունքի փոփոխություն, որը հանգեցնում է վարքագծի փոփոխության որոշում կայացնելիս: Նախկինում կոռուպցիայի գոյությանը կարևորություն չստվող հանրային ծառայողը կոռուպցիայի կանխարգելմանն ուղղված բազմակողմանի գործողությունների ազդեցությամբ վերանայում է իր պատկերացումները և կոնկրետ իրավիճակում հայտնվելիս փոխում այդ երևույթի հանդեպ վերաբերմունքը:

Չորրորդ, վարքագծի հինգ սկզբունքների շարունակական ու հետևողական մեկնաբանությունը կնպաստի դրանց կիրառման միասնականությանն ու իրավական որոշակիության զարգացմանը: Արդյունքում հասարակությունը և հանրային ծառայողները կունենան որոշակի ու կանխատեսելի վարքագծի սկզբունքներ:

### Կանոն 3

#### Օրենքի իմաստով վարքագծի սկզբունքներն են՝

- 5) հանրությանը ծառայելու գիտակցում.
- 6) հավատարմությունը հանրային շահին.
- 7) բարեկրթություն և հարգալիություն.
- 8) բարեխղճություն.
- 9) օբյեկտիվություն:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Կանոն 3-ում շարադրված են վարքագծի հինգ սկզբունքները: Ինչպես նշվել է կանոն 1-ի պարզաբանման մեջ, համաձայն «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի, վարքագծի կանոնները բխում են վարքագծի սկզբունքներից: Դա նշանակում է, որ սույն կանոնների բոլոր նորմերն, ըստ էության, բխում են նշված հինգ սկզբունքներից: Յետևաբար, դրանք հիմնարար ու համընդհանուր (ունիվերսալ) բնույթ ունեն:

Վարքագծի այդ հինգ սկզբունքներն էթիկական սկզբունքներ են, և, որպես այդպիսին, արտահայտում են հասարակական-արժեքային, բարոյական սկզբունքներ, մինչդեռ վարքագծի նորմերը սահմանում են կոնկրետ ուղեցույցներ անձի վարքագծի առնչությամբ: Ինչպես նշվեց, էթիկական սկզբունքներն ունիվերսալ են, համընդհանուր կիրառություն ունեն, ու ենթադրվում է, որ վարքագծի յուրաքանչյուր նորմ բխում է էթիկական մեկ կամ մի քանի սկզբունքներից: Առանց էթիկական սկզբունքների վարքագծի նորմերը կզրկվեն իրենց արժեքանական հենքից: Յետևաբար, դրանք պետք է մեկնաբանել ու կիրառել այնպես, որ չհակասեն վարքագծի սկզբունք(ներ)ին, որից բխում են:

Յաշվի առնելով վերը նշվածը՝ կանոնները կառուցված են նշված հինգ սկզբունքների վրա և բաղկացած են հինգ ենթաբաժիններից: Յուրաքանչյուր ենթաբաժին ներկայացնում է վարքագծի մեկ (էթիկական) սկզբունք: Յուրաքանչյուր ենթաբաժին ներառում է վարքագծի հենց այն նորմերը, որոնք բխում են տվյալ սկզբունքից: Այդ նորմերը ենթաբաժնի ներքո դասակարգվում են ըստ ոլորտների և ներկայացվում գլուխների ներքո: Յուրաքանչյուր ենթաբաժին բաղկացած է վարքագծի նորմեր սահմանող մի քանի գլուխներից:

**Օրինակ՝** ենթաբաժին 2-ը ներկայացնում է «Հանրային շահին հավատարմություն սկզբունքը», որը բաղկացած է չորս գլուխներից: Գլուխները ներառում են վարքագծի նորմեր, որոնք վերաբերում են բարեխղճությանը (Գլուխ 3), թափանցիկությանը, հաշվետվողականությանը (Գլուխ 4), շահերի բախմանը (Գլուխ 5) և նվերների ընդունման արգելքին (Գլուխ 6): Բոլոր նշված չորս գլուխների ներքո թվարկված վարքագծի կանոնները բխում են հավատարմության էթիկական ընդհանուր հանրային սկզբունքից:

### Կանոն 4

Կանոններն ընկած են հանրային ծառայողների վարքագծի կանոնների միասնական համակարգի հիմքում:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Ինչպես արդեն նշվել է կանոն 1-ի պարզաբանման մեջ, «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 28-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ հանրային ծառայողների վարքագծի սկզբունքներից բխող վարքագծի տիպային կանոնները սահմանվում են Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի կողմից: Վարքագծի տիպային կանոնները, միաժամանակ, նույն հոդվածի 7-րդ մասի համաձայն, հիմք են հանրային ծառայողների վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի մշակման համար: Ըստ էության, Օրենքի այս դրույթից է բխում կանոն 4-ի սահմանում առ այն, որ Կանոններն ընկած են հանրային ծառայողների վարքագծի կանոնների միասնական համակարգի հիմքում: Դա նշանակում է, որ հանրային ծառայության առանձին տեսակների համար վարքագծի ոլորտային կանոնները մշակելիս որպես ուղեցույց պետք է ունենալ Կանոնները: Ավելին, վարքագծի ոլորտային կանոնները կիրառելիս նույնպես պետք է առաջնորդվել սույն Կանոնների նորմերի մեկնաբանությամբ: Եվ վերջապես, նշվածից բխում է, որ ոլորտային փաստաթղթերում սահմանված վարքագծի կանոնները չեն կարող մեկնաբանվել ու կիրառվել այնպես, որ հակասեն Կանոններում նույնանման նորմի (իրավական) բովանդակությանը:

Ասվածը չի վերաբերում այն իրավիճակին, երբ ոլորտային փաստաթղթում նույն կանոնը մեկնաբանվում է ոչ թե Կանոններում տվյալ կանոնի բովանդակությանը հակասող իմաստով, այլ առավել բարձր նշաձողի սահմանմամբ: Այդպիսի իրավիճակներ են նշված կանոն 1-ի պարզաբանման մեջ նկարագրված Օրինակ 1 և Օրինակ 2-ում: Ինչպես արդեն նշվել է, ելնելով տվյալ ոլորտի առանձնահատկությունից, ոլորտային կանոններում կարող են սահմանվել առավել բարձր չափանիշներ, մինչդեռ Կանոններում սահմանված են անհրաժեշտ նվազագույն չափանիշները:

**Օրինակ՝** Կանոն 63-ի պարզաբանման մեջ նշվում է, որ հանրահավաքին մասնակցելը հանրային ծառայողի իրավունքն է, որը հիմնարար իրավունք է, որը պետք է հարգել: Այս մեկնաբանությունը Կանոններում արտահայտած դիրքորոշում է, որի բովանդակությունը չի կարող փոխվել վարքագծի ոլորտային փաստաթղթերում: Ոլորտային կանոնագրքերում կարող են սահմանվել նշված իրավունքի առավել բարձր չափանիշներ, սակայն այն նշաձողը, որը սահմանվել է Կանոնների տվյալ մեկնաբանությամբ, չի կարող նվազեցվել:

## Կանոն 5

Կանոնները հիմք են հանդիսանում հանրային իշխանության համապատասխան մարմինների կողմից հանրային ծառայության առանձին տեսակների համար համանման կանոնների (կանոնագրքերի) մշակման և սահմանման համար՝ ելնելով այդ մարմիններում ծառայության առանձնահատկություններից:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Կանոն 5-ը պետք է կարդալ կանոն 1-ի և կանոն 4-ի հետ ընդհանուր համատեքստում: Ինչպես արդեն նշվեց նախորդ նորմի պարզաբանման ներքո, Կանոններն ուղեցուցային փաստաթուղթ է հանրային ծառայության առանձին տեսակների համար՝ համանման կանոններ (կանոնագրքեր) մշակելու ու սահմանելու համար, որը պետք է անել այնպես, որ ոլորտային կանոնագրքերը չհակասեն Կանոններին: Ոլորտային կանոնագրքերում որևէ նորմի բովանդակությունը կամ դրա մեկնաբանությունը չպետք է հակասի Կանոններում նույնանման նորմի բովանդակությանն ու սույն փաստաթղթում դրա մեկնաբանությանը:

Միևնույն ժամանակ ոլորտային որևէ կանոնագրքում կարող են սահմանվել նորմեր, որոնք չկան Կանոններում, ու այդ հանգամանքը չի առաջացնի հակասություն Կանոնների հետ, քանի որ, ինչպես նշված է այս կանոնում, ելնելով տվյալ ոլորտի մարմիններում հանրային ծառայության առանձնահատկություններից, ոլորտային կանոնագրքերում կարող են սահմանվել վարքագծի առավել մանրամասն կամ առավել ընդգրկուն նորմեր: Ինչպես արդեն նշվել է վերևում, Կանոնները կոչված են սահմանելու վարքագծի նվազագույն չափանիշներ, որոնց հիման վրա ոլորտային կանոնագրքերում կարելի է սահմանել առավել ընդգրկուն չափանիշներ ու կանոններ:

**Օրինակ՝** [Մաքսային ծառայողի վարքագծի կանոնների](#) 87-րդ կանոնով սահմանված է, որ սկզբունքորեն ապօրինի թմրամիջոցներ օգտագործողները չպետք է ընդունվեն ծառայությունում աշխատանքի: Նման նորմ սահմանված չէ Կանոններում: Ակնառու է, որ դրա սահմանումը մաքսային ծառայողների վարքագծի կանոնագրքում պայմանավորված է մաքսային ծառայության առանձնահատկություններով:

## Կանոն 6

Կանոնները ծառայողական պարտականությունները կատարելիս հանրային ծառայողների ծառայողական էթիկայի և ծառայողական վարքագծի ընդհանուր նորմերի և կանոնների ամբողջություն են, որով պետք է առաջնորդվեն հանրային ծառայողները՝ անկախ իրենց զբաղեցրած պաշտոններից:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Այս կանոնի մեկնաբանման համար անհրաժեշտ է կարդալ նաև կանոն 3-ի պարզաբանումը: Ինչպես արդեն նշվել է, Կանոններում վարքագծի (էթիկական) սկզբունքները և վարքագծի կանոնները պետք է մեկնաբանվեն ու կիրառվեն որպես մեկ ամբողջություն, քանի որ վարքագծի յուրաքանչյուր կանոն բխում է վարքագծի մեկ կամ մի քանի սկզբունքից: Վարքագծի կանոնները պետք է կիրառել դրանց արժեքանական իմաստով, որպեսզի հանգեցնեն հանրային ծառայողի վարքագծի փոփոխության, որը կարելի է անել վարքագծի կանոնի բովանդակությունը մեկնաբանելով նաև դրա էթիկական սկզբունքի լույսի ներքո: Արժեքանական իմաստ ասելով նկատի է առնվում, որ յուրաքանչյուր կանոնի բովանդակությունը պետք է բացահայտվի ժողովրդավարության, մարդու իրավունքների և օրենքի գերակայության արժեքանական կողմնորոշիչներով: Հակառակ դեպքում, Կանոնների նորմերի մեկնաբանությունը կվերածվի զուտ ընթացակարգերի բացատրական ուղեցույցի՝ առանց բացահայտելու, թե ինչ հասարակական արժեքներ են պաշտպանվում այդ ընթացակարգերով ու նորմերով:

**Օրինակ՝** Քաղաքական չեզոքություն և քաղաքական զսպվածություն սահմանող վարքագծային նորմերը սահմանված են Գլուխ 13-ում: Այդ նորմերի, օրինակ, կանոն 79-ի բովանդակությունը կարելի է մեկնաբանել երկու մոտեցմամբ: Առաջին, կարելի է ուղղակի ներկայացնել այդ նորմի տեքստը ու բացատրել, որ հանրային ծառայողին արգելվում է հրապարակայնորեն արտահայտել իր քաղաքական տեսակետը ցանկացած հարթակում: Երկրորդ, կարելի է նույն ընթացակարգը բացատրել նաև այն էթիկական սկզբունքի հիմքով, որի ներքո սահմանվել է տվյալ կանոնը: Այդ սկզբունքը ենթաբաժին 5-ի սկզբունքն է՝ օբյեկտիվությունը: Սա հասարակական արժեք է, որն անհրաժեշտ է պաշտպանել հասարակական հարաբերություններում, ուստի նույնիսկ քաղաքական պաշտոն չզբաղեցնող հանրային ծառայողը, պարտավոր է

հետևել այս սկզբունքին: Դրա խաթարումը կարող է ազդել հանրային ծառայության օբյեկտիվության վրա, ինչը չի բխում հասարակական շահից, որը պահանջում է, որ հանրային ծառայությունները կախված չլինեն քաղաքական որևէ գործընթացից: Մեկնաբանության այս երկրորդ եղանակը արժեքանական է, քանի որ շեշտը դրվում է օրենքի գերակայության, անկողմնակալության, օբյեկտիվության հասարակական արժեքների վրա:

## Կանոն 7

Կանոններով սահմանվում են նաև հանրային ծառայողի՝ որպես մասնավոր անձի վարքագծի որոշակի կանոններ:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Հանրային ծառայողի վարքագիծը անձնական հարաբերություններում նույնպես կարող է ստվերել հանրային ծառայության հեղինակությունը, հանրային հաստատության նկատմամբ հանրային վստահությունը: Անկախ դրանից, հանրային ծառայողը, որպես հանրային իշխանության ներկայացուցիչ, պարտավոր է լինել բարեվարք անձնավորություն նաև անձնական կյանքում: Դա է պատճառը, որ Կանոններում շատ նորմեր կարգավորում են հանրային ծառայողի վարքագիծը ոչ միայն հանրային ծառայության ոլորտում, պաշտոնեական պարտականությունները կատարելիս, այլև անձնական կյանքում:

## Օրինակներ՝

- Կանոն 34-ը պարտավորեցնում է հանրային ծառայողին խուսափել հանրային ծառայությունը վարկաբեկելուց կամ նսեմացնելուց՝ առանց մասնավորեցնելու, թե այն ինչին է վերաբերում՝ աշխատանքի՝, թե՛ անձնական կյանքին:
- Կանոն 96-ը, որը խրախուսական նորմ է, հորդորում է հանրային ծառայողին կատարել իր քաղաքացիական պարտականությունները՝ հարկերը, տուրքերը, կոմունալ վճարումները, հետևել երթևեկության կանոններին:
- Կանոն 57-ը, որը պարտավորեցնում է հանրային ծառայողին գերծ մնալ արտոնյալ վերաբերմունք դրսևորելուց որևէ մեկի նկատմամբ՝ պայմանավորված հանրային ծառայության համակարգում նրա պաշտոնով, կիրառելի է նաև աշխատավայրում, նաև աշխատանքից դուրս:
- Կանոն 51-ը, որը պարտավորեցնում է հանրային ծառայողին հարգել այլ հանրային ծառայողների և հասարակության բոլոր անդամների արժանապատվությունը, հիմնական իրավունքները և ազատությունները, կիրառելի է նաև ծառայողական լիազորությունների համատեքստում, նաև անձնական կյանքում:

## Կանոն 8

Կանոններն ունեն պարտադիր և խրախուսելի բաղադրիչներ:

## Կանոն 9

Կանոնների պարտադիր բաղադրիչը (այսուհետ՝ Պարտադիր կանոններ) որոշակի վարքագծի հետևելու պարտադիր կանոնների համախումբ է: Կանոնների հիման վրա, հանրային իշխանության համապատասխան մարմինների կողմից հանրային ծառայության

առանձին տեսակների համար ընդունվող համանման կանոններում (կանոնագրքերում) սահմանվող Պարտադիր կանոններին չհետևելու համար, հանրային ծառայողը կարող է ենթարկվել Օրենքով սահմանված պատասխանատվության:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Սույն կանոններում ամրագրված վարքագծի կանոնները բնույթով բաժանվում են երկու խմբի՝ պարտադիր և խրախուսելի: Գլուխ 1-ից մինչև Գլուխ 14-ի կանոնները պարտադիր կանոններ են: Այն նշանակում է, որ հանրային ծառայողները պարտավոր են հետևել այդ կանոններով սահմանված վարքագծի նորմերին, որոնց խախտումը հանգեցնում է կարգապահական պատասխանատվության՝ տույժի: Տույժերի տեսակները սահմանվում են ոլորտային ակտերով, օրինակ, «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով (հոդված 21), «Մաքսային ծառայության մասին» օրենքով (հոդված 44), Աշխատանքային օրենսգրքով (հոդված 223), ԶՅ դատական օրենսգիրք սահմանադրական օրենքով (հոդված 149) և այլն: Ըստ Հանրային ծառայության մասին օրենքի 28-րդ հոդվածի 6-րդ մասի՝ եթե հանրային ծառայության տվյալ ոլորտը չի կարգավորվում վարքագծի առանձին կանոնագրքով, գործում են քաղաքացիական ծառայողների վարքագծի կանոնները: Հակառակ դեպքում, օրինակ, Մաքսային ծառայության համար կարգապահական պատասխանատվության կառուցակարգը գործում է «Մաքսային ծառայության մասին» օրենքի 6-րդ Գլխով սահմանված նորմերով և Մաքսային ծառայողների վարքագծի կանոններով: Ի դեպ, մինչև վարքագծի կանոնների ընդունումը, մաքսային ծառայողների նկատմամբ կարգապահական պատասխանատվության միջոցները նշանակվում էին «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով սահմանված կարգով:

### Օրինակ՝

- Կանոն 41-ը պարտավորեցնում է հանրային ծառայողներին խուսափել այնպիսի գործողության կատարումից կամ որոշման կայացումից, որը ողջամտորեն կարող է մեկնաբանվել որպես ուղղակի կամ անուղղակի անձնական շահով կամ փոխկապակցված անձի շահով առաջնորդվել: Շահերի բախման արգելքի մասին այս կանոնը սահմանում է վարքագծի պարտադիր կատարման ենթակա նորմ, որին հանրային ծառայողները պարտավոր են ենթարկվել, և որը խախտելու համար նրանք կարող են ենթարկվել օրենքով սահմանված կարգապահական պատասխանատվության՝ նկատողություն, խիստ նկատողություն՝ ընդհուպ լիազորությունների դադարեցում:

## Կանոն 10

Կանոնների խրախուսելի բաղադրիչն (այսուհետև՝ խրախուսելի կանոններ) օրինակելի չափանիշների շարք է, որը պարտադիր նվազագույնից ավելին է և բնորոշում է գերազանցությունը հանրային ծառայության համակարգում: Ընդ որում, խրախուսելի կանոնների թվարկումը սպառնիչ չէ: Կանոնների հիման վրա՝ հանրային իշխանության համապատասխան մարմինների կողմից հանրային ծառայության առանձին տեսակների համար համանման ընդունվող կանոններում (կանոնագրքերում) սահմանվող խրախուսելի կանոններին չհետևելու համար հանրային ծառայողը չի կարող պատասխանատվության ենթարկվել, սակայն սեփական վարքագծի համապատասխանեցումն այդ նորմերին խրախուսելի է:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Խրախուսելի կանոնները ներառված են Բաժին 3-ում՝ կանոն 87-ից կանոն 97-ը: Դրանք սահմանում են վարքագծի գերազանցության նորմեր՝ վարքագիծ, որին հանրային ծառայողները պարտավոր են ձգտել, սակայն պարտավոր չեն հետևել: Ըստ այդմ, դրանց չհետևելը չի հանգեցնում կարգապահական պատասխանատվության: Խրախուսելի վարքագիծն ավելին է, քան օրենքով հանրային ծառայողից պահանջվող պարտադիր նվազագույն վարքագիծը: Սովորաբար, հանրային ծառայողից պահանջվում է առնվազն դրսևորել այնպիսի վարքագիծ, որը չի հանգեցնի սույն Կանոններով սահմանված պարտադիր կանոնների խախտման: Մինչդեռ, երբեմն հանրային ծառայողից կարիք է լինում ակնկալել ավելին, քան օրենքով սահմանված նվազագույն վարքագիծը, որի համար նա կարող է արժանանալ խրախուսանքի, իսկ երբեմն էլ մնալ աննկատ, սակայն, անկասկած է, որ նման վարքագիծը բարձրացնում է հանրային ծառայության հեղինակությունը, մեծացնում է հանրային վստահությունը, փոփոխություն առաջացնում համակարգում: Խրախուսելի կանոնները նաև ընդգծում են Կանոնների բարոյական բաղադրիչը: Թեև Կանոնների բոլոր նորմերը բխում են վարքագծի սկզբունքներից, որոնք, ինչպես նշվեց, հասարակական-բարոյական արժեքներ են, սակայն խրախուսական կանոններով սահմանված վարքագիծն արտահայտում է գերազանցություն հանրային ծառայության ոլորտում: Այլ կերպ ասած, խրախուսելի վարքագիծը ճիշտ և ողջունելի է, սակայն պարտադիր չէ:

### Օրինակներ՝

- Հանրային ծառայողը կարող է որոշել որևէ քաղաքացու սպասարկել իր աշխատանքային ժամերից դուրս, եթե տվյալ ծառայության տրամադրումը մերժելը կարող է մեծ բեռ առաջացնել տվյալ քաղաքացու համար, օրինակ, երկարատև ու ծախսատար ուղևորություն կատարելը տվյալ ծառայությունը ստանալու համար:
- Հանրային ծառայողը որևէ կերպ պարտավոր չէ մնալ աշխատանքային ժամի ավարտից հետո, սակայն գերազանց հանրային ծառայողը կարող է դա անել, եթե դա խիստ անհրաժեշտ է: Այլ կերպ ասած, այդպիսի վարքագիծը ճիշտ է, սակայն ոչ պարտադիր:
- Կանոն 97-ը հորդորում է հանրային ծառայողներին մասնավոր ֆինանսական գործարքներ չկնքել միմյանց միջև, քանի որ դրանք երբեմն միջանձնային խնդիրներ են առաջացնում, որոնք անդրադառնում են աշխատանքային միջավայրի/հարաբերությունների վրա: Ավելին, նման կապերը հանգեցնում են հովանավորչության, ծնում են կոռուպցիոն ռիսկեր, ծառայողներին կախվածության մեջ են դնում մեկը մյուսից, հատկապես երբ այդպիսի գործարքները կնքվում են վերադասի և ենթակայի միջև: Նշված կանոնի խախտումը պատասխանատվության չի հանգեցնի, սակայն խրախուսվում է նման քայլերի չգնալ:

Անհրաժեշտ է նաև հաշվի առնել, որ Կանոններում սահմանված են նվազագույն չափանիշներ, մինչդեռ ոլորտային կանոնագրքերում, ինչպես նշվել է, կարող են սահմանվել առավել խիստ պահանջներ կամ առավել բարձր չափանիշներ սահմանող վարքագծի նորմեր: Օրինակ, եթե կանոն 97-ում սահմանված է հանրային ծառայողների միջև ֆինանսական գործարքներ կնքելու անթույլատրելիության խրախուսելի նորմը, նույնանման պարտավորությունը Մաքսային ծառայողների վարքագծի կանոններում սահմանված է որպես վարքագծի պարտադիր նորմ (կանոն 66):

## Կանոն 11

Կանոնների հերթականությունը չի ընդգծում դրանց առաջնահերթությունը:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Կանոնների կառուցվածքը, ինչպես նշվեց վերևում, բխում է կանոն 3-ում նշված վարքագծի հինգ սկզբունքներից: Կանոնները բաժանված են երեք բաժինների, հինգ ենթաբաժինների և 14 գլուխների: Բաժին 1-ը ներառում է նորմեր, որոնք սահմանում են ընդհանուր դրույթներ: Ըստ այդմ, դրանք վարքագծի նորմեր չեն, սակայն ներառում են սկզբունքներ, որոնք վարքագծի նորմերի անքակտելի բաղադրիչներն են և պետք է անպայմանորեն հաշվի առնվեն որևէ նորմի բովանդակությունը բացահայտելիս: Բաժին 2-ում ներառված են 5 ենթաբաժիններ, որոնք ներկայացնում են հինգ հիմնարար սկզբունքներ, որոնցից բխող պարտադիր կանոնները ներառված են 14 գլուխներում: Վերջին 3-րդ բաժնում ներառված են վարքագծի խրախուսելի կանոնները: Կանոնների հերթականությունը պետք է կարգալ նկարագրված կառուցվածքի լույսի ներքո, որի դեպքում բացառվում է որևէ առաջնահերթություն դրանց միջև: Որևէ առաջնահերթություն պարտադիր և խրախուսելի կանոնների միջև չկա, և Կանոնները կիրառելիս անընդունելի կլինի սահմանել պարտադիր կանոնների որևէ գերակայություն խրախուսելի կանոնների նկատմամբ: Թեև Կանոնների շատ նորմեր փոխառված են մեկը մյուսից, և դրանք կարելի է կիրառել ընդհանուր համատեքստում, սակայն բոլոր կանոնները կիրառվում են անկախ, և որևէ կանոնի կիրառությունը պայմանավորված չէ այլ կանոնով:

**Օրինակ 1.** Կանոն 30-ը սահմանում է, որ հանրային ծառայողը պարտավոր է բացահայտել և հնարավորինս վերացնել իր և այլ հանրային ծառայողների կողմից թույլ տրված սխալները և բացթողումները: Սա վարքագծի պարտադիր նորմ է: Իսկ կանոն 89-ը, որը խրախուսական նորմ է, սահմանում է, որ հանրային ծառայողը պետք է անհրաժեշտ աջակցություն ցուցաբերի գործընկերներին, հատկապես՝ նորանշանակ հանրային ծառայողներին՝ իրենց ծառայողական պարտականությունների կատարման ընթացքում: Այս երկու նորմերի շրջանակները փոխհատվում են այն բանով, որ երկուսով էլ սահմանվում է, որ հանրային ծառայողը պարտավոր է իրազեկել կամ զգուշացնել գործընկերոջը նրա թույլ տված սխալի մասին, որպեսզի այն շտկվի: Չնայած փոխհատվելությանը ու չնայած նրան, որ այդ երկու նորմերից մեկը պարտադիր է, իսկ մյուսը՝ խրախուսելի, մեկը մյուսի նկատմամբ գերակայություն կամ առաջնահերթություն չունի, դրանք կիրառվում են մեկը մյուսից անկախ:

Անհրաժեշտ է նաև հաշվի առնել, որ Կանոններում սահմանված են նվազագույն չափանիշներ, մինչդեռ ոլորտային կանոնագրքերում, ինչպես նշվել է, կարող են սահմանվել առավել խիստ պահանջներ կամ առավել բարձր չափանիշներ սահմանող վարքագծի նորմեր:

**Օրինակ 2.** Օրինակ, եթե կանոն 97-ում սահմանված է հանրային ծառայողների միջև ֆինանսական գործարքներ կնքելու անթույլատրելիության խրախուսելի նորմը, նույնանման պարտավորությունը Մաքսային ծառայողների վարքագծի կանոններում սահմանված է որպես վարքագծի պարտադիր նորմ (կանոն 66):

## Կանոն 12

Կանոններում օգտագործվող հիմնական հասկացություններն են.

1) վարքագծի կանոններ՝ Օրենքով սահմանված վարքագծի սկզբունքներից բխող նորմեր, որոնք կարգավորում են հանրային ծառայողի բարեվարք գործելակերպը պաշտոնեական պարտականությունների կատարման ընթացքում և դրանցից դուրս:



## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

«Վարքագծի կանոններ» եզրը վերաբերում է Կանոնների բոլոր նորմերին, որոնք ինստույթն են: Ինչպես նկարագրված է վերևում, բոլոր կանոններն ամփոփված են երեք բաժիններում, հինգ ենթաբաժիններում և տասնչորս գլուխներում: Դրանք նորմեր են, քանի որ կարգավորում են անձի վարքագիծ՝ հանրային ծառայողի «բարեվարք գործելակերպ»: Ըստ այդմ, դրանք նորմատիվ բնույթ ունեն, հետևաբար, Կանոնները նորմատիվ բնույթի իրավական ակտ է:

Կանոնների նորմերը կարգավորում են հանրային ծառայողի վարքագիծը հիմնականում պաշտոնական պարտականությունների կատարման ընթացքում: Սակայն սահմանված են բազմաթիվ նորմեր, որոնք կարգավորում են նաև հանրային ծառայողի վարքագիծը անձնական հարաբերություններում՝ տանը, աշխատանքի վայրում, ընկերների, ընտանիքի անդամների, հարազատների և այլ անձնական միջավայրում: Այդ մասին առկա են նշումներ բոլոր համապատասխան նորմերի պարզաբանումներում: Կանոններում «Օրենք» եզրը վերաբերում է «Հանրային ծառայության մասին» օրենքին: Այս օրենքի 23-ից 27-րդ հոդվածներում սահմանված են հանրային ծառայողի վարքագծի հինգ հիմնական սկզբունքները: Ինչպես նշված է կանոն 1-ում, Կանոնների բոլոր նորմերը բխում են այդ հինգ սկզբունքներից:

**Օրինակ՝** Կանոն 34-ը սահմանում է, որ հանրային ծառայողը պարտավոր է խուսափել հանրային ծառայությունը վարկաբեկելուց կամ նսեմացնելուց: Պարզաբանման մեջ նշվում է, որ սույն կանոնը վերաբերում է նաև հանրային ծառայողի վարքագծին «անձնական տիրույթում», որից հետո բերված են օրինակներ հանրային ծառայողի վարքագծից TikTok սոցիալական ցանցում: Սույն կանոնը սահմանված է բարեխղճության և հանրային շահին հավատարմության գլխի ներքո, այսինքն՝ այն բխում է նշված սկզբունքներից:

## Կանոն 12

Կանոններում օգտագործվող հիմնական հասկացություններն են.

2) նվեր՝ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի իմաստով նվեր հանդիսացող գույքային առավելություն:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Գլուխ 6-ում սահմանված են նվերների ընդունման արգելքի մասին նորմերը: Կանոն 46-ի պարզաբանման մեջ վկայակոչված է «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 29-րդ հոդվածի 3-րդ մասի դրույթը, որում սահմանված է «նվեր» հասկացությունը սույն Կանոնների իմաստով: Դա նշանակում է, որ Կանոններում «նվեր» հասկացությունը չունի ինքնուրույն իմաստ, այլ օգտագործվում է այդ հասկացության իրավական սահմանումը Օրենքից: Կանոն 47-ում օգտագործվում է «ոչ նյութական առավելություն» արտահայտությունը, որը թեև բառացիորեն սահմանված չէ Օրենքի «նվեր» հասկացությունում, սակայն դրա վերջին նախադասությունը հուշում է, որ «ոչ նյութական առավելությունը» ներառված է այդ հասկացության սահմանման մեջ: 46-ից 48 կանոններում բերված են մանրամասն պարզաբանումներ ու օրինակներ «նվեր» հասկացության այլ մեկնաբանությունների վերաբերյալ:

## Օրինակ՝

Չատված կանոն 46-ի պարզաբանումից.

- Չանրային ծառայողը ստացել է նվեր մի անձի կողմից, ով իր հետ չունի ազգակցական կապ ու նախկինում ծանոթ չի եղել: Նշանակում է նվեր տվողը չուներ ու չէր կարող ունենալ որևէ պատճառ հանրային ծառայողին նվեր տալու համար, որից էլ բխում է, որ նվեր տալու միակ դրոշմատվածառը նվեր ստացողի հանրային ծառայող հանդիսանալու հանգամանքն է:

## Կանոն 12

Կանոններում օգտագործվող հիմնական հասկացություններն են.

3) բարեվարքություն՝ ընդհանուր էթիկական արժեքներին, սկզբունքներին և նորմերին համապատասխան գործունեություն և դրանց պահպանում, որի նպատակն է ամրապնդել մասնավոր շահերի նկատմամբ հանրային շահի գերակայությունը և պաշտպանությունը պետական համակարգում:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Բարեվարքության սահմանումը (անզլերեն «integrity») (ամբողջականություն, անձեռնմխելիություն, ազնվություն) օգտագործվում է որևէ կազմակերպության, հաստատության որակի վերաբերյալ դատողություն անելու համար: Այդ իմաստով բարեվարքությունը, որպես ամբողջականություն, նշանակում է, որ համակարգը գտնվում է գործառնական իմաստով լիարժեք վիճակում, առողջ է և անխոցելի: Չամակարգն օժտված է ամբողջականությամբ, եթե ծառայում է իր նպատակին: Չանրային ծառայության համակարգը, օրինակ, իր ամբողջականությունը պահպանում է, քանի դեռ այն չի խախտվում, գործում է անխափան: Բարոյական իմաստով ամբողջականությունը, որպես բարեվարքություն, հասկացվում է իբրև գործողությունների, արժեքների, սկզբունքների և հետապնդվող արդյունքների հետևողական կայունություն: Ամբողջականությունը՝ անհատական իմաստով կամ անհատական, անձնական բարեվարքությունը նշանակում է, որ անձն ունի արժեքներ, որոնք նա պաշտպանում է, որոնց հավատում է ու դավանում:

Գործառնական իմաստով՝ անհատն օժտված է բարեվարքությամբ, եթե իր աշխատանքը կատարում է ազնիվ, ձեռնահաս և լիարժեք կերպով: Կանոններում «բարեվարքության» նշված սահմանումն ընդգրկում է բոլոր վերը նշված սկզբունքները: Այն ընդգծում է էթիկական արժեքները, որոնք ամփոփված են վարքագծի հինգ սկզբունքներում (կանոն 3), նորմերը, որոնք սահմանված են երկրորդ և երրորդ բաժիններում, և կարևորում է հանրային շահի գերակայությունը մասնավոր շահերի նկատմամբ հանրային ծառայության ոլորտում:

## Օրինակներ՝

Կանոն 49-ի (պետական խորհրդանիշների նկատմամբ հարգանք) օրինակները բարեվարքության վերաբերյալ.

- Չանրային ծառայողն անուշադրության արդյունքում կամ դիտավորությամբ ոտքի չի կանգնել, երբ հանրային միջոցառման ժամանակ հնչել է Չայաստանի Չանրապետության պետական օրհներգը:

- Հանրային ծառայողն իր ծառայողական լիազորություններն իրականացնելիս հարցազրույց է տվել լրագրողին, որի ժամանակ օգտագործել է քաղաքային ժարգոն և քրեական ենթամշակույթին բնորոշ արտահայտություններ, մինչդեռ, «Լեզվի մասին» օրենքի համաձայն՝ պաշտոնատար անձինք պարտավոր են տիրապետել գրական հայերենին, իսկ ՀՀ քաղաքացիները պարտավոր են ապահովել գրական հայերենի անաղարտությունը:

## Կանոն 12

Կանոններում օգտագործվող հիմնական հասկացություններն են.

4) հանրային շահ՝ սահմանադրական արժեք, որի պաշտպանության համար հիմնական իրավունքը կամ ազատությունը կարող է սահմանափակվել: Հանրային շահի առարկան համընդհանուր, համամարդկային որոշակի բարիքներն են, որոնց առարկայացումը հասարակական կյանքում անհրաժեշտ նախապայման է հասարակության գոյատևման և հետագա զարգացման համար: Հանրային շահի կրողը հասարակությունն է՝ որպես մեկ միասնական, ամբողջական օրգանիզմ: Ընդ որում, շահը հանրային որակելու համար պարտադիր նախապայման չէ հասարակության բոլոր անդամների կողմից այդ շահի ընկալելի, ընդունելի լինելու հանգամանքը:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Կանոնները կիրառելիս շարունակաբար անհրաժեշտություն է առաջանում հավասարակշռել հանրային ծառայողի անհատական շահերն ու իրավունքները հանրային շահի հետ: Հանրային շահի կրողը հասարակությունն է՝ որպես մեկ միասնական, ամբողջական օրգանիզմ: Հանրային շահի առարկան համընդհանուր, համամարդկային որոշակի բարիքներն են, որոնց առարկայացումը հասարակական կյանքում անհրաժեշտ նախապայման է հասարակության գոյատևման և զարգացման համար: Անհատական ու հասարակական շահերը փոխհավասարակշռելիս անհրաժեշտ է ապահովել հանրային ծառայողի՝ ՀՀ սահմանադրության 78-րդ հոդվածով սահմանված «համաչափության» սահմանադրաիրավական երաշխիքը, ըստ որի՝ «հիմնական իրավունքների և ազատությունների սահմանափակման համար ընտրված միջոցները պետք է պիտանի և անհրաժեշտ լինեն Սահմանադրությամբ սահմանված նպատակին հասնելու համար, ... պետք է համարժեք լինեն սահմանափակվող հիմնական իրավունքի և ազատության նշանակությանը»: Սա կենտրոնական մոտեցում պետք է լինի Կանոնները կիրառելիս: Համաչափության սկզբունքի խախտումով նշանակված կարգապահական տույժը ոչ իրավաչափ է, քանի որ դա անհրաժեշտ չէ ժողովրդավարական հասարակությունում: Նույն կերպ, հանրային ծառայողի կողմից որևէ քաղաքացու նկատմամբ կիրառված վարչական տույժը կարող է լինել անիրավաչափ, եթե հանրային ծառայողը հաշվի չի առել քաղաքացու անհատական, հիմնական իրավունքները և առաջնորդվել է բացառապես հանրային շահով:

**Օրինակ՝** Տե՛ս կանոն 27-ի օրինակը, որտեղ հանրային ծառայողը կայացրել էր այնպիսի վարչական ակտ, որով անհամաչափորեն սահմանափակել էր հաշմանդամություն ունեցող քաղաքացու իրավունքները, քանի որ ճիշտ չէր հավասարակշռել քաղաքացու իրավունքները և հասարակական կարգ ու կանոնի հանրային շահը:

## Կանոն 12

Կանոններում օգտագործվող հիմնական հասկացություններն են.

5) սեռական ոտնձգություն՝ սեռական բնույթի խոսքային, ոչ խոսքային կամ ֆիզիկական գործողությամբ դրսևորվող ցանկացած վարքագիծ, որը նպատակ ունի խոցելու անձի արժանապատվությունը կամ հանգեցնում է դրան, մասնավորապես՝ ճնշող, թշնամական, նվաստացուցիչ, նվաստացնող կամ վիրավորական մթնոլորտ ստեղծելը:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Սեռական ոտնձգության այս սահմանումը այնպիսի արարքի նկարագրություն է, որն առաջացնում է ոչ թե քրեական, այլ քաղաքացիական պատասխանատվություն: Քրեական բնույթի արարքների նկարագրությունը պարունակում է հանրորեն ու անձի նկատմամբ առավել մեծ վտանգ ներկայացնող գործողություններ (հիմնականում՝ բռնությամբ ուղեկցվող), որոնք սահմանված են Քրեական օրենսգրքի 198 և 199-րդ հոդվածներում: Մինչդեռ այս սահմանումը հիմնականում վերաբերում է աշխատավայրում անձի նկատմամբ հետապնդումներին՝ վերջինիս սեռով պայմանավորված: Այդպիսի գործողությունները խտրականության առանձին տեսակ են և հավաքական իմաստով կոչվում են «հետապնդում»: Այդ հասկացության նկարագրերը տրված են կանոններ 62-ում, 84-ում և 86-ում:

### Օրինակներ՝

(օրինակներ կանոն 62-ից)

- Հանրային ծառայողը շարունակաբար սեռական բնույթի կատակներ, ակնարկներ, մեկնաբանություններ կամ ժեստեր է անում աշխատակցուհու հետ շփվելիս, որոնք վերջինի կողմից բարյացկամորեն չեն ընդունվում:
- Ղեկավարը աշխատակցին շարունակաբար ուղարկում է էլեկտրոնային հաղորդագրություններ, նամակներ, տեքստեր՝ քննադատելով, սպառնալով, նվաստացնելով, վիրավորելով, լարվածություն առաջացնելով, ինչպես նաև նրա վերաբերյալ աշխատավայրում տարածելով լուրեր, բամբասանքներ, ասեկոսներ: Այդ արարքների նպատակն է աշխատակցի շուրջ ստեղծել անհանդուրժելի, մերժողական, թշնամական միջավայր, որպեսզի նա լքի աշխատավայրը:

## Կանոն 12

Կանոններում օգտագործվող հիմնական հասկացություններն են.

6) հանրային ծառայության ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձ՝ պետական ծառայության բարձրագույն պաշտոն զբաղեցնող անձինք, քաղաքացիական ծառայության ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձինք, հանրային ծառայության մյուս տեսակների ղեկավար վերադաս անձի կամ անմիջական ղեկավարի պարտականություններ ունեցող անձինք:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Գլուխ 2-ում ներառված են ութ կանոններ ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի նորմերի մասին (կանոն 17-ից կանոն 24): Հաշվի առնելով այդ հանգամանքը՝ որոշվել է Կանոններում առանձին չել «հանրային ծառայության ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձի» հասկացությունը: Սահմանումը ուրվագծում է ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձանց լայն

շրջանակ: Այդպիսիք են պետական ծառայության բարձրագույն քաղաքացիական ծառայության ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող, հանրային ծառայությունում ներգրավված վերադաս անձի կամ անմիջական ղեկավարի պարտականություններ ունեցող անձինք: Կանոններում կան բազմաթիվ նորմեր, որոնք առանձին պարտականություններ են սահմանում վերադաս կամ ղեկավար անձանց համար (օրինակ, կոռուպցիայի կամ այլ իրավախախտումների վերաբերյալ հաղորդում տալու հանրային ծառայողի պարտականությունը):

### Օրինակ`

- Տե՛ս կանոն 83-ի պարզաբանումները և համապատասխան օրինակները՝ հանրային ծառայողի կողմից իր վերադասին կամ ղեկավար անձին համապատասխան հաղորդումներ ներկայացնելու պարտականությունների մասին:
- Տե՛ս նաև կանոն 97-ի պարզաբանումները հանրային ծառայողների միջև ֆինանսական գործարքների անթույլատրելիության մասին: Նման հարաբերություններն առավել խնդրահարույց են, երբ տեղի են ունենում վերադասի ու ենթակայի միջև՝ ինչպես բացատրված է այդ կանոնի պարզաբանման մեջ:

## Կանոն 12

Կանոններում օգտագործվող հիմնական հասկացություններն են.

7) հանրային ռեսուրսներ՝ ծառայողական պարտականությունների իրականացման համար նախատեսված նյութատեխնիկական, ֆինանսական և տեղեկատվական միջոցներ, մարդկային ռեսուրսներ, աշխատաժամանակ:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

«Հանրային ռեսուրս» հասկացության պարզաբանումը հատկապես կարևոր է այն նորմերի համար, որոնք վերաբերում են հանրային ծառայողների կողմից հանրային ռեսուրսների բարեխիղճ օգտագործման մասին նորմերին և ներառված են Գլուխ 11-ում: Այդ իմաստով անհրաժեշտ է ունենալ հստակ սահմանում, որպեսզի հնարավոր լինի որոշել, թե տվյալ իրավիճակում հանրային ծառայողի վարքագիծն արդյոք հանգեցրել է հանրային ռեսուրսի չարաշահմանը:

### Օրինակներ`

Հանրային ռեսուրսի չարաշահման օրինակներ կանոն 74-ից.

- Հանրային ծառայողն աշխատանքային ժամին վարում է անձնական նամակագրություն իր էլեկտրոնային փոստից:
- Ծառայողական մեքենան օգտագործվում է հանրային ծառայողի ընտանիքի անդամների տարբեր կարիքների համար:
- Հանրային ծառայողը պարբերաբար օգտագործում է ստորաբաժանման համակարգչային տեխնիկական և պատճենահանման սարքը իր երկու ուսանող զավակների ուսումնական նյութերի պատճենահանման, տեքստերի խմբագրման, կուրսային աշխատանքների և այլ հանձնարարությունների կատարման համար:

### Կանոն 13

Չանրային ծառայողը կարող է Կանոնների դրսևորման առնչությամբ մասնագիտական խորհրդատվության համար դիմել հանրային իշխանության տվյալ մարմնի բարեվարքության հարցերով կազմակերպչին կամ օրենքով սահմանված դեպքերում՝ խորհրդատվություն տրամադրելու իրավասություն ունեցող այլ անձի (պետական մարմին, ստորաբաժանում և այլն):

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

«Չանրային ծառայության մասին» օրենքի 46-րդ հոդվածի համաձայն՝ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումներում նախատեսվում է բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի հանրային ծառայության պաշտոն: Բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչը հանրային ծառայողներին տրամադրում է անհամատեղելիության պահանջների, վարքագծի կանոնների մասին խորհրդատվություն, ներկայացնում է շահերի բախման իրավիճակի լուծմանն ուղղված քայլեր ձեռնարկելու վերաբերյալ առաջարկություն: Օրենքով սահմանված այլ լիազորությունները հնարավորություն են տալիս, որ հանրային ծառայողները Կանոնների Նորմերի առնչությամբ հայցեն մասնագիտական խորհրդատվություն տվյալ պետական մարմնի բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչ: Ըստ էության, դա նրանց իրավունքն է և տվյալ մարմնի ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձինք չեն կարող հանրային ծառայողներին խոչընդոտել իրացնելու իրենց այդ իրավունքը:

Բացի այդ, Օրենքի 29-րդ հոդվածի 9-րդ մասը հանրային ծառայողներին պարտավորեցնում է դիմել բարեվարքության հարցերով կազմակերպչին ու հայցել խորհրդատվություն այն դեպքում, եթե հանրային ծառայողը ստացել է նվեր, ողջամտորեն կարծում է, որ նվերը տրվել է իր պաշտոնեական լիազորությունների հետ կապված ու անհրաժեշտ է ստանալ բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի կարծիքը, թե արդյո՞ք նվերը տրվել է պաշտոնեական լիազորությունների հետ կապված, ինչպես նաև հայցել այլ առաջարկություններ՝ ուղղված այդ խնդրի լուծմանը՝ Օրենքի նշված հոդվածով սահմանված կարգով:

### Օրինակ՝ (հատված կանոն 48-ի օրինակից)

Մարտի 8-ի կապակցությամբ հանրային ծառայողը ստացել է նվեր՝ օծանելիք, մի անձնավորությունից, ում դիմումի վերաբերյալ նա մեկ ամիս առաջ կայացրել է բարենպաստ վարչական ակտ: Ծառայողը մտածում է, որ այդ անձի հետ չունի որևէ ազգակցական կապ, չունի որևէ չի ունեցել նաև որևէ անձնական կամ մտերիմ հարաբերություններ: Կարծում է, որ նվերը կարող է կապված լինել մեկ ամիս առաջ իր կայացրած վարչական ակտի հետ, հետևաբար, այն ենթադրաբար տրվել է իր պաշտոնեական լիազորությունների հետ կապված: Նման հանգամանքում ծառայողը որոշել է 5-օրյա ժամկետում դիմել բարեվարքության հարցերով կազմակերպչին՝ նվերի թույլատրելիության մասին խորհրդատվություն ստանալու նպատակով:

## ԲԱԺԻՆ 2. ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ՎԱՐՔԱԳԾԻ ՍԿՋԲՈՒՆՔՆԵՐԸ ԵՎ ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԿԱՆՈՆՆԵՐԸ

### ԵՆԹԱԲԱԺԻՆ 1. ՀԱՆՐՈՒԹՅԱՆԸ ԾԱՌԱՅԵԼՈՒ ԳԻՏԱԿՑՄԱՆ ՍԿՋԲՈՒՆՔԸ

#### ԳԼՈՒԽ 1. ՕՐԻՆԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

**ՆԱԽԱԲԱՆ.** Հանրությանը ծառայելու գիտակցման սկզբունքը հանրային ծառայության բարեվարքության համակարգում վարքագծի հիմնական (էթիկական) սկզբունք է՝ սույն Կանոններում սահմանված հինգ էթիկական սկզբունքներից առաջինը (ըստ կանոն 3-ի): Այդ սկզբունքի ներքո են ամրագրված Գլուխ 1-ի նորմերը, որոնք վերաբերում են «օրինականության» ընդհանուր սկզբունքին, դիտարկվում են հանրությանը ծառայելու գիտակցման էթիկական ընդհանուր սկզբունքի ներքո: Այդ սկզբունքը սահմանված է «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 23-րդ հոդվածում, ըստ որի՝ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողները իրենց լիազորություններն իրականացնում են Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների և հանրության բարօրության ապահովման համար: Այսինքն, ըստ Կանոնների՝ հանրային ծառայողները հանրության բարօրության համար իրենց առաքելությունն իրականացնելիս առաջնորդվում են բացառապես օրենքի գերակայությամբ:

## Կանոն 14

Հանրային ծառայողը պարտավոր է գործել իրավունքի գերակայության սկզբունքին, օրենքի ոգուն և տառին համապատասխան:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

ՀՀ սահմանադրության համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետությունը ժողովրդավարական, իրավական պետություն է, որտեղ իշխանությունը պատկանում է ժողովրդին: Ժողովուրդն իր իշխանությունն իրականացնում է պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ու պաշտոնատար անձանց միջոցով: Պաշտոնատար անձինք, այդ թվում նաև հանրային ծառայողները, ապահովում են ժողովրդի (հանրային) իշխանության իրականացումը: Հանրային իշխանության պարտականությունն է մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքների ու ազատությունների հարգումը և պաշտպանությունը: Միևնույն ժամանակ, հանրային իշխանությունը սահմանափակված է մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքներով ու ազատություններով՝ որպես անօտարելի իրավունքներ, որոնք գործում են անմիջականորեն: Մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքների ապահովումը կատարվում է օրենքի միջոցով: Այսպիսով, իրավունքի գերակայությունն արտահայտվում է ժողովրդավարության, մարդու իրավունքների և օրենքի գերակայության եռամիասնությամբ: Հանրային ծառայողները պարտավոր են առաջնորդվել այս եռամիասնությամբ իրենց լիազորություններն իրականացնելիս: Այդ է պատճառը, որ իրավունքի գերակայությունը հանրային ծառայության հիմնարար սկզբունք է («Հանրային ծառայության մասին» օրենք, հոդված 12, 1-ին մասի 1-ին կետ):

**Օրինակ՝** իրավունքի գերակայության նկատմամբ հարգանքի օրինակ է Եվրոպայի խորհրդի ստորև նշված փաստաթուղթը, որով Եվրոպայի խորհուրդն անդամ պետություններին առաջարկում է սկզբունքային մոտեցումներ COVID-19 համաճարակի արդյունքում ստեղծված ճգնաժամային իրավիճակում մարդու իրավունքներն ապահովելու նպատակով որոշ ընթացակարգեր և իրավասություններ շրջանցելու անհրաժեշտության մասին.

«Գործադիր իշխանությունները պետք է կարողանան գործել արագ եւ արդյունավետ: Դա կարող է հանգեցնել որոշումների կայացման ավելի պարզ ընթացակարգերի ընդունմանը եւ զսպող ու հակակշռող որոշ միջոցների մեղմացմանը: Սա կարող է սահմանադրությամբ թույլատրված չափով ներառել նաեւ տեղական, տարածքային եւ կենտրոնական իշխանությունների միջեւ որոշ հատուկ, սահմանափակ ոլորտների հետ կապված իրավասությունների ստանդարտ բաշխման գործընթացի շրջանցում՝ ճգնաժամին ավելի համակարգված արձագանքելու հնարավորությունն ապահովելու համար՝ այն ընկալմամբ, որ տեղական ու տարածքային իշխանությունների լիարժեք իրավունքները վերականգնվեն հենց այն ժամանակ, երբ իրավիճակը թույլ կտա»:

Եվրոպայի խորհուրդն առաջարկում է, ելնելով իրավունքի գերակայությունից, բայց հարգելով օրենքի գերակայությունը, օրենքներով կամ կառավարության որոշումներով արագորեն սահմանել ժամանակավոր, պարզ ընթացակարգեր խոցելի խմբերի իրավունքների ապահովման ուղղությամբ, ու թեև այդ ընթացակարգերը կարող են որոշակիորեն մեղմել, նեղացնել զսպումների և հակակշիռների մեխանիզմները՝ ընդհուպ մինչև պետական և տեղական ինքնակառավարման կամ կենտրոնական և տեղական մարմինների միջև իրավասությունների բաշխման որոշ գործընթացների շրջանցմամբ, սակայն դրանք անհրաժեշտ են արտակարգ դրության ռեժիմի պայմաններում՝ պայմանով, որ դրանց կիրառումը լինի խիստ համաչափ, կարճաժամկետ ու սահմանված լինի օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով՝ ելնելով օրենքի գերակայության անհրաժեշտությունից:



**Ուղեցույց՝** Եվրոպայի խորհրդի փաստաթուղթը ժողովրդավարության, օրենքի գերակայության եւ մարդու իրավունքների պահպանումը COVID-19 սահտարական ճգնաժամի շրջանակներում. Գործիքակազմ անդամ պետությունների համար:

## Կանոն 15

Հանրային ծառայողը պարտավոր է հարգել և պահպանել Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությունը, սահմանադրական օրենքները, օրենքները և այլ իրավական ակտերը, Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերը:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Կանոն 14-ում նշվեց, որ օրենքի գերակայությունն իրավունքի գերակայության կարևոր երաշխիքներից է: Միայն օրենքի գերակայության միջոցով է հնարավոր ապահովել ժողովրդավարությունը և մարդու հիմնարար իրավունքները: Պա է պատճառը, որ օրենքի գերակայությունը սահմանադրական կարգի հիմունքներից է (ՀՀ սահմանադրություն, հոդված 6): Հանրային ծառայողը պարտավոր է խստորեն պահպանել օրենքի գերակայության սկզբունքը: Պետական մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք իրավասու են կատարելու միայն այնպիսի գործողություններ, որոնց համար լիազորված են Սահմանադրությամբ կամ օրենքներով: Այս հանգամանքը կանխատեսելի է դարձնում պաշտոնատար անձանց, հանրային ծառայողների գործողությունները և որոշումները՝ քաղաքացիներին հնարավորություն տալով իրականացնել ժողովրդավարական կառավարման իրենց հանրային իշխանությունը: Այդ է պատճառը, որ հանրային ծառայողները պետք է հանդես գան որպես օրենքի գերակայության պահանջը կատարող՝ հանրության նկատմամբ հաշվետու լինելու և հանրային ծառայողների գործողությունների օրինականության նկատմամբ հանրային վստահությունը պահպանելու համար:

**Օրինակ 1.** Հանրային ծառայողը մերժել է տեղեկատվություն ստանալու համար լրագրողի դիմումը՝ վկայակոչելով «Տեղեկատվության ազատության մասին» օրենքի 8-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով սահմանված հիմքը, այն է, որ հայցվող տեղեկությունը պետական գաղտնիք է: Այդուհանդերձ, հանրային ծառայողը չի հիմնավորել, թե ինչու է հայցվող տեղեկությունը գաղտնի, ինչպես նաև չի վկայակոչել «Պետական ու ծառայողական գաղտնիքի մասին» օրենքի այն դրույթը և համապատասխան գերատեսչական ցանկի այն կետը, որոնց հիմքով համարել էր, որ հայցվող տեղեկությունը պետական գաղտնիք է: Հետևաբար, հանրային ծառայողի որոշումը կայացվել է օրենքի խախտումով, որի արդյունքում անօրինական կերպով սահմանափակվել է լրագրողի տեղեկություններն ու գաղափարներ փնտրելու ու տարածելու իրավունքը:

**Օրինակ 2.** Հանրային ծառայողը հայտարարում է, որ հրաժարվում է կատարել ուժի մեջ մտած վերջնական դատական ակտը՝ նշելով, որ դատական ակտն անօրինական է ու անիրավաչափ: Հանրային ծառայողը թույլ է տալիս օրենքի խախտում, քանի որ վերջնական դատական ակտերը յուրաքանչյուրի համար անվերապահորեն ենթակա են կատարման, որքան էլ դրանց օրինականությունը կասկած հարուցի ցանկացած անձի համար: Ավելին, դատական ակտը չկատարելը Քրեական օրենսգրքով արգելված արարք է:

**Օրինակ 3.** Հանրային ծառայողը, զբաղեցնելով վարչության պետի տեղակալի պաշտոնը, շարունակել է լինել հասարակական կազմակերպության հիմնադիր և նախագահ, որի ընթացքում կատարված աշխատանքի դիմաց ստացել է վարձատրություն: Հասարակական կազմակերպությունը ոչ առևտրային կազմակերպություն է և չի հակասում Օրենքի 31-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված անհամատեղելիության պայմաններին:

Այդուհանդերձ, այն հանգամանքը, որ վերջինս ստացել է աշխատավարձ, հակասում է նույն դրույթի պահանջին առ այն, որ հանրային ծառայողը չի կարող կատարել վճարովի աշխատանք, բացի գիտական, կրթական և ստեղծագործական աշխատանքից: Մինչդեռ, հասարակական կազմակերպության նախագահի պարտականությունները չեն ներառում այդպիսի գործունեություն: Հետևաբար, հանրային ծառայողի գործունեությունը հասարակական կազմակերպությունում տվյալ դեպքում անօրինական է:

**Ուղեցույց՝** հատված Եվրոպական դատարանի՝ **Մելտեքս ՍՊԸ-ն ընդդեմ Հայաստանի Հանրապետության** վճռից՝ արտոնագրման մրցույթում օրինականության սկզբունքի խախտման մասին:

«82. արտոնագրող մարմինը՝ ... ՀՌԱՀ-ը, դիմումատու ընկերությանը չի տրամադրել և ոչ մի բացատրություն հեռարձակման արտոնագիր տրամադրելը պարբերաբար մերժելու համար: Յուրաքանչյուր դեպքում ՀՌԱՀ-ը պարզապես հայտարարել է մրցույթի հաղթողին՝ ոչ մի բացատրություն չտալով, թե ինչու այս կամ այն ընկերության հայտն ավելի էր համապատասխանում անհրաժեշտ չափանիշներին, քան դիմումատու մյուս ընկերության հայտը: Թեև ՀՌԱՀ-ն անցկացնում էր հրապարակային լուումներ, նման լուումների ժամանակ չէր հրապարակվում ոչ մի որոշում, որը կներառեր նման արտոնագրի տրամադրման կամ մերժման պատճառները: Մրցակից ընկերությունները պարզապես ներկայացնում էին իրենց հայտերը, որից հետո անցկացվում էր վարկանիշային քվեարկություն՝ առանց որևէ պատճառաբանություն տրամադրելու: Հետևաբար, դիմումատու ընկերությունը և հանրությունը չէին տեղեկացվում, թե ինչի հիման վրա է ՀՌԱՀ-ն իրականացնում հեռարձակման արտոնագրի տրամադրումը մերժելու իր լիազորությունը: ... 84. Դատարանն այդ պատճառով եզրակացնում է, որ դիմումատու ընկերության տեղեկատվություն և գաղափարներ տարածելու ազատության միջամտությունները, մասնավորապես՝ հեռարձակման արտոնագիր տրամադրելու թվով յոթ մերժումները, չեն բավարարել Կոնվենցիայով սահմանված օրինականության պահանջը»:

### Կանոն 16

Հանրային ծառայողը պարտավոր է զերծ մնալ այնպիսի վարքագիծ դրսևորելուց, որը կարող է ընկալվել որպես անօրինականության խրախուսում կամ դրա նկատմամբ հանդուրժողականություն կամ անհարգալից վերաբերմունք օրինավոր վարքագծի նկատմամբ:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Հանրային ծառայողը պարտավոր է զերծ մնալ այնպիսի վարքագծից, որը կարող է ընկալվել որպես անօրինականության նկատմամբ հանդուրժողականություն կամ խրախուսանք, կամ օրինական վարքագծի նկատմամբ արհամարհանք:

Օրինակելի ծառայողը ոչ միայն պետք է կատարի օրենքի ձևական պահանջը, այլև, ընդհանուր առմամբ, հնարավորության դեպքում առաջ մղի ու խրախուսի օրենքի գերակայությունը: Միևնույն ժամանակ, նեղ իմաստով, հանրային ծառայողի պարտականությունն է պարզապես օրինականորեն կատարել օրենքով սահմանված իր լիազորությունները: Այդ պատճառով վարքագծի կանոնները, որպես կանոն, չեն պարունակում հանրային ծառայողի համար պոզիտիվ պարտավորություններ՝ նրա լիազորությունների շրջանակից դուրս օրենքի գերակայությունը խրախուսելու համար: Այն կարող է հանգեցնել օրենքի գերակայության խախտմանը: Նման պարտավորությունները, որպես կանոն, սահմանվում են խրախուսելի նորմերով, որոնցով խրախուսվում է այնպիսի ոչ-պարտադիր վարքագիծ, որը չպահպանելը խախտման չի հանգեցնի: Բոլոր դեպքերում, հանրային ծառայողը պետք է չցուցադրի անօրինականության նկատմամբ բարեհաճ կամ անտարբեր վերաբերմունք:

### Օրինակներ՝

- Ընկերների կամ մտերիմների հետ հաղորդակցվելիս հանրային ծառայողն ընդգծված կերպով արդարացնում է օրենքի պահանջը չկատարելը, օրինակ, գույքի, եկամուտների և ծախսերի հայտարարագիր չներկայացնելը կամ տեղեկություններն ամբողջությամբ չբացահայտելը:
- Հանրային ծառայողն իր լռությամբ կամ ընդգծված վարքագծով հավանություն է տալիս ենթակայի ապօրինի վարքագծին՝ փաստարկելով, օրինակ, որ հաճախորդի նկատմամբ արդարացված է նման արհամարհական վերաբերմունքը կամ, որ հանրային ծառայողի կոպիտ պատասխանը արդարացված է, քանի որ հաճախորդը նրան վիրավորել է:
- Մաքսային ծառայողը մաքսային ստուգում կատարելիս իր գործընկերոջն ասում է (այնպես, որ հաճախորդին լսելի լիներ), որ եթե իր կամքը լիներ, թույլ չէր տա, որ տվյալ մաքսային բեռը՝ կրոնական գրականությունը, մտներ Հայաստան, քանի որ այդ գրականությունը քայքայում է հայկական ավանդական արժեքներն ու վնասում ազգային անվտանգությանը:
- Հանրային ծառայողը [www.azdararir.am](http://www.azdararir.am) կայքով գաղտնիության պայմաններում ներկայացրել է իր հաստատությունում կոռուպցիոն դեպքի մասին հաղորդում: Ինչ-որ եղանակով հաստատության աշխատակիցներն իմացել են նրա արարքի մասին: Կարճ ժամանակ հետո շատերը սկսել են խուսափել նրա հետ հարաբերվելուց:

### Ուղեցույց՝ Մաքսային ծառայողի վարքագծի կանոններում սահմանված են հետևյալ խրախուսելի նորմերը.

95. Ծառայողը պետք է ձգտի.

- 1) պարտականությունները կատարել առավելագույն խնամքով, ջանասիրությամբ և բարեխղճությամբ,
- 2) դրսևորել էթիկայի բարձր չափանիշներին համապատասխան վարքագիծ,
- 3) միշտ վարվել այնպես, որ բարձրացվի մաքսային մարմնի հեղինակությունը, միշտ վարվել էթիկայի և վարքագծի կանոններին համապատասխան,
- 4) աջակցել և խրախուսել, որ այլ ծառայողների վարքագիծն առավելագույնս համապատասխանի կանոններին:

## ԳԼՈՒԽ 2. ԿԱՆՈՆՆԵՐ ՂԵԿԱՎԱՐ ՊԱՇՏՈՆ ԶԲԱՂԵՑՆՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ՀԱՄԱՐ

**ՆԱԽԱԲԱՆ.** Գլուխ 2-ի նորմերը նույնպես ամրագրված են հանրությանը ծառայելու գիտակցման (էթիկական) սկզբունքի ներքո: Ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձինք պարտավոր են առավել պատասխանատվությամբ մոտենալ այդ սկզբունքին: Հանրությանը ծառայելու գիտակցումը պահանջում է, որ նրանք իրենց կառավարչական լիազորություններն իրականացնեն ապահովագրված կերպով՝ հեռանալով իրենց անձից և իրենց որոշումներն ու գործողությունները հիմնավորեն ի շահ հանրության: Նման պարագայում կառավարչի բարեվարք վարքագիծն ավելին է ենթադրում, քան սոսկ օրենքները և կարգավորումները պահպանելը: Նրանք ունեն ընդհանուր պատասխանատվություն իրենց ենթակայության կամ վերահսկողության ներքո գտնվող հանրային իշխանության մարմինների, ստորաբաժանումների և ֆիզիկական անձանց գործողությունների օրինականության և բարեվարքության համար:

### Կանոն 17

Հանրային ծառայության ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձը պարտավոր է օրինակ ծառայել և անձամբ պահպանել վարքագծի այն պահանջները, որոնք ակնկալում է մյուսներից:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Ղեկավարի՝ վարքագծի կանոնները չպահպանելն առաջացնում է ծառայակիցների, ենթակաների, աշխատակիցների հիասթափությունը: Ավելին, նման վարքագիծը անվստահություն է առաջացնում ընդհանուր բարեվարքության նկատմամբ, քանի որ ղեկավարը դրանով սահմանում է արտոնյալ կարգավիճակ այլոց նկատմամբ («բոլորին չի կարելի, ինձ կարելի է» կարգախոսով): Երբ ղեկավարը, օրինակ, քաջալերում է հանրային ծառայողներին դրսևորել հարգանք նվերների ընդունման արգելքների նկատմամբ, սակայն ինքը դրսևորում է այնպիսի վերաբերմունք, կարծես այդ կանոններն իրեն վերաբերելի չեն, բանավոր քաջալերման բոլոր դրական ազդակները վերանում են, քանի որ աշխատողները հասկանում են, որ այն ասվել է ձևականորեն: Կառավարիչը պետք է հաշվի առնի ղեկավարի անձնական օրինակի կարևորությունը, ինչի տակ հասկացվում է առաջնորդություն, ազնիվ ու էթիկական վարքագծի հանձնառություն:

**Օրինակ՝** Տե՛ս կանոն 30-ի օրինակը, որտեղ ղեկավարը հրահանգել է հանրային ծառայողին կատարել, ըստ էության, անօրինական գործողություն՝ մուտք գործել գործավարության համակարգ այլ ծառայողի մուտքանունով ու գաղտնաբառով և կատարել անհրաժեշտ գործողություն, որից ծառայողը հրաժարվել է՝ դրսևորելով հարգանք օրենքի գերակայության հանդեպ:

### Կանոն 18

Հանրային ծառայության ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձը պարտավոր է հստակորեն տիրապետել հանրային իշխանության մարմնի կամ ստորաբաժանման քաղաքականություններին և նպատակներին, դրանց մասին պատշաճ տեղեկացնել իրեն ենթակա հանրային ծառայողներին:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Հանրային ծառայությունում ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձը պետք է ոչ միայն օրինակ ծառայի իր վարքագծով, այլև, որպես առաջնորդության կիրառում, տիրապետի իր ոլորտի մշակված ու կիրառվող քաղաքականություններին, իրականացվող ծրագրերին, դրանց հիմքում ընկած օրենքներին, ենթաօրենսդրական և ներքին իրավական ակտերին: Նա պետք է նաև ջանքեր կիրառի, որ իր ստորաբաժանման ծառայողներն իրազեկ լինեն այդ քաղաքականությունների և կարևոր փաստաթղթերի մասին: Տիրապետելով կառավարման տարբեր մեթոդների՝ պետք է կազմակերպի ընդհանուր նպատակների նկատմամբ հանձնառություն, օրինակ՝ անձնակազմի համար հնարավորություններ ստեղծելով մասնակցել նպատակների ձևակերպմանը աշխատանքային խմբերում, ներքին աշխատաժողովներում, քննարկումներում՝ կազմակերպելով թիմային աշխատանքներ, միջոցառումներ: Լավ կառավարիչը պետք է տիրապետի համապատասխան մեթոդների ընտրությանը և օգտագործմանը՝ հաշվի առնելով հանրային իշխանության մարմնի կամ ստորաբաժանման գործառույթները, մեծությունը, ռեսուրսները, անձնակազմի կարիքները, հոգեբանական միջավայրը և այլ հանգամանքներ:

**Օրինակ՝** Հանրային մարմնի ղեկավարը ցանկանում է զարգացնել բարեվարքության համակարգը հանրային մարմնի ներսում: Այդ նպատակով ստորաբաժանման աշխատակիցներից, կամավորության հիմունքով, նա ձևավորել է աշխատանքային խումբ, որը մշակել է ճանապարհային քարտեզ բարեվարքության համակարգի զարգացման համար: Ընդունված հայեցկարգային փաստաթղթով առաջին հերթին նախատեսվել է կազմել բարեվարքության ներքին կանոնակարգ և համապատասխանեցնել օրենսդրության պահանջներին: Կանոնակարգը մշակելիս աշխատանքային խումբն անցկացրել է քննարկումներ աշխատակիցների հետ ու ստացել առաջարկություններ: Երբ կանոնակարգը պատրաստ է եղել, ներքին իրավական ակտով այն շրջանառվել է բոլոր աշխատակիցներին, իսկ նոր ընդունվածները պարտավորվել են աշխատանքային պայմանագրի հետ ստորագրել նաև կանոնագրի իրազեկման մասին ծանուցագիրը: Այնուհետև մշակվել է կանոնագրի վերաբերյալ դասընթացներ կամ քննարկումներ անցկացնելու մասին ծրագիր, որը հետևողականորեն իրականացվել է: Մեկ տարի անց ղեկավարի նախաձեռնությամբ անցկացվել է ուսումնասիրություն/հարցում, որի արդյունքների համաձայն կտրուկ բարձրացրել է բարեվարքության մասին ծառայողների իրազեկվածությունը, նվազել են կարգապահական պատասխանատվության դեպքերը:

## Կանոն 19

Հանրային ծառայության ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձը պարտավոր է, անհրաժեշտության դեպքում, խորհրդակցելով բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի կամ էթիկայի հանձնաժողովի հետ, պատասխանել Կանոնների պատշաճ իրագործման վերաբերյալ հարցերին:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Կանոնների նորմերը, անկասկած, կարիք ունեն շարունակական մեկնաբանության ու պարզաբանումների: Ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձինք պարտավոր են լավ տիրապետել Կանոնների բովանդակությանը, դրա ընթացակարգերին: Կանոնները կիրառվում են կոնկրետ իրավիճակում կամ կոնկրետ կարգապահական գործով կամ վերացական կերպով՝ դրա առանձին նորմերի, դրույթների ուսումնասիրությամբ: Ղեկավար պաշտոն զբաղեցրած անձը պետք է պատրաստ լինի այս բոլոր իրավիճակներում Կանոնների վերաբերյալ անհրաժեշտ որոշումներ կայացնելու, խնդրահարույց իրավիճակի հանգուցալուծմանն ուղղված գործողություններ ձեռնարկելու: Կանոն իրավիճակներ, օրինակ, նվերների ընդունման դեպքում (Օրենքի հոդված 29, մաս 9) կամ հաղորդում ներկայացնելու անհրաժեշտություն առաջանալու պարագայում (կանոն 83), երբ հանրային ծառայողը պարտավոր է դիմել ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձին, և վերջինս պետք է պատրաստ լինի խնդրի լուծմանն ուղղված որոշում կայացնել: Այդ պատճառով ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձը կարող է խորհրդակցել բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի հետ՝ Կանոնների նորմերի մեկնաբանման, կիրառման հարցերի շուրջ:

**Օրինակ՝** Հանրային ծառայողը գործուղման ժամանակ ստացել է նվեր համայնքի ղեկավարի կողմից: Նվերի արժեքը կազմում է մոտ 50,000 ՀՀ դրամ: Հանրային ծառայողը գիտակցում է, որ նվերը տալը կապված է իր պաշտոնեական լիազորությունների հետ: Կանոն 48-ի հիմքով՝ հանրային ծառայողն այդ մասին տեղյակ է պահել իր վերադասին: Վերադասը նրան առաջարկել է այդ մասին իրեն տեղեկացնել գրավոր, որը ստանալուց հետո վերջինս դիմել է բարեվարքության հարցերով կազմակերպչին՝ ստեղծված իրավիճակի մասին խորհրդատվություն ստանալու համար: Ըստ տրված խորհրդատվության՝ ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձը տեղեկացրել է հանրային ծառայողին, որ նվերն անթույլատրելի է, քանի որ տրվել է ծառայողական լիազորությունների կատարման կապակցությամբ, և որ անհրաժեշտ է 10-օրյա ժամկետում այն վերադարձնել կամ վճարել դրան համարժեք փոխհատուցում, իսկ անհնարինության դեպքում՝ սահմանված կարգով նվերը հանձնել պետությանը:

## Կանոն 20

Հանրային ծառայության ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձը պարտավոր է, ծառայողական պարտականությունների կատարման ընթացքում իրեն վերապահված լիազորությունների շրջանակում պաշտպանել իրեն ենթակա հանրային ծառայողների և այլ աշխատակիցների օրինական շահերը՝ միջամտելով նրանց հանդեպ ոտնձգության կամ այլ անարդար վերաբերմունքի ցանկացած դրսևորման դեպքում:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձի ծառայողական պարտականություններով վերապահված լիազորություններից է բխում ենթակաների իրավունքների ու օրինական շահերի պաշտպանությունը և դրանց նկատմամբ հարգանքի դրսևորումը: Հանրային ծառայողների և այլ աշխատողների օրինական շահերը կարող են վնասվել նրանց աշխատանքային իրավունքների ոտնահարմամբ, նրանց նկատմամբ ոտնձգությամբ (տե՛ս կանոն 62-ում), անձնական տվյալների օգտագործման կարգավորումների խախտմամբ, քրեաիրավական բնույթի արարքներով, օրինակ՝ բռնության կիրառման կամ գույքի ոչնչացմամբ և այլն:

Բնականաբար, հնարավոր չէ թվել բոլոր իրավախախտումները, որ կարող են տեղի ունենալ հանրային ծառայողի նկատմամբ աշխատավայրում: Այդուհանդերձ, ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձը պետք է պատրաստ լինի արագորեն ու արդյունավետորեն արձագանքելու նման արարքներին՝ իր լիազորությունների շրջանակում միջամտելով ու խնդիրը լուծելով տեղում կամ իրավասու մարմիններին դեպքի մասին արագ տեղեկացնելով և այլ համարժեք գործողությունների դիմելով:

**Օրինակ՝** Հանրային ծառայողը գրավոր դիմել է ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձին՝ վերադասին ու գանգատվել, որ մասնաշենքի սանհանգույցը հարմարեցված չէ հաշմանդամություն ունեցող անձի կարիքներին, մինչդեռ ինքը տեղաշարժվում է անվասայլակով, ունի հենաշարժողական խնդիրներ, և անհրաժեշտ է նախ լայնացնել սանհանգույցի մուտքի և զուգարանախցի մուտքի լայնությունը, որպեսզի անվասայլակով կարողանա անարգել մուտք գործել և օգտագործել սանհանգույցը, ինչպես նաև զուգարանակոնքերից մեկը փոխել ու տեղադրել հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար հարմարեցված զուգարանակոնք: Նա նշել է, որ հակառակ դեպքում ստիպված է լինելու հրաժարվել աշխատանքից, քանի որ ամեն օր ենթարկվում է խտրական վերաբերմունքի՝ ստիպված լինելով օգտվելով սանհանգույցից, որը հարմարեցված չէ իր կարիքներին: Ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձը հանձնարարել է հաշվարկել նշված փոփոխությունների շինարարական ծախսերը և արդյունքները ստանալուց հետո, համապատասխան թույլտվություններ ձեռք բերելով, ձեռնամուխ եղել հաշմանդամ աշխատակցի կարիքներին համապատասխան սանհանգույցի բարեփոխմանը: Այդպիսով, ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձը ձեռնարկել է միջոցներ, որ դադարեցվի հաշմանդամություն ունեցող անձի նկատմամբ խտրական վերաբերմունքը հանրային ծառայությունում, քանի որ [«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին»](#) օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 14-րդ կետի համաձայն՝ հաշմանդամության հիմքով խտրականությունը հաշմանդամության պատճառով ցանկացած սահմանափակում է, որի արդյունքը ցանկացած ոլորտում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորում է:

## Կանոն 21

Հանրային ծառայության ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձը պարտավոր է ծառայողական պարտականությունների կատարման ընթացքում ենթականերին զերծ պահել ոչ հիմնավոր գործողություններ կատարելուց կամ որոշումներ կայացնելուց, աշխատանքային հարաբերություններում բացառել իր կողմից խտրական վարքագծի դրսևորումը, ինչպես նաև վերադասության լիազորության չարաշահումը:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Սույն կանոնն առաջին հերթին պարտավորեցնում է հանրային ծառայության ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձին ձեռնպահ մնալ իր ենթականերին ոչ հիմնավոր գործողություններ կատարելու կամ որոշումներ կայացնելու հրահանգներ տալուց: «Ոչ հիմնավոր» արտահայտությունն, ըստ էության, նշանակում է «անօրինական»։ այսինքն, գործողությունը կամ որոշումը կարող է ձևականորեն սահմանված լինել օրենքի շրջանակներում, սակայն իր էությամբ լինել կամայական:

Այս պահանջից նաև բխում է, որ ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձը պետք է ձեռնպահ մնա վերադասության իր լիազորությունների չարաշահումից, ինչպես օրինակ՝ անձնական լավություններ անելու կամայական պահանջներ կամ խնդրանքներ ներկայացնելը, օրենքի խախտումով արարքներ կատարելու կամ որոշումներ կայացնելու հարցում ենթականերին խրախուսելը կամ նրանց նկատմամբ ճնշում գործադրելը, աշխատակցի նկատմամբ խտրական վերաբերմունք դրսևորելը, հետապնդելը, որպեսզի նա հեռանա աշխատանքից և այլն: Այսպիսով, այս պահանջը հիմնված է հանրային ծառայության այնպիսի սկզբունքների վրա, ինչպիսիք են օրենքի գերակայությունը և օբյեկտիվությունը: Ավելին, «Հանրային ծառայության մասին» օրենքը 20-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերն ուղղակիորեն սահմանում են այս կանոնի հիմքում ընկած արգելքը, ըստ որոնց հանրային ծառայողին չեն կարող տրվել այնպիսի բանավոր կամ գրավոր հանձնարարականներ, որոնք հակասում են ՀՀ Սահմանադրությանը և օրենքներին, կամ հանձնարարականներ տվողի կամ կատարողի լիազորությունների շրջանակներից դուրս են: Այդ մասին ավելի դիպուկ սահմանված է հաջորդ կանոնում:

**Օրինակ 1.** Տե՛ս կանոն 57-ի օրինակն այն մասին, որ ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող հանրային ծառայողը նախընտրում էր ճաշել իր աշխատասենյակում, այլ ոչ թե աշխատակիցների համար նախատեսված ընդհանուր ճաշարանում: Իր ընկալմամբ, հանրային ծառայությունում զբաղեցրած իր դիրքին (պաշտոնին) հարիր չէր, որ ինքը ճաշեր բոլորի հետ միասին՝ ընդհանուր միջավայրում: Այդ նպատակով նա հրահանգել էր, որ ամեն օր ճաշը մատուցվեր իր աշխատասենյակում: Նման վարքագիծն անընդունելի և խտրական է, քանի որ օրենքով չսահմանված, կամայական արտոնյալ վերաբերմունք է այլ աշխատակիցների նկատմամբ:

**Օրինակ 2.** Տե՛ս նաև կանոն 51-ի օրինակը, որտեղ վերադասը դրսևորում է խտրական վերաբերմունք աշխատողի նկատմամբ ու փորձում է նրան ազատել աշխատանքից ձևական պատճառաբանությամբ, օրինակ, հաստիքի կրճատման պատճառաբանությամբ (պահպանելով օրենքի ձևական պահանջը), թեև իրական պատճառը նրա կրոնական համոզմունքներն են:

## Կանոն 22

Հանրային ծառայության ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձը պարտավոր է չտալ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը և օրենքներին հակասող, ինչպես նաև իր կամ կատարողի լիազորությունների շրջանակներից դուրս հանձնարարականներ:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Այս կանոնի բովանդակությունը բառացիորեն բխում է «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 20-րդ հոդվածից: Այդ մասին նշվեց նաև նախորդ կանոնի պարզաբանման մեջ: Կանոնը սահմանում է ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձի կողմից երկու տեսակ անօրինական գործողությունների մասին արգելք. Սահմանադրությանը և օրենքներին հակասող և իր կամ կատարողի լիազորություններից չբխող հանձնարարականներ տալը: Այս երկու արգելքներն էլ բխում են Սահմանադրության 6-րդ հոդվածով սահմանված օրինականության (օրենքի գերակայության) սկզբունքից, համաձայն որի՝ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք իրավասու են կատարելու միայն այնպիսի գործողություններ, որոնց համար լիազորված են Սահմանադրությամբ կամ օրենքներով:



Օրինականության սկզբունքն ամրագրված է նաև կանոն 15-ում: Սույն կանոնը որոշակի եզրեր ունի նաև նախորդ՝ կանոն 21-ի հետ այն առումով, որ նախորդ կանոնում խոսվում է «ոչ հիմնավոր» գործողության կամ որոշման մասին, իսկ այստեղ խոսվում է անօրինական հանձնարարության մասին: Տարբերություն այն է, որ նախորդը կարող է վերաբերել նաև ձևականորեն օրենքի պահանջներին բավարարող, սակայն բնույթով կամայական գործողությանը կամ որոշմանը:

#### **Օրինակ՝** (հատված կանոն 84-ի օրինակից)

Ստորաբաժանման ղեկավարը հանրային ծառայողի ներկայությամբ իր ընկերոջ հետ հեռախոսով քննարկում է գնումների մրցույթի մանրամասներ: Հանրային ծառայողը հասկանում է, որ իր ղեկավարը քննարկում է, թե ինչպես անեն, որ ընկերոջ ընկերությունը հաղթի մրցույթում, որը պետական մարմինը պլանավորում էր անցկացնել մեկ ամիս անց: Նրանք ազատորեն քննարկում են ապագա մրցույթային հանձնաժողովի կազմը, մրցույթի որակավորման պահանջները, հաղթողի որոշման չափանիշները և այլ մանրամասներ: Ղեկավարը մի քանի հանձնարարականներ է տալիս հանրային ծառայողին՝ իր ընկերոջը մրցույթի վերաբերյալ տեղեկություններ, մասնավորապես, մրցույթի հայտի փաստաթղթերի, մրցույթի ընթացակարգերի մասին տեղեկություններ փոխանցելու մասին:

#### **Կանոն 23**

Հանրային ծառայության ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձը պարտավոր է իր ենթակայությամբ աշխատող հանրային ծառայողների և այլ աշխատակիցների կողմից կոռուպցիոն բնույթի գործողությունների և այլ խախտումների վերաբերյալ հաղորդումներ ստանալու դեպքում պարտադիր գործուն քայլեր ձեռնարկել՝ դրանց առնչությամբ հետագա գործողությունների ընթացքն ապահովելու համար:

#### **ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ**

Գլուխ 14-ի նորմերը (կանոններ 83-86) վերաբերում են կոռուպցիոն բնույթի դեպքերի և այլ խախտումների վերաբերյալ հաղորդումներ ներկայացնելու հանրային ծառայողների վարքագծային պարտավորությանը: Այդ նորմերով պարտավորեցվում է համապատասխան հաղորդումները ներկայացնել հանրային ծառայողի վերադաս անձին կամ անմիջական ղեկավարին կամ իր նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող այլ անձի կամ իրավասու մարմնի ղեկավարի լիազորած անձին: Սույն կանոնն այն մասին է, որ, նման հաղորդումներ ստանալով, հանրային ծառայությունում ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձինք պարտավոր են ձեռնարկել արդյունավետ քայլեր՝ դրանց օրենքով սահմանված կարգով ընթացք տալու համար: Որպես կանոն, նրանք պարտավոր են հարուցել ծառայողական քննություն կամ կարգապահական վարույթ, իսկ հանցագործության մասին առերևույթ փաստերի առկայության դեպքում հաղորդում ներկայացնել իրավապահ մարմիններին՝ ՀՀ քննչական կոմիտեին, ՀՀ գլխավոր դատախազությանը, Ազգային անվտանգության ծառայությանը կամ այդ մարմինների տարածքային ստորաբաժանումներին:

**Օրինակ՝** Հանրային ծառայողը ներկայացրել է կոռուպցիայի մասին գրավոր հաղորդում իր անմիջական ղեկավարին: Գրության հետ միասին ներկայացրել է ապացույց՝ իր կողմից կատարված տեսաձայնագրումը, որը կատարել էր գաղտնի, և որն այն մասին էր, թե ինչպես էին երկու ծառայողներ սպառնում իրեն՝ կաշառքի մասին հաղորդում տալու համար: Դիտելով տեսանյութը՝ ղեկավարը համոզվել է, որ այն պարունակում էր կոռուպցիայի առերևույթ հանցագործության մասին փաստական տվյալ, և որոշել է այդ մասին պաշտոնական հաղորդագրություն ուղարկել իրավասու իրավապահ մարմնին:

#### Կանոն 24

Հանրային ծառայողը պետք է ձեռնարկի բոլոր ողջամիտ քայլերն իրեն ենթակա հանրային ծառայողների և այլ աշխատակիցների շրջանում Հայաստանի Հանրապետության օրենքների, Կանոնների և հանրային ծառայության սկզբունքների մասին իրազեկվածությունն ապահովելու ուղղությամբ, հետևողական լինի դրանց պահպանմանը:

#### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Հանրային ծառայության ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձինք կրում են ընդհանուր պատասխանատվություն իրենց ենթակայության կամ վերահսկողության ներքո գտնվող հանրային իշխանության մարմինների, ստորաբաժանումների և ֆիզիկական անձանց գործողությունների օրինականության և բարեվարքության ապահովման համար: Սույն կանոնը վերաբերում է ՀՀ համապատասխան օրենսդրության, սույն Կանոնների և հանրային ծառայության սկզբունքների մասին իրազեկվածության ապահովման ուղղությամբ ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից միջոցներ ձեռնարկելու դրական պարտավորությանը: Այդպիսի միջոցները բազմազան են, և դրանց մասին նշվել են տարբեր նորմերի պարզաբանումներում: Օրինակ, ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձինք կարող են ստեղծել ընթացակարգեր՝ աշխատողների կողմից ներքին աշխատանքային կանոնագրքերի, վարքագծային կանոնների մասին իրազեկված լինելը հաստատող ծանուցագրեր ստորագրելու վերաբերյալ: Կարելի է նախաձեռնել նաև իրազեկման տարբեր գործողություններ տվյալ գերատեսչության, հանրային ծառայության մարմնի ներսում, օրինակ, վերապատրաստման դասընթացներ, վարժանքներ, կլոր-սեղան քննարկումներ, էլեկտրոնային հաղորդակցության միջոցներով շրջաբերականների կամ ազդարարների շրջանառություն, գիտելիքների պարբերական ստուգում, ծառայողական քննության կամ կարգապահական պատասխանատվության վարույթների մասին տեղեկությունների տարածում:

**Օրինակ՝** Հանրային ծառայության մարմնի ղեկավարը սահմանել է ընթացակարգ, համաձայն որի՝ բոլոր աշխատողների աշխատանքային պայմանագրերում ավելացվել են գործավարության կարգի և վարքագծի կանոնագրքի մասին ծանուցված լինելու վերաբերյալ հավելվածներ: Ավելին, ներքին իրավական ակտով սահմանվել է կարգ, համաձայն որի՝ յուրաքանչյուր աշխատող պարտավոր է տարվա կամ երկու տարվա ընթացքում մասնակցել որոշակի նվազագույն ժամաքանակով վերապատրաստման դասընթացների:

## ԵՆԹԱԲԱԺԻՆ 2. ՀԱՆՐԱՅԻՆ ՇԱՀԻՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄՈՒԹՅԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔԸ

### ԳԼՈՒԽ 3. ԲԱՐԵԽՂՃՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՀԱՎԱՏԱՐՄՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ՇԱՀԻՆ

**ՆԱԽԱԲԱՆ.** Հանրային շահին հավատարմության սկզբունքը հանրային ծառայության բարեվարքության համակարգում վարքագծի հիմնական (էթիկական) սկզբունք է՝ սույն Կանոններում սահմանված հինգ էթիկական սկզբունքներից երկրորդը (ըստ կանոն 3-ի): Այս սկզբունքի ներքո են ամրագրված Գլուխ 3-ի նորմերը, որոնք վերաբերում են բարեխղճության և հանրային շահին հավատարմության սկզբունքներին, որոնք սահմանված են նաև «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 24 և 26-րդ հոդվածներում: Հանրային ծառայողը պարտավոր է հետևել այս երկու սկզբունքներին իր լիազորություններն ու ծառայողական պարտականությունները իրականացնելիս, հասարակության անդամների և հանրային իշխանության այլ մարմինների հետ շփվելիս:

#### Կանոն 25

Հանրային ծառայողը պարտավոր է առավելագույն ջանասիրությամբ ծառայել հանրությանը, հանրային շահին ու մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության ապահովմանը, ի պաշտոնե վերապահված լիազորությունների, կարողությունների և իրավասության շրջանակներում պարտականությունները կատարել նվիրվածությամբ և առավելագույն արդյունավետությամբ:

#### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Բացի հանրային ծառայողի՝ իրավունքի գերակայության սկզբունքին, օրենքի ոգուն և տառին համապատասխան գործելու պարտականությունից, ինչպես սահմանված է կանոն 14-ում, աշխատանքային բնականոն ակնկալիքները բավարարելուց և մասնագիտական պահանջված չափանիշներին համապատասխանելուց, հանրային ծառայողը նաև պարտավոր է ցուցաբերել բարոյական որակներ և իր լիազորություններն իրականացնել առավել ջանասիրությամբ, նվիրվածությամբ ու արդյունավետությամբ՝ որպես ուղենիշ ունենալով հանրությանն ու հանրային շահին ծառայելը, մարդու իրավունքները պաշտպանելը, ի պաշտոնե վերապահված լիազորություններն իրականացնելը: Թեև այս կանոնը սահմանում է առավելագույն բարոյական (էթիկական) վարքագիծ, դրանից ակնհայտ շեղումը կարող է դիտարկվել որպես խախտում:

**Օրինակ՝** Հանրային ծառայողն անփութության հետևանքով գործերի բնական հոսքից դուրս է թողել որևէ գործ, որի արդյունքում վնաս է պատճառվել քաղաքացուն, օրինակ, ծառայողը պահանջվող փաստաթուղթը նրան տրամադրել է ուշացումով: Արդյունքում քաղաքացին բաց է թողել դատական բողոքարկման ժամկետը, այսինքն՝ պատճառվել է գրեթե անդառնալի, անվերականգնելի վնաս:

Անհրաժեշտ է պարզել, թե որն է եղել տեղեկատվության ուշացման պատճառը, օրինակ, արդյոք ծառայողը անհամաչափորեն ծանրաբեռնված է եղել այլ ծառայողական պարտականություններով, կամ գուցե լավ չի տիրապետում իր աշխատանքի հմտություններին, որի դեպքում անհրաժեշտ է նրան վերապատրաստել, իսկ գուցե ժամանակին անցել է բոլոր անհրաժեշտ վերապատրաստումները, սակայն հետագայում չի դրսևորել անհրաժեշտ հետևողականություն, ջանք չի գործադրել ստացված գիտելիքները և հմտությունները աշխատանքում ամրապնդելու համար, ինչի արդյունքում էլ առաջացել է նշված բացթողումը: Վերջինը կարող է սույն կանոնի խախտման հիմք դառնալ:

**Ուղեցույց՝** Հանրային ծառայության բարեվարքության ոլորտում կիրառվում է «չորս աչքերի» սկզբունքը, համաձայն որի որևէ կոնկրետ գործողություն կամ որոշում պետք է հաստատվի առնվազն երկու անձի կողմից: Սա մի գործիք է, որը կոչված է տվյալ հաստատությունը պաշտպանել կոռուպցիայից և անփութությունից: Նման վերահսկիչ մեխանիզմը օգտագործվում է լիազորություններ պատվիրակելիս և թափանցիկություն ապահովելու նպատակով: Չնայած նման ընթացակարգն ավելացնում է վերահսկողության օղակն ու այդպիսով երկարաձգում որոշումներ կայացնելու գործընթացը՝ դրա արդյունավետությունը կախված է որոշումներ կայացնող ծառայողների մասնագիտական կարողություններից, ընթացակարգերի ամբողջությունից և, իհարկե, ներգրավված անձանց ջանասիրությունից: ՀՀ որոշ բանկերում նշված ընթացակարգը նույնպես կիրառվում է:

## Կանոն 26

Հանրային ծառայողը պարտավոր է իր ազնիվ վարքագծով օրինակ ծառայել այլ հանրային ծառայողներին և հանրությանը:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Սույն կանոնով սահմանված բարոյական ուղենիշը բխում է Օրենքի 12-րդ հոդվածով սահմանված հանրային ծառայության երկու հիմնական սկզբունքներից՝ արդյունավետությունից և արհեստավարժությունից: Հանրային ծառայողը պետք է ոչ միայն կատարի իր սովորական, առօրյա պարտականությունները, այլև դրսևորի այնպիսի վարքագիծ, որով օրինակ կծառայի իր գործընկերներին: Դրանով նա կօգնի կամ կառաջնորդի իր գործընկերներին, որպեսզի դժվարին ու հակասական իրավիճակներում նրանք կողմնորոշվեն և ճիշտ լուծում գտնեն ոչ թե օրինազանցությամբ, այլ հիմնվելով բարեվարքության ու արհեստավարժության վրա: Հատկապես նոր ընդունված հանրային ծառայողների հետ հարաբերություններում գործընկերոջ՝ նման ուշադիր վարքագիծը կօգնի կամ կառաջնորդի, որպեսզի նրանք իրենց ուշադրությունը հրավիրեն համապատասխան ընթացակարգերի ու կանոնների վրա՝ գերադասելով օրենքի գերակայությունը և խուսափելով սխալներ գործելուց, որոնք կարող են վատ հետևանքներ ունենալ: Նման օժանդակությունը նաև դրսևորվում է գործընկերոջը զգուշացնելով սխալ որոշման մասին և հուշելով, թե ինչպես կարելի է այն շտկել:

**Օրինակ՝** Հանգամանքների բերումով հանրային ծառայողն իրազեկ է դարձել, որ գործընկերոջ կայացրած վարչական ակտում սխալ հաշվարկներ են կատարվել: Նա կարող էր գործընկերոջը զգուշացնել այդ մասին, սակայն որոշել է չբարձրաձայնել՝ համարելով, որ դա իր գործը չէ, և որ դրանով ավելորդ լարվածություն կարող է ստեղծել իր շուրջը:

Միևնույն ժամանակ նա գիտակցել է, որ վարչական ակտի արդյունքում խախտվելու է քաղաքացու իրավունքը: Թեև ծառայողը պարտավոր չէր ստուգել վարչական ակտի հիմնավորվածությունը, և սխալի մասին չբարձրաձայնելը չէր կարող պատասխանատվության հիմք դառնալ, քանի որ դա չէր առնչվում իր աշխատանքային պարտականություններին, վերջինս պարտավոր էր դրսևորել օրինակելի վարքագիծ ու գործընկերոջը տեղյակ պահել վարչական ակտում տեղ գտած սխալ հաշվարկների մասին: Միևնույն ժամանակ ծառայողը պետք է գերծ մնա այնպիսի պատկերացումից, թե աշխատավայրում կամ հանրային ծառայության ոլորտում իր կարգավիճակն ու իշխանությունը հիմք են տալիս իրեն արտոնյալ համարելու այլ ծառայողների, աշխատակիցների նկատմամբ:

## Կանոն 27

Չանրային ծառայողը պարտավոր է իր լիազորություններն իրականացնելիս զգայունություն ցուցաբերել հասարակության բոլոր անդամների, հատկապես՝ խոցելի խմբերի կարիքների նկատմամբ:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Չանրային ծառայողը պարտավոր է իր լիազորություններն իրականացնելիս զգայունություն ցուցաբերել բոլորի նկատմամբ: Սակայն այս վարքագծային պահանջն առավելապես վերաբերելի է խոցելի խմբերի կարիքներին: Այդ իմաստով՝ սույն կանոնը կիրառելի է երկու ուղղությամբ՝ ընդհանուր քաղաքականություններ ու ծրագրեր մշակելիս ու կիրառելիս և կոնկրետ իրավիճակներում նման անձանց հետ շփվելիս կամ նրանց առնչությամբ վարչարարություն իրականացնելիս: Քաղաքականություն մշակելիս կամ առանձին որոշումներ նախապատրաստելիս հանրային ծառայողը պետք է հաշվի առնի, թե իր գործողությունները կամ որոշումներն ինչպես են ազդելու շահառու խմբերի և առանձին անհատների բարեկեցության հիմնական բաղադրիչների վրա: Սա վերաբերում է հատկապես խոցելի խմբերին, օրինակ՝ անբարենպաստ միջավայրում ապրող անչափահասներին, ցածր եկամուտ ունեցող, տեղահանված, հաշմանդամություն ունեցող անձանց և այլն: Չանրային ծառայողը պետք է գիտակցի, որ խոցելի անձինք առավել մեծ դժվարությունների են հանդիպում որևէ բեռ կամ խոչընդոտ հաղթահարելիս, քան մյուսները: Այդ իսկ պատճառով, այն դեպքում, երբ վարչական ակտը կամ գործողությունը ստեղծում է լրացուցիչ բեռ կամ խոչընդոտ, ներգործությունը խոցելի խմբերի վրա պետք է գնահատել հատուկ ուշադրությամբ: Նման բեռը կամ խոչընդոտները պետք է հնարավորինս մեղմացնել ու սահմանափակել՝ հավասարակշռելով նրանց իրավունքներն ու շահերը ընդհանուր (հասարակական) շահի հետ:

Նույնանման մոտեցում պետք է ցուցաբերել կոնկրետ իրավիճակներում վարչարարություն իրականացնելիս: Չանրային ծառայողները պետք է ոչ միայն իրենց որոշումները և գործողությունները համաձայնեցնեն օրենքի պահանջներին, այլև օրենքը պետք է կիրառեն իրավաչափորեն: Նույնիսկ իրավաչափ օրենքը կհանգեցնի անձի իրավունքի խախտմանը, եթե կիրառվի անիրավաչափ: Վարչարարության շրջանակներում դա հաճախ տեղի է ունենում, երբ հանրային ծառայողները չափազանց շատ են տարվում օրենքի «տառով» ու հաշվի չեն առնում ստեղծված իրավիճակը, դրանից ելնելով՝ չեն կիրառում համաչափության սահմանադրաիրավական երաշխիքը, երբ անհրաժեշտություն է առաջանում օրենքը կիրառել՝ փոխհավասարակշռելով անձի իրավունքն ու շահերն այլոց իրավունքների ու շահերի կամ հասարակական/ընդհանուր շահի հետ:

**Օրինակ՝** Հանրային ծառայողը ենթարկել է վարորդին վարչական տույժի այն բանի համար, որ վերջինս մեքենան կայանել է «կանգառն արգելվում է» նշանի տակ: Վարորդը, որը հաշմանդամություն ունեցող անձ էր և տեղաշարժվում էր հենակներով, բողոքարկել է որոշումն այն հիմքով, որ վարչական ակտն իրավաչափ չէր, քանի որ վարչական մարմինը հաշվի չէր առել իր հաշմանդամության փաստն ու հարկադրված իրավիճակը, երբ ինքը դեղորայք գնելու համար մեքենան կայանել էր դեղատան մոտ: Վարչական բողոքը մերժվել է: Որոշումը բողոքարկվել է վարչական դատարան: Բողոքը բավարարվել է ու վարչական ակտը վերացվել է որպես անվավեր վարչական ակտ: Դատարանը եզրահանգել է, որ վարչական ակտը անիրավաչափ է, քանի որ պետությունը պարտավոր էր հաշմանդամություն ունեցող անձանց ապահովել առանձնացված կայանատեղով, որը տվյալ դեպքում չի եղել, և վարորդը, որպես հաշմանդամություն ունեցող անձ, իրավունք ուներ մեքենան կայանելու տվյալ վայրում, եթե, առաջին, դրանով չէր ստեղծել իրական վտանգ այլ վարորդների համար, երկրորդ, եթե առկա է եղել իրական անհրաժեշտություն:

Դատարանը գտել է, որ երկու պայմաններն էլ առկա էին, մասնավորապես, ինչպես երևում էր տեսապատկերից, մեքենան տվյալ վայրում կայանելը որևէ կերպ չէր խոչընդոտել երթևեկությունը, երկրորդ, վարչական մարմինը ուշադրություն չէր դարձրել, որ վարորդը մեքենայից դուրս է եկել ու հենակներով շարժվել դեպի դեղատուն՝ դեղորայք գնելու, որը նույնպես կարևոր հանգամանք էր, և վարչական մարմինը պարտավոր էր հաշվի առնել:

**Ուղեցույց՝** «Ճանապարհային երթևեկության անվտանգության ապահովման մասին» օրենք

Հոդված 2 Օրենքում օգտագործված հիմնական հասկացությունները

«Հարկադրված կանգառ՝ տրանսպորտային միջոցի անսարքության կամ վարորդի կամ ուղևորի ֆիզիկական և (կամ) հոգեկան վիճակով պայմանավորված՝ վտանգի կամ ճանապարհին ի հայտ եկած այլ խոչընդոտի պատճառով ... տրանսպորտային միջոցը կանխամտածված անշարժ վիճակի բերելը: Կանգառի համար օրենսդրությամբ սահմանված կանոնները չեն տարածվում հարկադրված կանգառի դեպքերի վրա:

## Կանոն 28

Հանրային ծառայողը պարտավոր է ծառայողական պարտականությունների կատարման ընթացքում աջակցել հանրային իշխանության մարմնի հետ հարաբերվող անձանց՝ իրացնելու իրենց այն իրավունքներն ու ազատությունները, որոնք սահմանված են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ և Հայաստանի Հանրապետության վավերացրած միջազգային պայմանագրերով:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Իր լիազորությունների սահմաններում հանրային ծառայողը հնարավորինս պետք է օգնի քաղաքացիներին վարչական վարույթներում: Հնարավոր է, որ հանրային ծառայողը պարտավոր լինի տրամադրել տարատեսակ օգնություն: Սա ներառում է, օրինակ, օգնել ձևաթղթեր լրացնելիս, պատասխանել քաղաքացիների հարցերին կամ տեղեկություններ տրամադրել այն մասին, թե որտեղ կարող են իրենք ստանալ իրենց հարցերի պատասխանները, ըստ անհրաժեշտության՝ կապող օղակ հանդիսանալ քաղաքացու և այլ պետական մարմնի միջև, օգնել հենաշարժողական խնդիրներ ունեցող անձանց շենք մտնելիս կամ տեղաշարժվելիս և այլն: Որոշ դեպքերում հանրային ծառայողը կարող է անել ավելին, քան սահմանված է իր պարտականություններով, օրինակ, կարող է որևէ քաղաքացու սպասարկել իր աշխատանքային ժամերից դուրս, եթե տվյալ ծառայությունը մերժելը կարող է մեծ բեռ դառնալ քաղաքացու համար: Հանրային ծառայողը պարտավոր չէ մնալ աշխատանքային ժամի ավարտից հետո, սակայն օրինակելի հանրային ծառայողը կարող է այդպես վարվել: Նման դեպքերի համար կարելի է ասել, որ այդպիսի վարքագիծը օրինակելի է ու խրախուսելի, բայց ոչ պարտադիր:

**Օրինակ 1.** Հանրային ծառայողն անվասայլակով շարժվող անձին հայտնել է, որ վերջինս պետք է դիմումը ներկայացնի քաղաքացիների դիմումների ընդունման բաժին, որը գտնվում է հարևան մասնաշենքում, ինչից հետո բացատրել է, թե ինչպես կարող է հասնել այդտեղ: Հանրային ծառայողը չի բացատրել, որ այդ մասնաշենքում թեքահարթակներ և վերելակներ չկան, և որ այդ մասնաշենքն ընդհանրապես հարմարեցված չէ անվասայլակով շարժվող անձանց համար: Հաշմանդամություն ունեցող անձը փորձել է մուտք գործել այդ մասնաշենք և բախվել է լուրջ ու անհաղթահարելի ֆիզիկական խոչընդոտների:

**Օրինակ 2.** Քաղաքացին դիմում է հանրային ծառայողին որոշակի ընթացակարգի վերաբերյալ տեղեկություն ստանալու համար: Հանրային ծառայողը նրան բանավոր հակիրճ տեղեկություն հաղորդելու փոխարեն պատասխանում է, որ տվյալ տեղեկությունները կարող է գտնել հանրային մարմնի համացանցային կայքից: Նման քայլով հանրային ծառայողը մի քանի րոպե խնայեց իր աշխատաժամանակից, սակայն անկասկած է, որ քաղաքացուց կպահանջվի նկատելիորեն ավելի շատ ժամանակ՝ իր փնտրած տեղեկությունը համացանցում/կայքում գտնելու համար:

## Կանոն 29

Հանրային ծառայողը պարտավոր է զերծ մնալ այնպիսի պահվածքից, որը կարող է կասկածի տակ դնել հանրային ծառայողի աշխատանքային պարտականությունները բարեխղճորեն իրականացնելու փաստը, ինչպես նաև խուսափել կոնֆլիկտային իրավիճակներից, որոնք կարող են վնաս հասցնել իր համբավին կամ հանրային իշխանության համապատասխան մարմնի հեղինակությանը:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Հանրային ծառայողը պետք է գիտակցի, որ իր վարքագիծը կարող է ընկալվել և իրապես կընկալվի ոչ միայն որպես տվյալ հանրային իշխանության մարմինը, այլև ողջ պետական համակարգը ներկայացնող վարքագիծ: Հանրային ծառայողն անձնական պատասխանատվություն է կրում հանրային ծառայության դրական կերպարն ու համբավը բարձր պահելու, ինչպես նաև դրա նկատմամբ հանրության վստահությունը պահպանելու համար՝ օրենքով սահմանված վարքագծային սկզբունքներին, կանոններին, նորմերին և հանրության կողմից ընդունված պատշաճության սկզբունքներին հետևելու միջոցով: Այս կանոնը վերաբերում է պարտականությունների կատարման բոլոր ասպեկտներին, օրինակ՝ արհեստավարժությանը, օբյեկտիվությանը, բարեկրթությանը, թափանցիկությանը և այլն, իսկ որոշ դեպքերում՝ նույնիսկ որպես մասնավոր անձ ցուցաբերած վարքագծին:

Ընդհանրապես, հնարավոր չէ պատկերացնել սույն կանոնի խախտում հանդիսացող գործողությունների սպառնիչ շրջանակ: Հանրային ծառայողը պարտավոր է իր մասնագիտական կարողությունն ու դատողությունը կիրառել վերոնշյալ պահանջները կատարելու համար: Նույնիսկ այն դեպքում, երբ հանրային ծառայողը բախվում է կոնֆլիկտային իրավիճակի այլ քաղաքացու անհարիր, օրինակ, վիրավորական կամ հրահրող վարքագծի պատճառով, պարտավոր է զսպվածություն ցուցաբերել և չի կարող քաղաքացուն արձագանքել փոխադարձ ագրեսիվությամբ՝ առավել ևս իր վարքագիծը արդարացնել նրանով, որ քաղաքացին իրեն վիրավորել է կամ սադրել:

### Օրինակներ՝

- Հանրային ծառայողը վիճաբանում է քաղաքացու հետ՝ վիրավորական արտահայտություններով արձագանքելով վերջինիս վիրավորական դիտողություններին:
- Արհամարհանք կամ քամահրանք է ցուցաբերում հաճախորդի հանդեպ, որը դիմել է իրեն՝ տեղեկատվություն ստանալու համար:
- Հանրային ծառայողն անձնավորված վիրավորանքներ է հնչեցնում հանրային իշխանության մարմնի ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձի հասցեին, որտեղ ինքն աշխատում է, և հուզականորեն անվայելուչ արտահայտություններ է օգտագործում վերջինիս հասցեին բուլորի, այդ թվում՝ քաղաքացիների ներկայությամբ:
- Հանրային ծառայողն աշխատանքի է ներկայանում ոչ սթափ վիճակում:

### Կանոն 30

Հանրային ծառայողը պարտավոր է հանրային իշխանության մարմնի հեղինակությունը պահպանելու հարցում լինել հետևողական, բացահայտել և հնարավորինս վերացնել իր և այլ հանրային ծառայողների կողմից թույլ տրված սխալները և բացթողումները:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Հանրային իշխանության մարմնի հեղինակությունը պահպանելու ու բարձր պահելու ուղենշային սկզբունքը կանոններում հանդիպում է բազմաթիվ պարտադիր ու խրախուսելի նորմերում, օրինակ՝ շահերի բախումից խուսափելու, նվերներ ընդունելու արգելքներ սահմանող, հանրության ու ՋԼՄ-ների հետ շփվելիս բարեկրթություն ցուցաբերելու, աշխատավայրում անխտրական ու հանդուրժողական միջավայր ապահովելու և որոշակի վարքագիծ սահմանող բազմաթիվ այլ նորմերում, որոնք ապահովում են, որ հանրային ծառայողը չհայտնվի այնպիսի իրավիճակում, որ վնասի և՛ իր, և՛ հանրային ծառայության հեղինակությունը հասարակության աչքում՝ խաթարելով հանրային վստահությունը հանրային մարմնի նկատմամբ: Ի տարբերություն այդ նորմերի՝ սույն նորմը հանրային ծառայողից պահանջում է առավել ակտիվ վարքագիծ՝ հետևողականորեն բացահայտելու ու վերացնելու և՛ սեփական, և՛ այլ ծառայողների կողմից թույլ տված սխալներն ու բացթողումները: Այս համատեքստում անթույլատրելի է, երբ հանրային ծառայողը որոշում է չբարձրաձայնել այլ ծառայողի սխալների մասին՝ համարելով, որ դա իր գործը չէ: Մյուս կողմից, բարձրաձայնելու պարտավորությունը չի ենթադրում տեղեկացնել վերադասին կամ իրավասու մարմիններին: Նման պարտավորության մասին կանոններում սահմանված են այլ նորմեր:



Սույն հոդվածը նախատեսում է այլ ծառայողների սխալներն ու բացթողումները վերացնելուն ուղղված գործողություններ՝ նախ և առաջ միմյանց օգնելու ու աջակցելու եղանակով: Կարևոր է, որ բոլոր ծառայողները հասկանան, որ իրենք աշխատում են ընդհանուր նպատակի շուրջ, որն է՝ հանրությանը, հանրային շահին (համայնքին) բարեխղճորեն ու արդյունավետորեն ծառայելը: Հետևաբար, հանրային ծառայողները պետք է միմյանց աջակցելու, միմյանց հետ աշխատելու հատուկ ջանքեր գործադրեն՝ այդ թվում նաև միմյանց սխալներն ու բացթողումները հայտնաբերելու ու վերացնելու համար:

**Օրինակ՝** Հանրային ծառայության տվյալ ստորաբաժանման ցանցային հաղորդակցության միջոցների, սարքավորումների և համակարգչային ծրագրերի օգտագործման նկատմամբ գործում են անվտանգության խիստ կանոններ: Ցանցային համակարգից օգտվելու համար տվյալ ստորաբաժանման յուրաքանչյուր ծառայող օգտագործում է իր անձնական գաղտնաբառը և մուտքանունը, որոնք հաստատվում են ստորաբաժանման ղեկավարի կողմից: Այդ կերպ վերահսկվում ու արձանագրվում են համակարգ մուտք գործող անձանց տվյալները, ինչպես նաև համակարգից օգտվելու հետ կապված բազմաթիվ այլ տվյալներ: Համակարգերում հասանելի են ծառայողական ու բանկային գաղտնի տեղեկություններ: Ռուզաննան այդ ստորաբաժանման ավագ մասնագետ է: Աշխատանքային օրվա վերջում նրան է զանգահարել իր գործընկեր Աննան ու հայտնել, որ երեխայի հիվանդ լինելու պատճառով աշխատավայրից շուտ է դուրս եկել, սակայն՝ առանց համապատասխան թույլտվության, և մոռացել է մի կարևոր հրամանի նախագիծ ուղարկել իր վերադասին, խնդրել է իր փոխարեն մուտք գործել համակարգ ու ուղարկել հրամանը: Ռուզաննան բացատրել է, որ չի կարող իր գաղտնաբառով ու մուտքանունով մուտք գործել գործընկերոջ աշխատանքային էջ, բացի այդ, դա արգելված է կանոնակարգով:

Գործընկերը բացատրել է, որ դա կարող է անել իր մուտքանունով ու գաղտնաբառով, և որ ոչ ոք այդ մասին չի իմանա, իսկ հրամանի նախագիծն էլ ծառայողական գաղտնիք չի պարունակում: Ռուզաննան բացատրել է, որ եթե նույնիսկ այդ մասին ոչ ոք չիմանա, ու հրամանն էլ ծառայողական գաղտնիք չէ, միևնույն է, այն անվտանգության սահմանված կանոնների խախտում է, որը չի կարող անել: Դրանով ավարտվել է նրանց խոսակցությունը: Քիչ անց զանգահարել է ստորաբաժանման ղեկավարը ու ասել, որ ինքը տեղյակ է իրավիճակին ու թույլ է տալիս կատարելու Աննայի խնդրանքը: Ռուզաննան պատասխանել է, որ անվտանգության կանոնակարգով նման բան սահմանված չէ ու չի կարող կատարել վերադասի հրահանգը, որն անօրինական է: Դրանից հետո Ռուզաննայի հարաբերություններն աշխատավայրում սրվել են վերադասի ու մյուս աշխատակիցների հետ:

### Կանոն 31

Հանրային ծառայողը պարտավոր է ծառայողական պարտականություններն իրականացնելիս կիրառել իրավասու մարմինների կողմից ընդունված պարտադիր կատարման ենթակա և վերաբերելի քաղաքականությունները, ուղեցույցները, որոշումները և կազմակերպարավական բնույթի այլ ակտերը՝ անկախ անձնական համոզմունքներից և մոտեցումներից, ենթարկվել վերադաս անձի կամ անմիջական ղեկավարի օրինական պահանջներին:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Այս նորմն արտացոլում է Սահմանադրության օրինականության, օրենքի գերակայության սկզբունքը՝ պետական մարմիններին և հանրային ծառայողներին Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրությամբ և այլ օրենքներով վերապահված լիազորությունների, ինչպես նաև հանրային ծառայության պաշտոնի կարգավիճակի իրացում, որը հանդիսանում է արժանիքահեն, կարիերային առաջընթացով քաղաքական զսպվածություն և բնութագրվող, քաղաքական չեզոքություն, մասնագիտական գործունեություն պահանջող պաշտոն («Հանրային ծառայության մասին» օրենք, 3-րդ հոդվածի 1-ին և 5-րդ կետեր): Հետևելով օրենքի գերակայությանը՝ հանրային ծառայողները պարտավոր են հետևել ու իրականացնել օրենքով սահմանված կարգով ընդունված և իրավաչափ քաղաքականությունները, դրանցից բխող ծրագրերը, իրավական ակտերը, դրանցից բխող կանոնակարգերը, հրամանները և ուղեցույցները՝ անկախ իրենց համոզմունքներից, աշխարհայացքից, անձնական մոլորներից ու նպատակներից: Համոզմունքների և նշված քաղաքականությունների ու ակտերի միջև ներքին բախում առաջանալու դեպքում հանրային ծառայողը պետք է գերապատվությունը տա էթիկական սկզբունքներին, ինչպես օրինակ՝ հանրությանը ծառայելու գիտակցումը կամ հավատարմությունը հանրային շահին, կամ դրանցից բխող վարքագծի նորմերին, ինչպիսին սույն նորմն է:

**Օրինակ՝** Կարենը անձի ֆունկցիոնալությունը գնահատող հանձնաժողովի անդամ է՝ հանրային ծառայող: Նա այս բնագավառում աշխատում է արդեն մոտ երկու տասնամյակ: Մասնագիտացել է հաշմանդամության կարգը որոշելու հարցերում: Ներքուստ չի կարողանում հարմարվել հաշմանդամության որոշման՝ Կառավարության վերջին շրջանի քաղաքականության հետ, համաձայն որի՝ հաշմանդամությունը որոշվում է ոչ թե բժշկական, այլ սոցիալական մոդելի հիման վրա: Այսինքն՝ հաշմանդամությունը որոշվում է ոչ թե անձի առողջական վիճակից ելնելով, այլ թե որքանով է առողջական խնդրի պատճառով սահմանափակվել անձի մասնակցությունը հասարակական կյանքին:

Նա գտնում է, որ նախկին մոտեցումն ավելի ճիշտ էր ու արդար, քանի որ նախկինում խեղում ունեցող անձը երբեք չէր զրկվի հաշմանդամության կարգից, մինչդեռ, ներկայումս հաճախ է տեսնում, թե ինչպես է նախկին օրենքով հաշմանդամության կարգ ունեցող անձը զրկվում դրանից ու թոշակից այն հիմնավորմամբ, որ «աշխատում է, կենսագործում է՝ թեկուզ սայլակով»: Իր այս մտահոգության մասին նա շարունակ բարձրաձայնել է աշխատավայրում, իսկ մեկ անգամ էլ նույնիսկ խոսակցության բռնվել միջանցքում մի ընտանիքի հետ, որի անդամները վրդովված էին, որ հանձնաժողովը զրկել էր իրենց որդուն հաշմանդամության կարգից: Նա վրդովված հայտարարել է, որ եթե իր կամքը լիներ, նոր ընդունված օրենքը կվերացներ ու նրանց որդու հաշմանդամության կարգը կվերականգներ, սակայն դա իր ուժերից վեր է ու խորհուրդ է տվել ծնողներին բողոքարկել հանձնաժողովի որոշումը, որի անդամ էր նաև ինքը:

## Կանոն 32

Հանրային ծառայողը պարտավոր է անհրաժեշտության դեպքում մասնագիտական առարկություններ և առաջարկություններ ներկայացնել նախատեսվող պարտադիր կատարման ենթակա և վերաբերելի քաղաքականությունների, ուղեցույցների, որոշումների և կազմակերպարարական բնույթի այլ ակտերի վերաբերյալ՝ նախքան դրանց ընդունումը, իսկ ընդունումից հետո՝ կատարել դրանց պահանջները՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դրանք անկախորեն ուղղված չեն մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության կամ հանրային շահի պաշտպանության կամ էլ տվյալ պետական մարմնի իրավունքների պաշտպանության և/կամ դրա գործառնությունների իրականացման ապահովմանը:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Հանրային ծառայողն առաջնորդվում է հանրությանը ծառայելու գիտակցմամբ ու հանրային շահին հավատարմությամբ: Այս երկու էթիկական սկզբունքների դրդմամբ՝ հանրային ծառայողը պարտավոր է իր մասնակցությունը բերել իր մասնագիտական ուղղությանն առնչվող քաղաքականությունների, ծրագրերի, ուղեցույցների և կազմակերպատիրական բնույթի ակտերի մշակմանը, իսկ նման ակտերի ընդունումից հետո՝ կատարել դրանց պահանջները՝ ինչպես նշված է նաև նախորդ կանոնում: Հանրային ծառայողներն անհատապես և որպես մասնագիտական խմբի անդամ գիտելիքների, հմտությունների ու փորձի հարուստ պաշար ունեն և չեն կարող չեզոք դիտորդի դերում մնալ նման ընդհանուր նշանակության ակտերի մշակման ժամանակ, եթե իրենց մասնագիտական կարողությունները կարող են օգտակար լինել հանրությանը: Ծառայողը կարող է սպասել, մինչև իր մասնագիտական գիտելիքներն ու փորձը օգտագործելու համար իրեն դիմեն համապատասխան ընթացակարգերով, կամ երբ նման հնարավորություն ինքնաբերաբար դրսևորվի: Այդուհանդերձ, ցանկալի է, որ ծառայողը դրսևորի նախաձեռնողականություն և ակտիվորեն արձագանքի նման գործընթացներին՝ ապահովելու համար իր մասնակցությունը, որպեսզի, վերջին հաշվով, իր ներդրումն ունենա հանրային նշանակության այդ ակտերի մշակման գործում:

**Օրինակ՝** Կառավարության հաստատած՝ կոռուպցիայի կանխարգելման ծրագրի շրջանակում տվյալ նախարարության ստորաբաժանման պետը հանձնարարել է աշխատակիցներին մշակել ոլորտում օրենսդրական փոփոխությունների առաջարկությունների փաթեթ:

Այդ նպատակով կազմավորվել է աշխատանքային խումբ երկարատև մասնագիտական փորձ ունեցող աշխատակիցների կազմից: Արմենը բաժնի Նոր աշխատակից է: Նա չի ընդգրկվել աշխատանքային խմբում: Նրա հարաբերությունները լարված են բաժնի պետի և մի քանի այլ աշխատակիցների հետ: Նա ցանկություն ունի ներկայացնել առաջարկություններ, սակայն մտածում է, որ դրանով կարող է ավելի վատթարացնել իրավիճակը: Նաև մտածում է, որ եթե իրեն չեն հանձնարարել, ուրեմն նախաձեռնողականություն դրսևորելու կարիք չկա, և որ այն բացասական արձագանքի կարժանանա գործընկերների կողմից: Մյուս կողմից, իր նախկին աշխատավայրում կուտակել է մեծ փորձ այնպիսի խնդիրների շուրջ, որոնք պարունակում են կոռուպցիոն ռիսկեր, սակայն օբյեկտիվ պատճառներով դրանք աշխատանքային խմբի մասնագետների տեսադաշտից դուրս են մնացել, քանի որ վերջիններս երբեք չեն առնչվել այդ խնդիրների և չգիտեն դրանց գոյության մասին: Արմենը մտածում է ինքնուրույն առաջարկությունների փաթեթ մշակելու ու բաժնի պետին կամ աշխատանքային խմբին ներկայացնելու մասին, նաև մտածում է դիմել պետին, որ իրեն նույնպես ներգրավեն աշխատանքային խմբում: Այդուհանդերձ, երկար մտածելուց հետո որոշում է, որ եթե իրեն անտեսում են, ուրեմն ինքը չի հուշի գործընկերներին այն խնդիրների մասին, որոնք նկատելի է, ու որոնց լուծման օրենսդրական կարգավորումների վերաբերյալ ինքն առաջարկություններ է մշակել:

## Կանոն 33

Հանրային ծառայողը պարտավոր է իր աշխատավայր հանդիսացող հանրային իշխանության մարմնում գործունեության և այլ ոլորտներում առկա հանգամանքների վերաբերյալ քննադատական մտահոգություններ արտահայտելիս լինել հարգալից և զուսպ:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Հարգալից, զուսպ ու բարեկիրթ վարքագիծ դրսևորելու պահանջը բխում է ոչ միայն բարեխղճության և հանրային շահին հավատարմության, այլև բարեկրթության և հարգալիրության ընդհանուր էթիկական սկզբունքներից: Իսկ էթիկական սկզբունքները, ինչպես դիտարկվել է վերևում, որպես ընդհանուր սկզբունքներ, համընդհանուր կիրառություն ունեն, քանի որ ակնկալվում է, որ դրանք պետք է հաշվի առնել կանոններում սահմանված բոլոր իրավահարաբերություններում: Դա է պատճառը, որ հարգալից և զուսպ լինելը՝ սույն կանոնով սահմանված սկզբունքն արտահայտված է նաև այլ կանոններում, օրինակ, կանոններ 56 և 86-ում: Այսպիսով, հանրային ծառայողը պարտավոր է, որպես ընդհանուր պահանջ, լինել հարգալից ու զուսպ քննադատական մտահոգություններ արտահայտելիս: Այս պահանջը կիրառելի է միայն իր աշխատավայր հանդիսացող մարմնի գործունեության և հանրային ծառայության այլ ոլորտների գործունեության վերաբերյալ քննադատություն արտահայտելիս: Այդուհանդերձ, կանոնի վերջին արտահայտությունը փոքր-ինչ անորոշ է առ այն, թե ինչպես պետք է մեկնաբանել «հանրային իշխանության մարմնում գործունեության» արտահայտությունը. արդյոք դա ներառում է հանրային մարմնի ներսում ցանկացած միջադեպ, թե պետք է մեկնաբանվի այնպես, որ վերաբերելի լինի հանրային մարմնի գործունեության քննադատությանն ընդհանրապես: Այդուհանդերձ, սույն կանոնի տեքստից առնվազն պարզ է, որ կանոնը կիրառելի չէ մասնավոր հարաբերությունների համար:

### Օրինակներ՝

- Հանրային ծառայողը աշխատանքային քննարկման ժամանակ անհարգալից արտահայտություններով քննադատել է օրենսդրական բարեփոխումների առաջարկների փաթեթի հեղինակներին ոչ բավարար ջանքեր կիրառելու և հանրային ռեսուրսները վատնելու համար. կանոնը կիրառելի է, քանի որ քննադատությունը վերաբերել է հանրային մարմնում ծավալված գործունեությանը:
- Հանրային մարմնում հաճախորդներ ընդունելիս հանրային ծառայողը, համոզվելով, որ հաճախորդը կրկին չի ներկայացրել պահանջված փաստաթուղթը, վիրավորական բառերով քննադատել է քաղաքացուն անբարեխղճության և իր ծառայողական ժամանակը վատնելու մեջ. կանոնը կիրառելի չի լինի, եթե մեկնաբանվի, որ քննադատությունը չի վերաբերել հանրային մարմնի գործունեությանը, այլ՝ քաղաքացու վարքագծին:
- Հանրային ծառայողը և իր կինը աշխատում են հանրային մարմնում: Նրանք վիճաբանել են աշխատավայրում և միմյանց վիրավորել անձնական, ամուսնաընտանեկան բնույթի մի հարցի շուրջ: Չնայած որ երկուսն էլ հանրային ծառայողներ են՝ կանոնը կիրառելի չէ, քանի որ վիրավորական քննադատությունները, թեև հնչել են հանրային ծառայության շենքում, որը նրանց աշխատավայրն է, դրանք չեն վերաբերել տվյալ հանրային մարմնի կամ որևէ այլ հանրային մարմնի գործունեությանը կամ որևէ այլ ոլորտում առկա հանգամանքներին:

### Կանոն 34

Հանրային ծառայողը պարտավոր է խուսափել հանրային ծառայությունը վարկաբեկելուց կամ նստմացնելուց:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Նույնանման նորմ է սահմանված նաև կանոն 65-ում, սակայն այդ նորմը վերաբերում է կոնկրետ միջավայրում՝ սոցիալական ցանցերում դրսևորված վարքագծին: Այդ իմաստով՝ պետք է հաշվի առնել, որ կանոն 65-ը կանոն 34-ի դրսևորման առանձնահատուկ եղանակ է, իսկ կանոն 34-ը՝ ընդհանուր վարքագիծ սահմանող *lex generalis* նորմ է: Առանձին հարց է, թե ինչպես պետք է մեկնաբանվեն հանրային ծառայության «վարկաբեկում» և «նսեմացում» արտահայտությունները: Միջազգային իրավունքում սահմանված է, որ վիրավորանքի և զրպարտության նորմերը չպետք է տարածվեն հաստատությունների, իրավաբանական անձանց, ընդհանուր առմամբ՝ կազմակերպությունների նկատմամբ, քանի որ կազմակերպությունները չեն կարող վիրավորվել կամ զրպարտվել: Յետևաբար, իրավահարաբերությունը ձևավորվում է կազմակերպության «բարի համբավի» կամ «գործարար համբավի» շուրջ, որոնք իրավական կատեգորիաներ են: Այսինքն, հանրային մարմնի վարկաբեկման կամ նսեմացման մասին խոսելիս պետք է նկատի ունենալ այդ մարմինների հեղինակությունը՝ «բարի համբավը» հասարակության աչքում: Նման մոտեցումը միանգամայն տեղավորվում է սույն բաժնի նպատակի ու առարկայի շրջանակներում, քանի որ այս բաժնի բոլոր նորմերը բխում են հանրային շահին հավատարմության էթիկական սկզբունքից, իսկ հանրային շահին հավատարմությունը հանրային ծառայողներից պահանջում է բարձր պահել հանրային մարմնի հեղինակությունը հասարակության աչքում: Անկասկած է, որ սույն կանոնը սահմանափակում է նշված վարքագիծը նաև անձնական տիրույթում:

### Օրինակներ՝

- Հանրային ծառայողը TikTok սոցիալական ցանցում տեղադրել է հումորային տեսանյութ, որում որևէ անվայելուչ, անպարկեշտ կամ անձի պատիվն ու արժանապատվությունը արատավորող բնույթի տեսապատկեր կամ ուղերձ չկա: Միայն այն հանգամանքը, որ հանրային ծառայողը հասարակությունում լայնորեն հայտնի, օրինական հիմքերով գործող, սակայն որոշակի քննադատության ենթարկվող սոցիալական ցանցում տեղադրել է տեսանյութ, պատասխանատվության հիմք չի կարող հանդիսանալ, քանի որ, մի կողմից, հանրային ծառայողն իրացնում է արտահայտվելու ազատության իր իրավունքը, մյուս կողմից՝ այդ իրավունքը սահմանափակվում է, երբ տեղեկությունը կամ տվյալ բովանդակությունը արատավորող բնույթի է: Արատավորող են այն տեղեկությունները կամ բովանդակությունը, որոնք ատելության կամ վուլգար խոսք են, վիրավորանք կամ զրպարտություն: Այլ կերպ ասած, բացի ատելության խոսքի բովանդակությունից, որն ինքնին անօրինական է, խոսքի այլ տեսակների արատավորող բնույթը որոշելու համար առաջարկվում է, ըստ ՀՀ դատարանների կողմից տրված մեկնաբանության, դրանց բովանդակությունը համեմատել ձևավորված հասարակական-բարոյական նորմերի կամ արժեքավորման հասարակական պատկերացումների հետ:
- Հանրային ծառայողը TikTok սոցիալական ցանցում տեղադրել է անվայելուչ ու անպարկեշտ տեսանյութ այլ անձի մասին: Անկախ այն հանգամանքից, որ տեսանյութը հանրային ծառայողի մասին չէ, դրա տեղադրումը, եթե այն արատավորող բնույթի է, վարկաբեկում ու նսեմացնում է հանրային ծառայության հեղինակությունը, քանի որ նման տեսանյութի տեղադրումն արդեն իսկ անվայել վարքագծի դրսևորում է:

- Հանրային ծառայողը TikTok սոցիալական ցանցում տեղադրել է անվայելուչ ու անպարկեշտ տեսանյութ իր կատարմամբ: Անվայելուչ վարքագիծը թեև չի առաջվում հանրային ծառայողի հանրային գործառնություններին, ստվերում է հանրային ծառայության հեղինակությունը, քանի որ անձնական արատավորող վարքագիծն ասոցացվում է հանրային ծառայության հետ ու վնասում հանրային մարմնի հեղինակությունը հանրության աչքում:

**Ուղեցույց՝** Տեղեկության կամ որևէ բովանդակության «արատավորող» բնույթի լինելը ՀՀ վճռաբեկ դատարանի կողմից մեկնաբանվել է հետևյալ կերպ.

«Օրենսդիրը պատիվն ու արժանապատվությունն արատավորող տեղեկությունների անգամ մոտավոր ցանկ չի սահմանում՝ թողնելով, որ յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում դատարանը, ելնելով ձևավորված բարոյական նորմերից, գործարար սովորույթներից, տարածված տեղեկությունների արժեքավորման հասարակական պատկերացումներից, որոշի տեղեկությունների բնույթը և դրանք հերքելու անհրաժեշտությունը: Եթե տարածված տեղեկությունները հանրության կողմից դատապարտելի կամ պարսավելի են, ապա այդպիսիք համարվում են արատավորող»:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի որոշումը ԵԿԴ/2293/02/10 քաղաքացիական գործով:

### Կանոն 35

Հանրային ծառայողը պարտավոր է չօգտագործել զբաղեցրած պաշտոնն իր, այլ անձանց կամ մասնավոր կազմակերպությունների համար արտոնություններ, բացառություններ և նպաստավոր այլ պայմաններ ստեղծելու համար:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Ինչպես հանրային ծառայողը չի կարող ընդունել անհարկի արտոնյալ վերաբերմունք իր հանդեպ, այնպես էլ չի կարող ստեղծել արտոնյալ պայմաններ այլ անձանց կամ մասնավոր կազմակերպությունների համար՝ պայմանավորված հանրային ծառայության համակարգում իր զբաղեցրած պաշտոնով: Այս կանոնի նպատակն է կանխարգելել հովանավորչությունը, որը կոռուպցիայի տեսակ է, և շահերի բախումը: Այս իմաստով սույն կանոնն ընդհանուր եզրեր ունի կանոն 45-ի հետ: Ավելին, սույն կանոնի «արտոնություններ», «բացառություններ» ու «նպաստավոր պայմաններ» հասկացությունները որոշակի հանգամանքներում կարող են նույնացվել նաև «նվեր» հասկացության հատկանիշների, օրինակ՝ «առավելություն», «գույք» և «օգուտ» հասկացությունների հետ, որի դեպքում կանոնն ընդհանուր եզրեր կունենա նաև նվերների արգելքի նորմերի հետ (կանոններ 46-48): Հանրային ծառայողը նաև պետք է զերծ մնա և չխրախուսի այնպիսի մտածելակերպ, ըստ որի՝ իր (կամ այլ հանրային ծառայողի) կարգավիճակն ու իշխանությունը հիմք են հանրային մարմինների կամ մասնավոր անձանց ու կազմակերպությունների արտոնյալ վերաբերմունքին արժանանալու կամ նրանց արտոնյալ վերաբերմունքի արժանացնելու համար:

Դրա փոխարեն հանրային ծառայողը պետք է ունենա այն մտածելակերպը, որ հանրային ծառայողը տրամադրում է իր ծառայությունները հասարակությանը, որի դիմաց նա վարձատրվում է հասարակությունից հավաքված հարկերի դիմաց՝ պայմանով, որ նա հասարակությանը մատուցում է որակյալ ծառայություն՝ հնարավորինս արիեստավարժ ու նվիրված եղանակով:

**Օրինակ՝** Մշակութային փոխանակման ծրագրերով զբաղվող հասարակական կազմակերպությունը կազմակերպում է ճանաչողական այց Բելգիայի Թագավորություն՝ Հայաստանի մանկավարժների համար՝ հանրակրթական համակարգին ծանոթանալու ու փորձի փոխանակման նպատակով: Հասարակական կազմակերպությունը կատարել է ծրագրի մասնակիցների ընտրություն՝ հաստատված ընթացակարգով: Մասնակիցների ցանկը վերջնական հաստատվել է: Կազմակերպության ղեկավարին է զանգահարել մի մանկավարժ և խնդրել իրեն նույնպես ընդգրկել ուղևորության մասնակիցների ցանկում, սակայն կազմակերպության ղեկավարը մերժել է՝ ասելով, որ ցանկն արդեն հաստատվել է, և ընթացակարգից դուրս չի կարող ավելացնել նոր մասնակցի: Հաջորդ օրը կազմակերպության ղեկավարը ստացել է հեռախոսազանգ բարձրաստիճան մի պաշտոնյայից, որը հայտնել է, որ զանգահարողն իր մայրն է ու պահանջել է, որ նրան ընդգրկեն ցանկում: Խոսակցության ընթացքում ակնարկել է իր՝ բարձրաստիճան պաշտոնատար անձ լինելու հանգամանքը, իսկ վերջում ավելացրել, որ ակնկալում է արտոնյալ մոտեցում իր մոր նկատմամբ:

## ԳԼՈՒԽ 4. ԹԱՓԱՆՑԻԿՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՀԱՇՎԵՏՎՈՂԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

**ՆԱԽԱԲԱՆ.** Թափանցիկությունն ու հաշվետվողականությունը հանրային ծառայության հիմնական սկզբունքներից են («Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 12-րդ հոդվածի 1 կետի 4-րդ ենթակետ): Այս երկու սկզբունքները երրորդ՝ մասնակցության սկզբունքի հետ կազմում են բաց կառավարման երեք անքակտելի բաղադրիչները: Թափանցիկությունը ենթադրում է, որ կառավարությունը պետք է մատչելի դարձնի ու տրամադրի տեղեկատվություն պետական ծախսերի, գնումների, հանրային ծառայությունների մատուցման և այլ կարևոր գործառնությունների իրականացման վերաբերյալ: Մասնակցությունը ենթադրում է, որ կարևոր որոշումների ընդունման, օրինակ, քաղաքականությունների և օրենքների մշակման գործընթացում պետք է ապահովել քաղաքացիների մասնակցությունը: Հաշվետվողականությունն անհրաժեշտ է, որ կառավարությունը հաշվետու լինի հանրությանը իր գործունեության համար, որի համար անհրաժեշտ է մշակել արձագանքման մեխանիզմներ: Անհնարին է պատկերացնել ժողովրդավարական կառավարման հանրային իրավունքն առանց այս երեք բաղադրիչների, որոնք հանրային ծառայողների համար նաև ստեղծում են սույն գլխում նկարագրված վարքագծային պարտավորություններ:

### Կանոն 36

Հանրային ծառայողը պարտավոր է իր լիազորություններն իրականացնելիս ապահովել թափանցիկություն և հաշվետվողականություն՝ բացառությամբ օրենսդրությամբ և հանրային իշխանության տվյալ մարմնի ներքին իրավական ակտերով սահմանված դեպքերի:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Որպես կանոն, հանրային ծառայության մարմինների ու հանրային ծառայողների գործունեության հիմնական հատկանիշը հանրայնությունն է: Հրապարակայնությունը, թափանցիկությունը, հաշվետվողականությունը և մասնակցայնությունը հանրայնության ընդհանուր սկզբունքի դրսևորումներից են: Այդուհանդերձ, Սահմանադրության համաձայն, այս դրսևորումները կարող են սահմանափակվել պետական անվտանգության, հասարակական կարգի, առողջության և բարոյականության, հանցագործությունների կանխման ու բացահայտման կամ քաղաքացիների պատվի ու բարի համբավի և այլ հիմնական իրավունքների և ազատությունների, օրինակ՝ անձնական կյանքի հարգման, հավաքների ազատության, կարծիքի արտահայտման և այլ իրավունքների ու ազատությունների պաշտպանության նպատակով: Նման սահմանափակումները պետք է, նախ և առաջ, սահմանված լինեն օրենքով, հետապնդեն իրավաչափ նպատակ ու անհրաժեշտ լինեն ժողովրդավարական հասարակությունում: «Օրենք» հասկացությունը մեկնաբանվում է լայնորեն և ընդգրկում է ցանկացած նորմատիվ իրավական ակտ, որով քաղաքացիները կարգավորում են իրենց արարքները, որոշումները և գործողությունները: Դրանք են, օրինակ, պետական, ծառայողական, բանկային, առևտրային, հարկային գաղտնիքը, որոնք համապատասխանաբար սահմանված են [«Պետական ու ծառայողական գաղտնիքի մասին» օրենքով](#), [Քաղաքացիական օրենսգրքով](#), [«Բանկային գաղտնիքի մասին» օրենքով](#) ու [Հարկային օրենսգրքով](#): Նշված օրենքներով սահմանափակումները կարող են առավել մանրամասնորեն սահմանվել նաև ներքին իրական ակտերով: Օրինակ, «Պետական և ծառայողական գաղտնիքի մասին» օրենքի 7-րդ հոդվածի հիման վրա՝ գերատեսչությունները նաև սահմանում են «գերատեսչական ցանկեր», որոնք ընդունվում են գերատեսչությունների ղեկավարների կողմից՝ ներքին իրավական ակտի միջոցով, և որոնցում սահմանվում են պետական գաղտնիքի և ծառայողական գաղտնիքի շարքին դասվող տեղեկություններ, որոնց տնօրինելու լիազորությամբ օժտված են գերատեսչության ղեկավարները:



**Օրինակ՝** «Չելսիսկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակ» հասարակական կազմակերպությունը տեղեկատվության հարցմամբ դիմել է ՀՀ պաշտպանության Նախարարին՝ խնդրելով տրամադրել տեղեկատվություն 2009 թվականին ՀՀ զինված ուժերում ծառայության ընթացքում մահացած ժամկետային և պայմանագրային զինծառայողների թվի, նրանց անուն-ազգանունների և հասցեների վերաբերյալ: Պաշտպանության Նախարարությունը մերժել է տեղեկատվության տրամադրումը՝ վկայակոչելով «Տեղեկատվության ազատության մասին» օրենքի 8-րդ հոդվածի 1-ին կետը և պատճառաբանել, որ պահանջվող տեղեկատվությունը ՀՀ պաշտպանության Նախարարի հրամանով գործողության մեջ դրված՝ գաղտնագրման ենթակա տեղեկությունների «գերատեսչական ցանկի» համաձայն գաղտնի տեղեկատվություն է և «Պետական և ծառայողական գաղտնիքի մասին» օրենքի 4-րդ հոդվածի պահանջների համաձայն՝ համարվում է ծառայողական գաղտնիք: Կազմակերպությունը կրկին դիմել է Նախարարությանը՝ խնդրելով տրամադրել ՀՀ պաշտպանության Նախարարի հրամանը և դրանով գործողության մեջ դրված «գերատեսչական ցանկը»: Այդ դիմումը նույնպես մերժվել է Նախարարության կողմից այն հիմնավորմամբ, որ վկայակոչված օրենքի նույն դրույթի համաձայն՝ և՛ պաշտպանության Նախարարի հրամանը, և՛ գերատեսչական ցանկը գաղտնի են:

Հետագայում այս վեճը լուծվեց Սահմանադրական դատարանի **ՍԴԴ-1010** որոշմամբ, որով սահմանվեց, որ գերատեսչական ցանկերը չեն կարող գաղտնիացված լինել և պետք է հրապարակվեն: Այդ որոշումից հետո գերատեսչական ցանկերը, այդ թվում՝ նաև պաշտպանության Նախարարի հրամանով ընդունված **գերատեսչական ցանկը** դարձան հանրության համար հասանելի:

**Ուղեցույց՝** 2022 թվականի հունիսի 24-ին Եվրոպայի խորհրդում Հայաստանի Հանրապետության մշտական ներկայացուցիչը ստորագրեց Պաշտոնական փաստաթղթերի մատչելիության մասին Եվրոպայի խորհրդի **կոնվենցիան**: Կոնվենցիայով ամրագրվում է պաշտոնական փաստաթղթերի հասանելիության ընդհանուր իրավունքը: Կոնվենցիան հնարավորություն է ստեղծում չափանիշներ ներդնել ազգային օրենսդրությունում և պրակտիկայում, որոնք ապահովում են պետական կառույցների գործունեության առավել բարձր թափանցիկություն, ինչը լավ կառավարման, ժողովրդավար և բազմակարծությամբ նշանավորվող հասարակության կարևոր ցուցանիշ է: Այն նաև հնարավորություն է ընձեռում անհատին լիարժեքորեն իրացնել իր հիմնարար իրավունքները՝ բարձրացնելով քաղաքացու վստահությունը պետական մարմինների նկատմամբ:

### Կանոն 37

Հանրային ծառայողը պարտավոր է հանրային իշխանության այլ մարմինների հետ գործողությունները համակարգելիս և համագործակցելիս գործել թափանցիկ, ինչպես նաև պատշաճ կերպով արձագանքել առաջացած խնդիրներին:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Յանրային ծառայության թափանցիկությունն ու հաշվետվողականությունը դրսևորվում են ոչ միայն ուղղահայաց հարաբերություններում (հանրային ծառայության մարմին-քաղաքացի), այլև հորիզոնական հարաբերություններում՝ հանրային ծառայության մարմինների միջև փոխգործակցության տիրույթում: Այս սկզբունքի իրավական բովանդակությունը ամրագրված է «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» օրենքի 15-րդ հոդվածում (վարչական մարմինների փոխադարձ օգնության պարտականությունը), ինչպես նաև դրա ընթացակարգային երաշխիքները՝ արտահայտված 16, 17 և 18-րդ հոդվածներում: Անկասկած է, որ փոխգործակցություն հայցելիս կամ մերժելիս պետք է հետևել վարչարարության հիմնարար սկզբունքներին, ինչպիսիք են համաչափությունը, կամայականության արգելքը, հայեցողության սահմանափակումը, ձևական պահանջների չարաշահման արգելքը, առավելագույնի սկզբունքը և այլ հիմնարար սկզբունքներ: Թեև վարչարարությունը վարչական մարմինների արտաքին ներգործություն ունեցող գործունեություն է, որը եզրափակվում է վարչական կամ նորմատիվ ակտերի ընդունմամբ, այն նաև վարչական մարմինների գործողություն կամ անգործություն է, որը քաղաքացիների համար առաջացնում է փաստական հետևանքներ: Յետևաբար, փոխգործակցության թափանցիկությունը կարևոր է նաև արդյունավետ կառավարման համար՝ ընթացիկ մարտահրավերները վեր հանելու և դրանց լուծմանը հետամուտ լինելու գործընթացներում, նաև քաղաքացիների իրավունքների պաշտպանության, հանրային մարմինների նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու և, ըստ այդմ, ժողովրդավարական կառավարման հանրային իրավունքի իրացման համար: Նման գործառնությունների արդյունավետ իրագործումը հաճախ կախված է հանրային իշխանության մարմինների միջև տվյալների փոխանակումից, տարբերմարմինների փոխհամաձայնեցված գործողություններից և համադրելի չափանիշներին հետևելուց և փոխգործակցության այլ ձևերից, որոնք ապահովում են հանրային մարմինների թափանցիկությունն ու հաշվետվողականությունը:

**Օրինակ 1.** 2023 թվականի հունվարի 20-ին Ազգային ժողովում՝ մշտական խորհրդարանական երեք հանձնաժողովների համատեղ նիստում, Յաշվեքննիչ պալատի 7-րդ վարչության պետը [հայտարարեց](#), որ Առողջապահության նախարարությունը տվյալներ չի տրամադրել իր տնտեսական արդյունավետությունը Յաշվեքննիչ պալատի կողմից գնահատելու համար: Ըստ վարչության պետի՝ Յաշվեքննիչ պալատում լուրջ խնդիրներ են ծագել տեղեկատվության տրամադրման հարցում, որը հիմնականում կապված է տեղեկատվության տրամադրման սահմանափակումների հետ: Որոշ դեպքերում տեղեկություն ընդհանրապես չի եղել: Այս ամենը զգալիորեն սահմանափակել է ստուգման շրջանակը՝ անհնարին դարձնելով պատշաճ գնահատումը: Առողջապահության նախարարությունը տեղեկատվություն չի տրամադրել ծրագրից օգտվող և «ԱրմՄեդ» առողջապահության էլեկտրոնային համակարգում գրանցված շահառուների նույնականացման, ինչպես նաև քաղաքացիներին տրված ուղեգրերի մասին, որով հնարավորություն չի տրվել համեմատելու շահառուներին մատուցված ծառայությունների ֆինանսավորման հիմքում ընկած ցուցանիշները, ինչպես նաև՝ դրանց ճշտությունը: Ձեկույցներում նշված տեղեկատվության հավաստիությունը նույնպես պատշաճ կերպով չի վերլուծվել: Այդ իսկ պատճառով Յաշվեքննիչ պալատը զրկվել է վերոնշյալ միջոցառումների նպատակային իրականացման արդյունավետությունը գնահատելու հնարավորությունից:

**Օրինակ 2.** ՊԵԿ հեռախոսազանգերի բաժինը կազմակերպություններին և ֆիզիկական անձանց տրամադրում է տեղեկատվություն հարկային և մաքսային հարաբերությունները կարգավորող օրենսդրության պահանջների պարզաբանման վերաբերյալ՝ ՊԵԿ իրավասությունների շրջանակներում, հարկային և մաքսային վարչարարության, հարկային և մաքսային մարմինների և դրանց պաշտոնատար անձանց գործառնության իրավասությունների և պարտականությունների վերաբերյալ:

Հեռախոսազանգերի կենտրոն-բաժինն աշխատում է յուրաքանչյուր աշխատանքային օր՝ ժամը 09:00-18:00: Այս տեղեկատվությունը զետեղված է ՊԵԿ-ի պաշտոնական կայքէջում: ՊԵԿ-ի մաքսային ծառայության աշխատանքը շուրջօրյա է, քանի որ օրվա տարբեր ժամերին Հայաստանի Հանրապետություն են ներկրվում և արտահանվում ապրանքներ: Գործնականում սահմանային անցակետերում քաղաքացիները հաճախ, համաձայն չլինելով մաքսային ծառայության աշխատակիցների պահանջների հետ, փորձում են ՊԵԿ-ի հեռախոսազանգերի կենտրոնից իրենց իրավունքների և պարտականությունների վերաբերյալ ստանալ տեղեկատվություն, սակայն չեն կարողանում, քանի որ այն գիշերային ժամերին չի գործում: Հեռախոսազանգերի կենտրոնի շուրջօրյա չգործելու պատճառով արագ արձագանքում պահանջող բողոքները տեղ չեն հասնում և ողջամիտ ժամկետում չեն լուծվում: Այս խնդրին առնչվում են նաև պետական այլ մարմինների կամ կազմակերպությունների աշխատակիցները:

**Ուղեցույց՝** Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի հետ հարաբերություններում հանրային մարմինների փոխգործակցության սկզբունքն արտահայտված է «Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» օրենքի 25-րդ հոդվածի 4-րդ մասում, որը հետևյալն է.

4. Հայտարարագրերի վերլուծության գործընթացում ապահովվում է պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, ինչպես նաև սույն հոդվածի 2-րդ մասում նշված կազմակերպությունների՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով մշակված տեղեկատվական բազաների հետ Հանձնաժողովի տեղեկատվական բազայի փոխգործելիությունը և հայտարարագրման ենթակա տվյալներին Հանձնաժողովի առցանց հասանելիությունը:

### **Կանոն 38**

Հանրային ծառայողը պարտավոր է բացառել չճշտված, իրականությանը չհամապատասխանող և ապակողմորոշող տեղեկությունների տրամադրումը, այլ հանրային ծառայողներից չպահանջել նման տեղեկությունների տրամադրում:

### **ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ**

Նորմը կարգավորում է այնպիսի վարքագիծը, երբ հանրային ծառայողը տրամադրում է իրականությանը չհամապատասխանող տեղեկություններ և դիտավորությամբ, և՛ առանց դիտավորության: Այդ է պատճառը, որ նորմում սահմանված է ինչպես չճշտված ու իրականությանը չհամապատասխանող, այնպես էլ ապակողմորոշող տեղեկությունների տրամադրման (ըստ՝ ապատեղեկատվության) արգելքը: Ինչպես չճշտված տեղեկությունների, այնպես էլ ապատեղեկատվության տարածումը կարող են խորությամբ խաթարել հանրության վստահությունը լեգիտիմ իշխանությունների հանդեպ: Ավելին, դրանք կարող են խաթարել կարևոր քաղաքականությունների, ծրագրերի իրականացումը հանրային մարմինների կողմից, երբ նրանք ստանում են իրականությանը չհամապատասխանող տեղեկություններ այլ մարմինների կողմից: Իսկ ուղղահայաց իրավահարաբերություններում հանրային մարմնի՝ իրականությանը չհամապատասխանող տեղեկատվությունը կարող է իրավական անդառնալի հետևանք ունենալ քաղաքացիների համար: Այդ հանգամանքը հատկապես զգայուն է ներկա տեղեկատվական զարգացած տեխնոլոգիաների պարագայում, որոնց անբարեխիղճ օգտագործումը կարող է խորը ազդեցություն թողնել նրա վրա, թե ինչպես են մարդիկ ընկալում և օգտագործում տեղեկատվությունը՝ ընդհուպ դրա հիման վրա անհատական, կարևոր որոշումներ կայացնելը:

**Օրինակ 1.** Մարդու իրավունքների պաշտպանի՝ 2019 թվականի տարեկան [հաղորդման](#) մեջ ներկայացվել են օրինակներ Չարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության և Նրա հետ համագործակցող պետական մարմինների անարդյունավետ փոխգործակցության պատճառով տեղեկատվության փոխանակման խզումների մասին, որը քաղաքացիների համար առաջացրել է բացասական իրավական հետևանքներ (էջ 248): Մասնավորապես, մեկ դրվագով, հարկադիր կատարողն արգելանք էր դրել պարտապանի ամուսնու աշխատավարձի վրա, քանի որ Անշարժ գույքի կադաստրի կոմիտեից ստացել էր տվյալներ, որ պարտապանի ամուսնու անունով գրանցված անշարժ գույք չէր հայտնաբերվել, մինչդեռ նույն անձի վերաբերյալ, պարտապանի դիմումին ի պատասխան, կոմիտեն նշել էր, որ պարտապանի անվամբ ընդհանուր բաժնային սեփականության իրավունքով գրանցված գույք կա: Այսինքն, կոմիտեն տրամադրել էր իրականությանը չհամապատասխանող տեղեկություն Չարկադիր կատարումն ապահովող ծառայությանը:

**Օրինակ 2.** Մեկ այլ դրվագով, թեև Կադաստրի կոմիտեին Չարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության կողմից գրություն հասցեագրելու օրվա դրությամբ կոնկրետ հասցեում գտնվող անշարժ գույքի նկատմամբ առկա են եղել սահմանափակումներ, ծառայությանն ուղղված Կոմիտեի պարզաբանմամբ նշվել է, որ անշարժ գույքի վրա սահմանափակումներ դրված չեն: Նշված տեղեկատվության հիման վրա հարկադիր կատարողը կարճել է կատարողական վարույթը, քանի որ կատարողական թերթի պահանջն է եղել կոնկրետ հասցեում գտնվող անշարժ գույքի նկատմամբ առկա բոլոր սահմանափակումները վերացնելը: Ստացվում է, որ Չարկադիր կատարումն ապահովող ծառայությանը Կադաստրի կոմիտեի կողմից ներկայացված սխալ տեղեկատվության հետևանքով չի ապահովվել դատական ակտի կատարումը, իսկ կատարողական վարույթը կարճվել է օրենքի խախտմամբ:

### Կանոն 39

Չանրային ծառայողը պարտավոր է օրենքով սահմանված դեպքերում Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի կողմից ներկայացված հարցումներին ի պատասխան Օրենքով սահմանված կարգով ներկայացնել պարզաբանումներ և լրացուցիչ նյութեր՝ գույքի, եկամուտների, ծախսերի և շահերի հայտարարագրերի ստուգման և վերլուծության նպատակով:

### ՊԱՐՁԱԲԱՆՈՒՄ

«Չանրային ծառայության մասին» օրենքի 34-րդ հոդվածի հիմքով, հայտարարատու պաշտոնատար անձինք պարտավոր են սահմանված կարգով Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով ներկայացնել գույքի, եկամուտների և շահերի հայտարարագիր: «Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» օրենքի 25-րդ հոդվածի 7-րդ մասի հիման վրա՝ եթե հայտարարագրերի վերլուծության արդյունքում մնում են կասկածներ, որ հայտարարատու պաշտոնատար անձի կամ իր ընտանիքի կազմի մեջ մտնող անձի գույքի փոփոխությունը (գույքի ավելացումը և (կամ) պարտավորությունների նվազումը) ողջամտորեն չի հիմնավորվում օրինական եկամուտներով, կամ վերջիններիս մոտ առկա է չհայտարարագրված կամ ոչ ամբողջական հայտարարագրված գույք, կամ եկամտի աղբյուրը օրինական կամ արժանահավատ չէ, Չանձնաժողովն իրավասու է հայտարարատուից հայցելու պարզաբանում կամ լրացուցիչ նյութեր՝ դրանք ներկայացնելու համար տրամադրելով նվազագույնը տասը, իսկ առավելագույնը՝ 30 օր ժամկետ: Այս նորմը հայտարարատու անձանց մոտ առաջացնում է օրենքով սահմանված կարգով Չանձնաժողովին արձագանքելու և պահանջված տեղեկությունները ներկայացնելու պարտականություն: Սույն կանոնը նշված պարզաբանումներն ու լրացուցիչ նյութեր ներկայացնելը սահմանում է նաև որպես վարքագծային պարտականություն:

**Օրինակ 1.** 2020 թվականի հուլիսի 6-ին Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովը հարուցել է թիվ [03/2020](#) վարույթը քաղաքական գործչի կողմից անհամատեղելիության պահանջների առերևույթ խախտման վերաբերյալ: Վարույթի շրջանակներում Հանձնաժողովն ուսումնասիրել է քաղաքական գործչի և իր ընտանիքի անդամների կողմից 2011-2019թթ. համար ներկայացրած հայտարարագրերը և ստացված տվյալները համադրել է ՀՀ իրավաբանական անձանց էլեկտրոնային ռեգիստրից ստացված տեղեկատվության հետ՝ այն ժամանակաշրջանի համեմատությամբ, երբ քաղաքական գործիչն Ազգային ժողովի պատգամավոր էր: Նրա մասնակցությամբ մի շարք ընկերություններին վերաբերող փաստաթղթերի ուսումնասիրությամբ հնարավոր անհամատեղելիության փաստի առկայությունը ստուգելու նպատակով՝ Հանձնաժողովը քաղաքական գործչին է ներկայացրել գրություն՝ առաջարկելով ներկայացնել փաստաթղթեր տվյալ ժամանակահատվածում բաժնեմասի հավատարմագրային կառավարման մասին, ինչպես նաև ներկայացնել պարզաբանումներ մի շարք տեսանյութերի վերաբերյալ, որտեղ առերևույթ դրսևորվում է նրա ներգրավվածությունը վերջինիս կողմից հավատարմագրային կառավարման հանձնված ընկերությունների գործադիր մարմինների որոշումների կայացման գործընթացին, ինչպես նաև, թե ինչ լիազորությունների շրջանակներում է վերջինս հանդես եկել ձեռնարկատիրական գործունեության և ներդրումների վերաբերյալ բանակցություններում և քննարկումներում: Ներկայացրած գրություններին ի պատասխան՝ քաղաքական գործիչն իր ներկայացուցչի միջոցով ներկայացրել է պարզաբանումներ վերը նշված հարցերի վերաբերյալ:

**Օրինակ 2.** Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովն էլեկտրոնային հայտարարագրերի ռեեստրի տվյալների ուսումնասիրության արդյունքներով [պարզել է](#), որ համայնքապետարանի աշխատակազմի քարտուղարը չի ներկայացրել 2021 թվականի գույքի, եկամուտների, շահերի և ծախսերի տարեկան հայտարարագիրը: Հանձնաժողովը համայնքային ծառայողին ուղարկել է գրավոր ծանուցում հայտարարագիրը չներկայացնելու վերաբերյալ՝ միաժամանակ առաջարկելով ծանուցումը ստանալուց հետո 30 օրվա ընթացքում հայտարարագրման էլեկտրոնային համակարգի միջոցով էլեկտրոնային եղանակով ներկայացնել հայտարարագիրը: Ծանուցումը ստանալուց հետո 30 օրվա ընթացքում համայնքային ծառայողը հայտարարագիրը չի ներկայացրել: Հանձնաժողովը համայնքային ծառայողին գրությամբ հրավիրել է մասնակցելու նշված փաստերի առնչությամբ վարչական իրավախախտման մասին արձանագրության կազմմանը: Համայնքային ծառայողը չի ներկայացնել նիստին: Նրա բացակայությամբ կազմվել է վարչական իրավախախտումների մասին օրենսգրքի 169.28 հոդվածի խախտման հատկանիշներով արձանագրություն, որը վարչական իրավախախտման գործի քննության տեղի և ժամանակի մասին գրությամբ առաքվել է ծառայողին, սակայն նա չի ներկայացնել վարչական գործի քննության նիստին, և նիստը կայացել է նրա բացակայությամբ: Մինչև նիստի կայանալը ծառայողը ներկայացրել է հայտարարագիրը: Հաշվի առնելով այդ հանգամանքը՝ Հանձնաժողովը ազատել է համայնքային ծառայողին վարչական պատասխանատվությունից, հայտարարել է նրան բանավոր նկատողություն և կարճել է վարչական գործի վարույթը:

#### Կանոն 40

Հանրային ծառայողը պարտավոր է օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով ապահովել հանրության մասնակցությունը որոշումների կայացման հարցում:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Թափանցիկության, հաշվետվողականության և մասնակցության՝ որպես բաց կառավարման երեք անքակտելի բաղադրիչների պահանջներից է նաև, որ հանրային մարմիններն իրենց որոշումները կայացնեն հանրության ներկայացուցիչների ներկայությամբ և մասնակցությամբ: Հանրության այն խմբերը կամ համայնքները, որոնց վրա հանրային մարմինների որոշումները ունենալու են ազդեցություն (օրինակ՝ հողատարածքների օտարում, բաց հանքի շահագործում բնակավայրի մոտակայքում, հիդրոտեխնիկական կառուցվածքների շահագործում ջրային ռեսուրսների օգտագործմամբ և այլն), պետք է լսված լինելու և իրենց տեսակետներն արտահայտելու հնարավորություն ունենան: Նման ծրագրերի մշակման կամ իրագործման պատասխանատու հանրային ծառայողները պետք է հատկորոշեն այն ազդակիր համայնքները, որոնց վրա տվյալ գործունեությունն ունենալու է հնարավոր ազդեցություն, և ապահովեն նման համայնքներին լսելու, որոշումների կայացմանը մասնակցելու իրավունքները:

Հանրային մարմինների և հանրային ծառայողների՝ որոշումների կայացման գործընթացին հասարակության անդամների մասնակցությունն ապահովելու պարտականությունը սահմանված է մի շարք օրենքներով, օրինակ, «Շրջակա միջավայրի վրա ազդեցության և փորձաքննության մասին» օրենքով՝ կապված շրջակա միջավայրի վրա ազդեցության պարագայով կամ «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» օրենքով՝ պայմանավորված հասարակական կյանքում հավասար մասնակցության և արդյունավետ սոցիալական ներառման ապահովման՝ նրանց իրավունքի իրացման հանգամանքով:

Հանրության ներկայությունը և մասնակցությունը կարող է սահմանափակվել, որը սակայն պետք է նախ և առաջ սահմանվի օրենքով, ինչպես նաև լինի համաչափ՝ հետապնդվող իրավաչափ նպատակ(ներ)ի համեմատ: Այլ կերպ ասած, սահմանափակման համար ընտրված միջոցները (օրինակ՝ հանրության ներկայացուցիչների ներկայության կամ մասնակցության սահմանափակման հիմքերը, տևողությունը, հասանելիության ու մատչելիության շրջանակները և այլն) պետք է տվյալ իրավիճակում խստորեն համարժեք լինեն սահմանափակման նպատակներին: Այսինքն, միջոցները և նպատակները պետք է հավասարակշռվեն: Երբ խախտվում է այս հավասարակշռությունը, Նշանակում է, որ տվյալ վարչական մարմինն չի հաջողվել արդարացիորեն ու ողջամտորեն հավասարակշռել հանրության ներկայացուցիչների շահերը, իրավունքները և ազատությունները վարչական մարմնի՝ հանրային շահով պայմանավորված գործառնությունների ու լիազորությունների հետ:

**Օրինակ՝** «Ջինջ Արփա հիդրո» ՍՊԸ-ի վերաբերյալ պետական փորձաքննական [Եզրակացության](#) համաձայն՝ Վայոց ձորի մարզում՝ Արփա գետի վրա, նախատեսվում էր կառուցել 1-10 Մվտ հզորությամբ «Ջերմուկհիդրո» ՓԲԿ, որի նախագծի հանրային քննարկումների ժամանակ մոտակա համայնքի բնակիչների մեծ մասը դեմ է արտահայտվել դրա իրականացմանը՝ պայմանավորված այն մտահոգությամբ, որ «Ջերմուկհիդրո» ՓԲԿ-ի կառուցումը և շահագործումը նշված գետահատվածում կմեծացնի Արփա գետի ծանրաբեռնվածությունը ՓԲԿ-ով, քանի որ արդեն իսկ շահագործվում էին չորս ՓԲԿ-եր, և ևս մեկ կայանի կառուցումը կարող էր հանգեցնել առկա բնապահպանական ռիսկերի ավելացմանը: Այդ հանգամանքով պայմանավորված՝ իրավասու հանրային մարմնի կողմից որոշվել է նախագծի՝ շրջակա միջավայրի վրա ազդեցության նախնական գնահատման հայտին տալ բացասական եզրակացություն:

**Ուղեցույց՝ «Բնապահպանական վերահսկողության մասին» օրենքի** 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ բնապահպանական վերահսկողության հիմնարար սկզբունքներից է «բնապահպանական հիմնախնդիրների լուծման գործընթացում հասարակայնության մասնակցության ապահովումը»:

«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» օրենքի 16 և 17-րդ հոդվածների համաձայն՝ բնակելի շենքի համընդհանուր դիզայնի քաղաքաշինական նորմ կամ չափանիշ մշակելիս իրավասու պետական մարմինը պետք է ապահովի հաշմանդամություն ունեցող անձանց հիմնահարցերով զբաղվող կազմակերպության մասնակցությունը:

## ԳԼՈՒԽ 5. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ

### Կանոն 41

Հանրային ծառայողն իր լիազորություններն իրականացնելիս պարտավոր է խուսափել այնպիսի գործողության կատարումից կամ որոշման կայացումից, որը ողջամտորեն կարող է մեկնաբանվել որպես ուղղակի կամ անուղղակի անձնական շահով կամ Օրենքի իմաստով՝ իր հետ փոխկապակցված անձի շահով առաջնորդվել:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Շահերի բախումը մի իրավիճակ է, երբ հանրային ծառայողն իր լիազորություններն իրականացնելիս առաջնորդվում է ոչ թե ծառայողական, այլ իր կամ իր հետ փոխկապակցված անձի անձնական շահով, քանի որ ունի մասնավոր կարգավիճակից բխող շահեր:

Տեսականորեն, իրավական փաստաթղթերում կարելի է հանդիպել իրական, թվացյալ և պոտենցիալ շահերի բախման սահմանումներ: «Հանրային ծառայության մասին» օրենքում սահմանված են իրական և պոտենցիալ շահերի բախման դեպքերը («մասնավոր շահերն ազդում են կամ կարող են ազդել...»):

Կանոն 41-ով սահմանված է թվացյալ շահերի բախման սահմանումը. շահերի բախման առկայությունը գնահատվում է օբյեկտիվ դիտորդի (անաչառ երրորդ անձ) տեսանկյունից՝ ընկալմամբ («ողջամտորեն կարող է մեկնաբանվել...»): Դա նշանակում է, որ շահերի բախման իրավիճակում հայտնվելը ինքնին բավարար հիմք է պատասխանատվության համար՝ անկախ դիտավորությունից: Նման հանգամանքում ծառայողի սուբյեկտիվ ընկալումը կամ դիտավորության առկայությունը և կամ դրա բացակայությունը էական չեն, սակայն այդ հանգամանքն անհրաժեշտ է հաշվի առնել տույժի համաչափության տեսանկյունից:

Կանոն 42-ում նշված «անձնական շահ» եզրը, Օրենքի 33-րդ հոդվածի 2-րդ մասի մեկնաբանմամբ, նշանակում է արտոնություն՝ ուղղված հանրային ծառայողին, նրան փոխկապակցված անձանց կամ այն անձանց կամ կազմակերպություններին, որոնց հետ հանրային ծառայողը կամ փոխկապակցված անձն ունի գործարար, քաղաքական կամ այլ գործնական կամ անձնական հարաբերություններ:

Շահերի բախման իրավիճակը ծագում է միայն հանրային ծառայողի կողմից իր լիազորություններն իրականացնելու շրջանակում: Այսինքն, շահերի բախումը չի վերաբերում անձնական, մասնավոր կյանքին՝ բացառությամբ, երբ մասնավոր կյանքի շրջանակում ստեղծված իրավիճակը կապ ունի հանրային ծառայողի լիազորությունների իրականացման հետ:

Ըստ կանոն 41-ի՝ անձնական (մասնավոր) շահով առաջնորդվելը կարող է լինել ուղղակի կամ անուղղակի կերպով: Ուղղակի անձնական շահը վերաբերում է անմիջապես հանրային ծառայողին: Անուղղակի անձնական շահը վերաբերում է այն անձանց, որոնց բարեկեցությունը կարևոր նշանակություն ունի հանրային ծառայողի համար, կամ որոնք զգալի ազդեցություն ունեն հանրային ծառայողի վրա: Այդպիսին են, օրինակ, փոխկապակցված, ինչպես նաև անձնական այլ հարաբերություններով կապված անձինք, գործընկերները, մասնավոր աշխատողները, ծառայություն մատուցողները՝ շարունակական անձնական փոխհարաբերությունների հիման վրա և այլն: Հանրային ծառայողի անուղղակի շահեր կարող են լինել, օրինակ, այլ անձանց շահերը, որոնք թանկ են նրա համար, որոնցից նա օգուտ է ստանում կամ կախված է, որոնց հետ կոնֆլիկտի մեջ է:



Շահերի բախման օրինակներ են.

**Օրինակ 1.** Հանրային ծառայողն իրականացնում է այն ձեռնարկության տեսչական ստուգումը, որի ղեկավարն իր նկատմամբ քաղաքացիական հայց է ներկայացրել դատարան:

**Օրինակ 2.** Մերձավոր ազգակցությամբ կապված հանրային ծառայողներն աշխատում են համատեղ, և նրանց ծառայությունը կապված է միմյանց նկատմամբ անմիջական ենթակայության և վերահսկողության հետ (ենթակա է քննարկման նաև այլ սահմանափակումների համատեքստում):

**Օրինակ 3.** Թափուր հաստիքի մրցույթի հարցազրույցի փուլի ժամանակ պետական կառույցի ղեկավարն ասել է, որ քանի դեռ վերջինս զբաղեցում է իր պաշտոնը, թեկնածուն չի կարող աշխատել նույն մարմնում:

**Օրինակ 4.** Պետական քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձի եղբայրը ներգրավվել է պետական գնումների գործընթացներում: Քաղաքական պաշտոնի ստանձնումից հետո վերջինիս եղբոր ղեկավարած ընկերությունները մասնակցել են պետական քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձի աշխատավայր հանդիսացող պետական մարմնի կողմից պատվիրված գնման գործընթացներին, ճանաչվել են հաղթող և մատակարար:

**Ուղեցույց՝ Գլոբալ հակակոռուպցիոն ուղեցույցում** շահերի բախումը սահմանվում է հետևյալ կերպ.

«Շահերի բախում տեղի է ունենում այն դեպքում, երբ բախվում են (կամ շատ հավանական է, որ կբախվեն) անձի՝ ընտանիքի, ընկերների, աշխատանքի, քաղաքական շահերի հետ կապված բազմաթիվ շահեր, պարտականություններ կամ պարտավորություններ: Դրանք ունեն ընդհանրություններ՝ հաշվի առնելով բազմաթիվ հետաքրքրությունները, որ մարդիկ անխուսափելիորեն ունեն, և դրանք անհրաժեշտաբար չեն ներառում ոչ պատշաճ կամ կոռուպցիոն վարքագիծ, թեև կարող են հանգեցնել նման վարքագծի»:

#### Կանոն 42

Եթե հանրային ծառայողի կողմից կամ նրա մասնակցությամբ իր լիազորությունների շրջանակում գործողության կատարումը կամ որոշման ընդունումը կարող է հանգեցնել շահերի բախման, ապա հանրային ծառայողը պարտավոր է իր վերադաս անձին կամ անմիջական ղեկավարին, իսկ վերադաս անձ կամ անմիջական ղեկավար չունենալու դեպքում՝ Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովին պաշտոնական հաղորդակցման միջոցներով գրավոր հայտարարություն ներկայացնել շահերի բախմանը վերաբերող հանգամանքների մասին: Նախքան վերադաս անձի կամ անմիջական ղեկավարի գրավոր հանձնարարությունը կամ Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի կողմից առաջարկություն ստանալը՝ հանրային ծառայողը պարտավոր է զերծ մնալ հարցի վերաբերյալ որևէ գործողություն կատարելուց կամ որոշում ընդունելուց:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Նույնանման դրույթ է սահմանված նաև «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 29-րդ հոդվածի 5-րդ մասում: Այդուհանդերձ, Օրենքում նաև սահմանված է, որ գրավոր հայտարարությունը անհրաժեշտ է ներկայացնել 10-օրյա ժամկետում, որը ենթակա է անհապաղ քննության: Սույն կանոնն անհրաժեշտ է կարգալ նաև Օրենքի 29-րդ հոդվածի 4-րդ կետի համատեքստում՝ առ այն, որ, թեև կանոն 42-ի պահանջը գործողության կատարումից կամ որոշում ընդունելուց զերծ մնալու մասին գործում է այն պահից, երբ հանրային ծառայողը ներկայացրել է գրավոր հայտարարություն, 29-րդ հոդվածի 4-րդ կետով սահմանված պահանջը գործում է անկախ նման հայտարարություն ներկայացնելու հանգամանքից: Ընդ որում, այս կետում սահմանված են գործողության կամ որոշման առավել լայն նկարագրեր, օրինակ՝ որոշման կայացմանն ուղղված նախապատրաստական աշխատանքներին (փաստաթղթերի նախագծերի կազմում, քննարկումների կազմակերպում, որոշման վրա ազդեցություն ունեցող հանձնախմբերի ձևավորում և այլն) մասնակցելը կամ այլ կերպ որոշման կայացման գործընթացին մասնակցելը:

**Օրինակ 1.** Պետական իրավասու մարմինը, որպես պատվիրատու, իրականացնում է գնումների գործընթաց: Պատվիրատուի ղեկավարի հրամանով ձևավորվում է գնահատող հանձնաժողով, Ա-ն պատվիրատուի կողմից նշանակվում է հանձնաժողովի համակարգող քարտուղար: Հանձնաժողովը սկսում է բաց մրցույթի նախապատրաստական աշխատանքները՝ հաստատում է հայտարարության և հրավերի տեքստերը, ինչպես նաև կատարում օրենքով սահմանված այլ գործողություններ: Հայտերի բացման նիստին հանձնաժողովի քարտուղարը հայտարարում է, որ մրցույթին հայտ է ներկայացրել նաև իր ամուսնու քրոջ որդին, հետևաբար պատրաստվում է նիստից անմիջապես հետո, «Գնումների մասին» օրենքի 33-րդ հոդվածի 7-րդ մասով սահմանված կարգով, ինքնաբացարկ հայտնել:

Փաստի մասով հարուցված ծառայողական քննության ընթացքում պարզվել է, որ հանձնաժողովի քարտուղարն իր քրոջ որդուն՝ մրցույթին հայտ ներկայացնելու մտադրության մասին իմացել էր մրցույթի հայտարարության տարածումից անմիջապես հետո, երբ վերջինս հայտ ներկայացնելու իր մտադրության մասին նրան տեղեկացրել էր հեռախոսով:

Հարցին, թե արդյոք նա չէր կարծում, որ այդ պահից ունեցել է կամ կարող էր ունենալ շահերի բախում, վերջինս պատասխանել է, որ ինքն առաջնորդվել է «Գնումների մասին» օրենքով, որի համաձայն՝ շահերի բախման առկայության դեպքում օրենքը պարտավորեցնում է այդ մասին տեղեկացնել հայտերի բացման նիստի ընթացքում, իսկ ինքնաբացարկ հայտնել՝ նիստից անմիջապես հետո:

Ինքը քրոջ որդու հայտը բացելուն պես կատարել է իր հայտնի հայտարարությունը, իսկ նիստից անմիջապես հետո ներկայացրել է ինքնաբացարկի գրավոր հայտարարություն:

**Պատասխան՝** Հանձնաժողովի քարտուղարի գործողությունները համապատասխանել են շահերի բախման վերաբերյալ «Գնումների մասին» օրենքի պահանջին, սակայն խախտել են շահերի բախման վերաբերյալ Օրենքի 29-րդ հոդվածի 4-րդ կետով և Կանոնների 42-րդ կանոնով սահմանված բարեվարքության մի շարք պահանջներ, եթե խնդիրը դիտարկվի այն տեսանկյունից, որ հանրային ծառայողը պարտավոր էր կատարել նշված նորմերով սահմանված գործողություններն այն պահից, երբ գիտեր կամ չէր կարող չիմանալ, որ հայտնվել է կամ կարող էր հայտնվել շահերի բախման իրավիճակում:

**Ուղեցույց՝** ԵՆ ՆԿ Հանրային պաշտոնյաների վարքագծի կանոնակարգի մասին **R (2000) 10 հանձնարարականում** շահերի բախման սահմանումը ներառում է իրական և պոտենցիալ շահերի բախման իրավիճակները:

Հոդված 13 – Շահերի բախում

1. Շահերի բախում առաջանում է այնպիսի իրավիճակում, երբ հանրային պաշտոնյան ունի մասնավոր շահեր, որոնք այնպիսին են, որ ազդում են կամ կարող են ազդել նրա կողմից՝ իր պարտականությունների անաչառ ու օբյեկտիվ կատարման վրա:

...

3. Քանի որ պետական պաշտոնյան սովորաբար միակ մարդն է, որը գիտի՝ արդյո՞ք ինքը գտնվում է այդ իրավիճակում, պատասխանատու է հետևյալի համար.

- զգոն լինել ցանկացած փաստացի կամ հնարավոր շահերի բախման իրավիճակի նկատմամբ ...

### Կանոն 43

Հանրային ծառայողը պարտավոր է իր լիազորությունները կատարելիս խուսափել այնպիսի հարաբերություններից, որոնք առաջացնում են կամ կարող են առաջացնել շահերի բախում կամ որոնց առկայության պայմաններում ծառայողը հնարավորություն չի ունենա անաչառ և անկողմնակալ կատարելու իր պարտականությունները:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Ի տարբերություն կանոն 41-ի, որտեղ նշվում է շահերի բախում առաջացնող գործողության կամ որոշման մասին՝ սույն կանոնում նշվում է շահերի բախում առաջացնող հարաբերություններից խուսափելու անհրաժեշտության մասին: Դրանք գործարար, քաղաքական կամ այլ գործնական կամ անձնական հարաբերություններն են, որոնք սահմանված են Օրենքի 33-րդ հոդվածի 2-րդ մասում: Ըստ նույն դրույթի՝ գործարար հարաբերությունները ներառում են տնտեսական, տնտեսավարման կամ գործարքներից ծագող ցանկացած հարաբերություններ, որոնք հանգեցնում են կամ կարող են հանգեցնել օգուտների ստացման այդ հարաբերությունների մասնակիցների կամ նրանցից որևէ մեկի համար: «Օգուտ» եզրը մեկնաբանվում է Օրենքի 29-րդ հոդվածի 3-րդ մասի «գույքային առավելություն» եզրի բովանդակությամբ՝ առ այն, որ «օգուտը» ոչ միայն շոշափելի առարկաներ կամ դրամական միավորներ են, այլև գործողություններ, որոնց հետևանքով անձն ստանում է օգուտ կամ առավելություն: Քաղաքական հարաբերությունները ներառում են որևէ կուսակցության մասնակցության կամ տվյալ կուսակցության այլ անդամների հետ ունեցած գործարար կամ այլ գործնական կամ անձնական կապի ուժով ծագող հարաբերություններ: Գործնական կամ անձնական հարաբերությունները պետք է մեկնաբանել այդ բաների սովորական իմաստով:

**Օրինակ 1.** Հանրային ծառայողն իր լիազորություններն իրականացնելիս կնքել է շարժական գույքի վարձակալության պայմանագիր մի ՍՊԸ-ի հետ: Պայմանագիրը կնքվել է ՍՊԸ-ից ծառայողական օգտագործման մեքենաներ վարձակալելու համար՝ հանրային ծառայության կարիքների համար: Այդ ՍՊԸ-ում հանրային ծառայողն ունի բաժնեմաս, որը հանձնել է հավատարմագրային կառավարման, իսկ նախատեսվող վարձավճարի չափը նպաստել է ՍՊԸ-ի գույքային դրույթի բարելավմանը, ՍՊԸ-ն ստացել է շահույթ, իսկ բաժնետերերը՝ շահաբաժին: Եթե վարձավճարի չափը չնպաստեր ՍՊԸ-ի գույքային դրույթի բարելավմանը, շահերի բախում առկա չէր լինի, քանի որ հանրային ծառայող-բաժնետերը օգուտ ստացած չէր լինի այդ հարաբերությունից:

Այդուհանդերձ, անհրաժեշտ է նաև հաշվի առնել, որ Նույնիսկ այն պարագայում, երբ Նշված գործնական հարաբերությունը չի հանգեցրել ՍՊԸ-ի գույքային դրության բարելավման, Նշված հարաբերությունը, եթե չի առաջացրել, ապա կարող է առաջացնել շահերի բախման իրավիճակ՝ հնարավոր (պոտենցիալ) շահերի բախման սկզբունքի համաձայն: Հետևաբար, հանրային ծառայողին բոլոր դեպքերում խորհուրդ կտրվեր չկնքել վարձակալության պայմանագիր այն ընկերության հետ, որում ինքն ունի բաժնեմաս:

**Օրինակ 2.** Արդյոք քավոր-սանիկ հարաբերությունների մեջ գտնվող հանրային ծառայողները, եթե նրանց ծառայությունը կապված է միմյանց նկատմամբ անմիջական ենթակայության կամ վերահսկողության հետ, գտնվում են շահերի բախման կամ հնարավոր շահերի բախման իրավիճակում: «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 33-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ շահերի բախումն իրավիճակ է, երբ պաշտոն զբաղեցնող անձի մասնավոր շահերն ազդում են կամ կարող են ազդել վերջինիս պաշտոնական պարտականությունների անաչառ և օբյեկտիվ կատարման վրա: Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ պաշտոն զբաղեցնող անձի մասնավոր շահը ներառում է որևէ արտոնություն իր հետ փոխկապակցված անձին, ինչպես նաև՝ այն անձին, ում հետ ինքն ունի անձնական հարաբերություններ: Նույն հոդվածի 11-րդ մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ փոխկապակցված անձինք են պաշտոն զբաղեցնող անձի հետ նաև ոչ ազգակցական սերտ հարաբերություններ ունեցողները: Ըստ Նշված դրույթների՝ տվյալ դեպքում շահերի բախում առկա չէ ինքնին այն հանգամանքով, որ նրանք գտնվում են քավոր-սանիկ անձնական հարաբերությունների մեջ, և նրանց ծառայությունը կապված է միմյանց նկատմամբ անմիջական ենթակայության կամ վերահսկողության հետ: Անհրաժեշտ է նաև, որ նրանց կամ նրանցից մեկի մոտ առկա լինի որևէ կոնկրետ մասնավոր շահ, որն արտահայտված կլինի որևէ արտոնությամբ, որը ազդել կամ կարող է ազդել իրենց լիազորությունների անաչառ իրականացման վրա:

**Օրինակ 3.** Հանրային ծառայողը կատարել է բնապահպանական և ընդերքօգտագործման նորմերի տեսչական ստուգում հանքարդյունահանման ձեռնարկությունում: Ստուգման ընթացքում հայտնաբերել է մի շարք խախտումներ, որոնց համար կայացրել է վարչական տույժի ենթարկելու և խախտումները վերացնելու մասին վարչական ակտեր: Դրանք բողոքարկվել են վերադաս վարչական մարմին, իսկ այնուհետև՝ վարչական դատարան: Բողոքի հիմքում դրվել է այն պնդումը, որ վարչական ակտերն անհամաչափ էին, դրանք ներառում էին խոշոր դրամական տույժեր, մինչդեռ խախտումների մեծ մասը տեղում վերացվել էր, իսկ մյուս մասն էլ վերացվել էր վարչական տույժերը կազմելուց մի քանի օր անց: Բացի այդ, բողոքարկուն Նշել է, որ վարչական ակտերն անօրինական էին, քանի որ խտրական էին, իսկ ձեռնարկության աշխատակիցը լսել է, թե ինչպես է հանրային ծառայողը ստուգումների ընթացքում իր գործընկերոջն ասել, որ «դրանց պետք է խոշոր տույժերի ենթարկել, քանի որ դրանց ղեկավարն ընդդիմադիր է ու շարունակ քննադատում է մեր գերատեսչության ղեկավարին»: Հարուցված ծառայողական քննության ընթացքում հանրային ծառայողը չի հերքել, որ ասել է նման խոսքեր ու Նշել է, որ դա բխում է իր քաղաքական հայացքներից ու արտահայտվելու ազատության իրավունքից, որոնք ձևավորվել են տվյալ քաղաքական խմբավորման ներկայացուցիչների հետ իր տևական շփումների արդյունքում:

**Ուղեցույց`** ՏՀԶԿ-ի «Հանրային ծառայողների շահերի բախման կառավարման ուղեցույցում» շահերի բախումը սահմանված է հետևյալ կերպ.

«Պաշտոնատար անձի պաշտոնական պարտականությունների և մասնավոր շահերի միջև բախում, որում պաշտոնատար անձն ունի մասնավոր կարգավիճակից բխող շահեր, ինչը կարող է անբարենպաստ ազդեցություն ունենալ անձի պաշտոնական պարտականությունների և գործառնությունների վրա» (էջ 15):

#### **Կանոն 44**

Հանրային ծառայողը պարտավոր է խուսափել այնպիսի գործառնություններ ստանձնելուց, որոնց իրականացման ընթացքում կանխատեսելի կլինեն հաճախակի շահերի բախման իրավիճակներ:

#### **ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ**

Այս նորմը հանրային ծառայողից պահանջում է դրսևորել նախաձեռնողականություն և կամավոր կերպով քայլեր ձեռնարկել ապագայում կանխատեսելի շահերի բախման իրավիճակները կանխելու նպատակով` մինչև շահերի բախման փաստացի իրավիճակի ստեղծվելը: Հետևաբար, երբ կանխատեսելի է, որ որոշակի գործառնությամբ ստանձնելիս կարող է ի հայտ գալ շահերի բախում, հանրային ծառայողը պարտավոր է կանխարգելիչ նպատակով խուսափել նման զարգացումից և հետագայում փաստացի շահերի բախման իրավիճակում պարբերաբար հայտնվելուց:

**Օրինակ 1.** Հանրային ծառայողն աշխատում է առողջապահության ոլորտում: Նրան առաջարկվում է զբաղեցնել Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի դեղերի շրջանառության վերահսկողության վարչության պետի պաշտոնը: Նրա կինը մեծ սպառում ունեցող բուժսարքավորումների և դեղորայքի մի քանի խոշոր մատակարարներից մեկն է հանրապետությունում: Նման իրավիճակում նպատակահարմար կլինի, որ հանրային ծառայողը չստանձնի առաջարկվող պաշտոնը, քանի որ նրա համար պետք է կանխատեսելի լինի, որ այդ պաշտոնի գործառնություններն իրականացնելիս նա շարունակաբար բախվելու է իրական կամ պոտենցիալ շահերի բախման իրավիճակների: Հետևաբար, նա պարտավոր է հրաժարվել այդ պաշտոնից՝ այդպիսով կանխելով շահերի բախման իրավիճակների ստեղծումը:

**Օրինակ 2.** Հանրային ծառայողը մասնավոր կազմակերպության մասնակից է՝ բաժնետեր, որը հանձնել է հավատարմագրային կառավարման: Կազմակերպությունը ժամանակ առ ժամանակ մասնակցում է պետական գնումների մրցույթների: Հանրային ծառայողի համար ստեղծվում է հնարավորություն ստանձնելու պատվիրատու պետական մարմնի գնահատող հանձնաժողովի անդամի գործառնություններ: Սակայն նա տեղյակ է, որ մասնավոր կազմակերպությունը, որում ինքը մասնակից է, պարբերաբար կամ ժամանակ առ ժամանակ մասնակցում է այդ պատվիրատուի կազմակերպած գնումների մրցույթներին: Հասկանալով, որ գնահատող հանձնաժողովում ներգրավվելու դեպքում ժամանակ առ ժամանակ ունենալու է շահերի իրական կամ պոտենցիալ բախում՝ նա որոշում է չօգտվել ընձեռված հնարավորությունից և մերժում է առաջարկությունը:

**Ուղեցույց`** ՏՀԶԿ-ի «Հանրային ծառայողների շահերի բախման կառավարման ուղեցույցում» շահերի պոտենցիալ բախումը սահմանված է հետևյալ կերպ. «Պոտենցիալ շահերի բախումը տեղի է ունենում այն դեպքում, երբ հանրային պաշտոնյան ունի մասնավոր շահեր, որոնք կհանգեցնեն շահերի բախման, եթե համապատասխան հանգամանքները ապագայում փոփոխվեն» (տե՛ս էջ 58)

## Կանոն 45

Հանրային ծառայողը պարտավոր է չտալ ոչ օբյեկտիվ երաշխավորություններ կամ չանել միջնորդություններ իրեն կամ որևէ այլ անձին հանրային ծառայության պաշտոնի նշանակելու, առաջխաղացման, պաշտոնեական կարգավիճակի բարելավման և այլ հարցերով, ինչպես նաև չդրդել որևէ մեկին նման երաշխավորություններ տալ կամ միջնորդություններ անել:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Սույն կանոնի նպատակն է հովանավորչության կանխարգելումը, որը համարվում է կոռուպցիայի տեսակ: Հովանավորչությունն անձնական օգուտի (նվեր, փոխառություն, պարգև, բարեհաճություն, աշխատանք և այլն) խոստումն ու ընդունումն է պաշտոնեական և նույնիսկ քաղաքական աջակցության դիմաց: Այն հաճախ հիմնված է հովանավորի, օրինակ՝ ղեկավարի և աշխատողի միջև անհավասար հարաբերության վրա: Հովանավորչության արդյունքում ընդունվում են որոշումներ, որոնք արտացոլում են փոքրաթիվ մարդկանց մասնավոր շահերը և ոչ թե լայն հանրության շահը՝ հանգեցնելով անարդար և անազնիվ արդյունքների:

Ավելին, հովանավորչությունը թույլ չի տալիս հանրային մարմիններում կիրառել կանխակարծությունից և հովանավորչությունից զերծ և արժանիքների վրա հիմնված մասնագիտական ընտրության և առաջխաղացման ընթացակարգեր, կատարել բարեվարքության բարձր չափանիշներ ունեցող աշխատողների ընտրություն և խրախուսում, իրականացնել բարձր էթիկական և մասնագիտական չափանիշների շարունակաբար խրախուսում և ամրապնդում:

Ինչպես կոռուպցիայի այլ դրսևորումները, օրինակ՝ կաշառք տալը կամ կաշառք ստանալը, այնպես էլ հովանավորչությունը կարող է հանգեցնել նաև քրեական պատասխանատվության (օրինակ՝ պաշտոնատար անձի նկատմամբ ունեցած իրական կամ ենթադրյալ ազդեցությունն օգտագործելը՝ Քրեական օրենսգրքը, հոդված 438), այդ նպատակով վարձատրություն տալը (հոդված 439):

Հովանավորչության օրինակներ են.

**Օրինակ 1.** Աշխատակիցների առաջխաղացման համար հաշվի են առնվում ոչ թե մասնագիտական գիտելիքները և հմտությունները, այլ ստորաբաժանման ղեկավարի հետ ունեցած բարիդրացիական հարաբերությունները:

**Օրինակ 2.** Հովանավորչության, ինչպես նաև գենդերային խտրականության արդյունք է, երբ տվյալ հաստատությունում կին ծառայողները մասնագիտական առաջխաղացման առավել քիչ հնարավորություններ ունեն, քան տղամարդ ծառայողները: Դա ակնառու է ղեկավար պաշտոններում կանանց և տղամարդկանց թվի էական տարբերությունից:

**Օրինակ 3.** Հանրային ծառայողի նկատմամբ հարուցվել է ծառայողական քննություն: Քննության շրջանակներում ծառայողի վերադասը զանգահարել է հանձնաժողովի անդամին և խնդրել հանդիպել աշխատանքային օրվա վերջում: Հանդիպման ընթացքում հանձնաժողովի անդամից խնդրել է, ելնելով գործընկերային հարաբերություններից, ընդառաջել ու, օգտագործելով իր ազդեցությունը հանձնաժողովում, նպաստել, որ ծառայողական քննությունը կարճվի, քանի որ հակառակ դեպքում ծառայողը կունենա երրորդ կարգապահական տույժը մեկ տարվա ընթացքում, ինչի հիմքով նրան պաշտոնից կազատեն:

**Ուղեցույց`** որպես կոռուպցիայի տեսակ` հովանավորչությունը ներառված է հետևյալ միջազգային ստանդարտներում և ուղենշային փաստաթղթերում.

- [ՄԱԿ-ի Կոռուպցիայի դեմ կոնվենցիան](#) իրավական ուժ ունեցող միակ համընդհանուր հակակոռուպցիոն փաստաթուղթն է.
- [Կոնվենցիայի տեխնիկական ուղեցույցը](#), որը փոխլրացնող փաստաթուղթն է.
- [Եվրոպայի խորհրդի Կոռուպցիայի մասին քրեական իրավունքի կոնվենցիայի \(ETS No. 173\)](#) նպատակն է համակարգել կոռուպցիոն գործելակերպերի քրեականացումը և բարելավել միջազգային համագործակցությունն իրավախախտումների հետ ղապնդման հարցում.
- [Եվրոպայի խորհրդի Կոռուպցիայի մասին քաղաքացիական իրավունքի կոնվենցիան \(ETS No. 174\)](#) սահմանում է պաշտպանության արդյունավետ միջոցների միջազգային համընդհանուր կանոնները. [Տեղական և տարածքային իշխանության մակարդակում նեպոտիզմի դեմ պայքարի վերաբերյալ Եվրոպայի խորհրդի բանաձևը և առաջարկությունը](#), որոնք սահմանում են լավ փորձի ստանդարտներ և ներկայացնում եվրոպական տեղական և տարածքային կառավարությունների հավաքագրման ընթացակարգերում կոռուպցիան կանխելու ռազմավարություններ.
- [Պաշտոնյաների ներգրավմամբ կոռուպցիայի դեմ Եվրոպական միության կոնվենցիա](#), որի նպատակն է պայքարել կոռուպցիայի դեմ, որում ներգրավված են ԵՄ-ի կամ դրա անդամ պետությունների պաշտոնյաներ:

## ԳԼՈՒԽ 6. ՆՎԵՐՆԵՐԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԱՐԳԵԼՔ

### Կանոն 46

Հանրային ծառայողը պարտավոր է գերծ մնալ Օրենքի իմաստով ոչ թույլատրելի նվեր ընդունելուց կամ այն հետագայում ընդունելու համաձայնություն տալուց, եթե նման նվերը ողջամտորեն չէր տրամադրվի հանրային ծառայող չհանդիսացող անձի:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

«Նվեր» հասկացությունը սահմանված է Օրենքի 29-րդ հոդվածի 3-րդ մասում, ըստ որի՝ «նվերը» ցանկացած գույքային առավելություն է, որը ներառում է «ներված պահանջը, անհատույց կամ ակնհայտ անհամարժեք ցածր գնով պահանջի զիջումը, անհատույց հանձնված կամ ակնհայտ անհամարժեք ցածր գնով վաճառված գույքը, անհատույց կամ անհամարժեք ցածր գնով մատուցված ծառայությունը կամ կատարված աշխատանքը, ինչպես նաև արտոնյալ փոխառությունը, դրամական միջոցները (կանխիկ, անկանխիկ կամ որևէ այլ ձևով արտահայտված), կրիպտոարժույթը, ուրիշի գույքի անհատույց օգտագործումը կամ այլ գործողություններ, որոնց հետևանքով անձն ստանում է օգուտ կամ առավելություն, և որը տրամադրվում է՝ պայմանավորված անձի (այդ թվում՝ նաև փոխկապակցված անձի) պաշտոն զբաղեցնելու հանգամանքով»:

Այսպիսով, «նվեր» հասկացությունը մեկնաբանվում է լայնորեն ու չի սահմանափակվում միայն շոշափելի առարկաներով, այլ ընդգրկում է նաև ցանկացած առավելություն (կամ օգուտ), որը հանրային ծառայողը ստացել է նշված հոդվածում նկարագրված գործարքներից:

**Օրինակ՝** Պետական մարմնի կապալառու կազմակերպությունը հոգացել է գնումների հարցերով պատասխանատու հանրային ծառայողի որդու բուժման ծախսերը: Արդյունքում, հանրային ծառայողը ստացել է գույքային առավելություն կամ օգուտ: Օրենքի 29-րդ հոդվածի 3-րդ մասում նշված գործարքները քաղաքացիաիրավական հարաբերություններ են, որոնց իրավական նկարագրերը սահմանված են Քաղաքացիական օրենսգրքում:

**Օրինակ՝** Պահանջի զիջումը սահմանված է օրենսգրքի 397-հոդվածում, ներված պահանջը (պարտքը ներելը)՝ 431-րդ հոդվածում, գույքի անհատույց հանձնումը՝ 594-րդ հոդվածում, իսկ գույքի անհատույց օգտագործումը՝ 685-րդ հոդվածում: «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի իմաստով՝ ոչ թույլատրելի է այն նվերը, որը հանրային ծառայողին տրվել է նրա պաշտոնեական (ծառայողական) պարտականությունների հետ կապված: Պաշտոնեական պարտականությունների հետ կապված լինելը սույն կանոնում, ի տարբերություն Օրենքի, հիմնավորվում է ենթադրությամբ, որ «նման նվերը ողջամտորեն չէր տրամադրվի հանրային ծառայող չհանդիսացող անձի»: Այսպիսով, Օրենքում և Կանոններում ոչ թույլատրելի նվեր ընդունելու արգելքը սահմանված է տարբեր կերպ: Օրենքով սահմանված է այնպես, որ անհրաժեշտ է հիմնավորել նվերի՝ պաշտոնեական պարտականությունների հետ կապված լինելը, իսկ Կանոններում բավարար է ցույց տալը նվերի՝ պաշտոնեական պարտականությունների հետ կապված լինելու ողջամիտ հավանականությունը: Առաջինում ապացուցման շեմը ավելի բարձր է, քան երկրորդում: Այսպիսով, եթե փաստերից բխում է, որ նվեր տվողը չէր կարող ունենալ տվյալ ծառայողին նվեր տալու անձնական դրդապատճառ, նշանակում է, որ նվեր տալը պայմանավորված է եղել նվեր ստացողի հանրային ծառայող լինելու, նրա պաշտոնեական պարտականությունների հանգամանքով:



**Օրինակ՝** Հանրային ծառայողը ստացել է նվեր մի անձից, որի հետ չունի ազգակցական կապ ու նախկինում ծանոթ չի եղել: Նշանակում է, որ վերջինս հանրային ծառայողին նվեր տալու որևէ պատճառ չունի, որ չէր կարող ունենալ, որից էլ բխում է, որ նվեր տալու միակ դրդապատճառը նվեր ստացողի հանրային ծառայող լինելու հանգամանքն է:

Կանոն 46-ի սահմանափակումը չի տարածվում մասնավոր/անձնական կյանքի շրջանակում ընդունված նվերների վրա, եթե դրանք չեն առնչվում հանրային ծառայողի պաշտոնական/ծառայողական պարտականություններին:

**Օրինակ՝** Պաշտոնատար անձն իր հարսանեկան արարողության ժամանակ ստացել է բազմաթիվ նվերներ՝ ոսկյա մատանի, ապարանջան, դրամական միջոցներ, հագուստ, ինքնաթիռի տոմս, հյուրանոցի ամրագրում՝ կեցության ողջ ժամանակահատվածի համար ամբողջությամբ վճարված և այլն:

Օրենքը սահմանում է ոչ թույլատրելի նվերի բացառություններ: Դրանք չորսն են, որոնց սպառիչ ցանկը սահմանված է Օրենքի 29-րդ հոդվածի 4-րդ մասում:

**Օրինակ՝** Պաշտոնատար անձն իր հարսանեկան արարողության ժամանակ ստացել է բազմաթիվ նվերներ՝ ոսկյա մատանի, ապարանջան, դրամական միջոցներ, հագուստ, ինքնաթիռի տոմս, հյուրանոցի ամրագրում՝ կեցության ողջ ժամանակահատվածի համար ամբողջությամբ վճարված և այլն:

Օրենքը սահմանում է ոչ թույլատրելի նվերի բացառություններ: Դրանք չորսն են, որոնց սպառիչ ցանկը սահմանված է Օրենքի 29-րդ հոդվածի 4-րդ մասում:

## Կանոն 47

Հանրային ծառայողը պարտավոր է զերծ մնալ ոչ նյութական առավելություն ընդունելուց, եթե կարող է ընկալվել, որ այն կարող է ազդել իր լիազորությունների պատշաճ իրականացման վրա: Ոչ նյութական առավելություն կարող է լինել, օրինակ, արտոնյալ դիրքը կամ բարիքներից արագ օգտվելու հնարավորությունը, ինչի դեպքում դրանց դրամական արժեքն ակնհայտ չէ:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

«Ոչ նյութական առավելությունը» բառացիորեն սահմանված չէ Օրենքի «նվեր» հասկացության մեջ, սակայն այդ սահմանման վերջին նախադասությունը («կամ այլ գործողություններ, որոնց հետևանքով անձն ստանում է օգուտ կամ առավելություն») հուշում է, որ, բովանդակային իմաստով, այդ հասկացությունը նույնպես ներառված է «նվեր» սահմանման մեջ: Կանոնում նշվում է «ոչ նյութական առավելության» երկու օրինակ՝ արտոնյալ դիրք և բարիքներից արագ օգտվելու հնարավորություն:

**Օրինակ՝** Բարձրաստիճան պաշտոնատար անձի կինը և որդին սպասում են բանկի երկար հերթում՝ բանկային ծառայությունից օգտվելու համար: Բանկի աշխատակիցը ճանաչում է նրանց և տեղեկացնում այդ մասին իր ղեկավարին: Քիչ անց ղեկավարը մոտենում է պաշտոնատար անձի կնոջն ու որդուն և առաջարկում ուղեկցել իր աշխատասենյակ, որտեղ նրանց առանց հերթի արագ կսպասարկեն, որին նրանք սիրով համաձայնում են: Տվյալ դեպքում պաշտոնատար անձի կինը և որդին փոխկապակցված անձինք են և Օրենքի 29-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կարգավորումը տարածվում է նրանց վրա: Հանրային ծառայողի կնոջ և որդու կողմից առանց հերթի և առանձին սենյակում բանկային ծառայություն տրամադրելու առաջարկն ընդունելը ոչ նյութական առավելության ընդունում է, քանի որ նրանք հերթում կանգնած այլ անձանց համեմատ հայտնվել են առավել բարենպաստ վիճակում՝ արտոնյալ դիրքում, և ստացել բարիքներից՝ բանկային ծառայությունից ակնկալվող ֆինանսական արդյունքներից արագ օգտվելու հնարավորություն:

Անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել, որ սույն կանոնով պահանջվում է հիմնավորել ոչ թե նվերի կամ ոչ նյութական առավելության փաստացի ազդեցությունը հանրային ծառայողի լիազորությունների պատշաճ իրականացման վրա, այլ նման ազդեցության հնարավորությունը ողջամիտ, անաչառ երրորդ անձ-դիտորդի ընկալմամբ: Այլ կերպ ասած՝ անհրաժեշտ է ապացուցել ոչ թե ազդեցության իրականությունը, այլ դրա հավանականությունը երրորդ անձի ընկալմամբ: Ազդեցության հավանականությունը հիմնավորելը պահանջում է ապացուցման առավել ցածր շեմ (առավել հեշտ ապացուցելի է), քան դրա փաստացի տեղի ունեցած լինելը: Բնականաբար, այդ հանգամանքը հանրային ծառայողներից վարքագծի տվյալ նորմը չխախտելու համար առավել մեծ զգոնություն է պահանջում:

**Օրինակ՝** Հանրային ծառայողի որդին սովորում է հանրակրթական ուսումնական հաստատությունում: Նա մաթեմատիկան դժվար է յուրացնում, մինչդեռ ծնողները ցանկանում են, որ որդին ընդունվի ծրագրավորման քոլեջ, որի համար անհրաժեշտ է մաթեմատիկայի բարձր առաջադիմություն: Մաթեմատիկայի ուսուցչուհին առաջարկում է նրա հետ արտաժամյա պարապմունքներ անցկացնել: Երբ հանրային ծառայողի կինը հարցնում է, թե այն որքան կարժենա, նա պատասխանում է, որ պատրաստ է անվճար պարապել: Կինն այդ մասին հայտնում է ամուսնուն, որը չի առարկում:

Մաթեմատիկայի ուսուցչուհու ամուսինը պետական մարմնի կապալառու կազմակերպության ղեկավար է, իսկ հանրային ծառայողը՝ պետական մարմնի գնումների կազմակերպման վարչության մրցույթային հանձնաժողովի անդամ: Հանձնաժողովը պատրաստվում է առաջիկայում անցկացնել պետական գնումների իրապարակային մրցույթ, որին պատրաստվում է հայտ ներկայացնել նաև կապալառու կազմակերպությունը: Նման հանգամանքում հանրային ծառայողն ընդունել է ոչ նյութական առավելություն, որը օբյեկտիվ երրորդ անձ-անաչառ դիտորդի տեսակետից կարող է ազդել հանրային ծառայողի լիազորությունների պատշաճ իրականացման վրա, այն է՝ որպես մրցույթային հանձնաժողովի անդամ անաչառ որոշում կայացնելու պարտականության պատշաճ իրականացման վրա: Նման իրավիճակում չի պահանջվում ապացուցել, որ հանձնաժողովի անդամը անաչառ չի եղել: Անաչառ չլինելու հավանականությունը երրորդ անձի ընկալմամբ ինքնին բավական է:

**Ուղեցույց՝** Եվրոպայի խորհրդի նախարարների կոմիտեի՝ Հանրային պաշտոնյաների վարքագծի կանոնակարգի մասին **R (2000) 10 հանձնարարականի** 19-րդ հոդվածում շարադրված են ոչ պատշաճ առավելությանը արձագանքելու մի շարք ուղեցույցներ:

Հոդված 19 – ոչ պատշաճ առաջարկություններին արձագանքելը. Եթե հանրային պաշտոնյային առաջարկում են ոչ պատշաճ առավելություն, նա պետք է ձեռնարկի հետևյալ քայլերն իրեն պաշտպանելու համար.

- մերժել ոչ պատշաճ առավելությունը. որևէ կարիք չկա ընդունել դա՝ որպես ապացույց օգտագործելու համար,
- փորձել պարզել/բացահայտել անձին, որը կատարել է առաջարկությունը,
- խուսափել նրա հետ երկար հաղորդակցվելուց, սակայն առաջարկություն կատարելու պատճառն իմանալը կարող է օգտակար ապացույց լինել,
- եթե նվերը հնարավոր չէ մերժել կամ վերադարձնել ուղարկողին, այն պետք է պահել, սակայն ոչ երկար ժամանակ,
- հնարավորության դեպքում ձեռք բերել վկաներ, օրինակ, մոտակայքում գտնվող ձեր աշխատանքային գործընկերներին,
- որքան հնարավոր է արագ պատրաստել զեկուցագիր առավելություն առաջարկելու փորձ կատարելու մասին. ցանկալի է պաշտոնական գրանցամատյանում,
- որքան հնարավոր է ղեկավարին արագ զեկուցել առավելություն կատարելու փորձի մասին, կամ էլ ուղղակիորեն զեկուցել համապատասխան իրավապահ մարմնի,
- շարունակել աշխատել բնականոն կերպով՝ հատկապես այն հարցի շուրջ, որի առնչությամբ ոչ պատշաճ առաջարկությունը է կատարվել:

#### **Կանոն 48**

Հանրային ծառայողը պարտավոր է բոլոր դեպքերում, բացառությամբ՝ սահմանված շեմը չգերազանցող արժեք ունեցող թույլատրելի նվերների, վերադաս անձին կամ անմիջական ղեկավարին պաշտոնական հաղորդակցման միջոցներով գրավոր տեղեկացնել ստացված նվերի, այդ թվում՝ ոչ նյութական առավելության մասին:

#### **ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ**

Հանրային ծառայողը պարտավոր է իր վերադասին տեղեկացնել ստացված նվերի և ոչ նյութական առավելության մասին՝ անկախ այն հանգամանքից՝ այն թույլատրելի է, թե՛ ոչ: Նույնիսկ, եթե անթույլատրելի նվերը վերադարձվել է կամ հանձնվել է պետությանը կամ համայնքին, ինչպես սահմանված է Օրենքի 29-րդ հոդվածի 9-րդ մասում, ծառայողը պարտավոր է նվեր ստանալու մասին տեղեկացնել իր վերադասին կամ անմիջական ղեկավարին:

Օրենքի 29-րդ հոդվածի 9-րդ մասը նաև պարտավորեցնում է պաշտոնական պարտականությունների հետ ողջամտորեն կապ ունեցող նվերի ստացված լինելու մասին 5-օրյա ժամկետում տեղեկացնել բարեվարքության հարցերով կազմակերպչին կամ համապատասխան դեպքում՝ Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովին՝ խորհրդատվություն ստանալու նպատակով՝ առ այն, թե արդյոք նվերը թույլատրելի է: Այդուհանդերձ, նույնիսկ այդ դեպքում Կանոնները պարտավորեցնում է ծառայողին ստացած նվերի մասին տեղեկացնել վերադասին կամ անմիջական ղեկավարին: Նշվածից միակ բացառությունն այն է, երբ ստացված նվերի թույլատրելի արժեքը չի գերազանցում 40,000 ՀՀ դրամը:

**Օրինակ 1.** Մարտի 8-ի կապակցությամբ հանրային ծառայողն ստացել է նվեր՝ օժանելիք, մի անձնավորությունից, որի դիմումի վերաբերյալ մեկ ամիս առաջ կայացրել է բարենպաստ վարչական ակտ: Ծառայողը գիտակցում է, որ, քանի որ այդ անձի հետ չունի ազգակցական կապ, ինչպես նաև վերջինիս հետ չունի և նախկինում չի ունեցել անձնական կամ մտերիմ հարաբերություններ, նաև հաշվի առնելով, որ նվեր տալը կարող էր կապված լինել մեկ ամիս առաջ իր կայացրած վարչական ակտի հետ, ողջամտորեն կարող է ենթադրել, որ այն տրվել է իր պաշտոնական լիազորությունների հետ կապված, ինչից էլ բխում է, ըստ 46-րդ կանոնի, որ այդ նվերը ողջամտորեն չէր տրամադրվի, եթե ինքը հանրային ծառայող չլիներ: Նման հանգամանքում ծառայողը որոշում է 5-օրյա ժամկետում դիմել բարեվարքության հարցերով կազմակերպչին՝ նվերի թույլատրելիության մասին խորհրդատվություն ստանալու նպատակով: Բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչը տեղեկացնում է, որ օժանելիքի արժեքը 30,000 դրամ է, և որ նվերն անթույլատրելի է, քանի որ, անկախ արժեքից, տրվել է իր պաշտոնի կապակցությամբ: Հանրային ծառայողը օժանելիքը վերադարձնում է նվիրատուին:

**Օրինակ 2.** Հանրային ծառայողը մեկնել է գործուղման: Գործուղման վերջում համայնքի ղեկավարը հրավիրել է նրան ճաշելու: Նրանք ճաշել են քաղաքի լավագույն հյուրատանը: Ճաշի ավարտին հանրային ծառայողը փորձել է վճարել ճաշի դիմաց, սակայն համայնքի ղեկավարն առարկել է՝ նշելով, որ դա հյուրասիրություն է իր կողմից և խնդրել է չվճարել: Հանրային ծառայողը չի պնդել: Ճաշի վերջում՝ հրաժեշտի ժամանակ, համայնքի ղեկավարը խնդրել է ընդունել նվեր համայնքի անունից՝ մեկ արկղ կոնյակ: Հանրային ծառայողը ընդունել է նվերը: Նա հյուրասիրության և նվերի մասին աշխատավայրում ոչ ոքի չի տեղեկացրել:

**Պատասխան.** Ծառայողը պարտավոր էր և՛ հյուրասիրության, և՛ մեկ արկղ կոնյակը որպես նվեր ընդունելու մասին տեղեկացնել բարեվարքության հարցով կազմակերպչին՝ հայցելով խորհրդատվություն, թե արդյոք հյուրասիրությունը և մեկ արկղ կոնյակը թույլատրելի՞ նվերներ էին: Դա չանելով՝ հանրային ծառայողը թույլ է տվել Օրենքի 29-րդ հոդվածի 9-րդ կետի խախտում:

Տվյալ դեպքում և՛ հյուրասիրությունը, և՛ մեկ արկղ կոնյակը թույլատրելի նվերներ էին Օրենքի 29-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 1-ին կետի հիմքով, քանի որ հյուրասիրությունը կազմակերպվել էր, իսկ մեկ արկղ կոնյակը տրվել էր գործուղման շրջանակում: Ի հավելումս՝ եթե բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչը որոշեր, որ մեկ արկղ կոնյակի արժեքը գերազանցում է 60,000 դրամը, այն կհանդիսանար պետական սեփականություն, որը ծառայողը պարտավոր կլիներ հանձնել պետությանը՝ Օրենքի 29-րդ հոդվածի 6-րդ մասի հիմքով: Նման դեպքում հանրային ծառայողը նաև պարտավոր կլիներ ստացված նվերի մասին տեղյակ պահել իր անմիջական ղեկավարին կամ վերադասին՝ Կանոնների 48-րդ կանոնի հիմքով: Իսկ եթե բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչը պարզեր, որ հյուրասիրության արժեքը նույնպես գերազանցել է 60,000 դրամը, հանրային ծառայողը դրա մասին նույնպես պարտավոր կլիներ տեղեկացնել իր վերադասին կամ անմիջական ղեկավարին՝ որպես սահմանված նվազագույն շեմը գերազանցած ոչ-նյութական առավելություն:

**Ուղեցույց` Գլոբալ հակակոռուպցիոն ուղեցույցի** հետևյալ սկզբունքներով կարելի է ստուգել նվերի համապատասխանությունը բարեվարքության նորմերին.

- **Բարեխիղճ նվեր, որը** տրվում է պատշաճ նպատակով. նվերը կամ հյուրասիրությունը արվում է՝ ի նշան երախտագիտության, իսկ եթե ճանապարհածախսի փոխհատուցում է՝ իրական գործնական նպատակով:
- **Ոչ մի պարտականություն.** նվերը կամ հյուրասիրությունը չի ստեղծում որևէ պարտավորություն կամ սպասելիք ստացողի համար:
- **Ոչ մի ոչ պատշաճ ազդեցություն.** չի դիտարկվի, որ կատարված ծախսը նպատակ ուներ կամ կարող էր ոչ պատշաճ ազդեցություն գործել որևէ առևտրային գործարքի կամ հանրային քաղաքականության իրականացման վրա:
- **Կատարվել է բաց կերպով.** չի կատարվի գաղտնի կերպով և առանց փաստաթղթավորման. հակառակ դեպքում՝ նպատակը դրվում է հարցականի տակ:
- **Օրինականություն.** տրվել է համապատասխան օրենքներով սահմանված կարգով:
- **Համապատասխանում է շահագրգիռ կողմերի ընկալումներին.** շահագրգիռ կողմերը բացասական վերաբերմունք չեն ցուցաբերի տվյալ գործողության
- **Համաչափություն.** կատարված ծախսի արժեքը և բնույթը անհամաչափ չէ իրադարձությանը:
- **Համապատասխանում է ստացող կազմակերպության կանոններին.** նվերը, հյուրասիրությունը կամ ծախսերի հատուցումը համապատասխանում են ստացող կազմակերպության վարքագծի կանոններին կամ նորմերին:
- **Ոչ հաճախ.** նվերներ կամ հյուրասիրություն տալը կամ ստանալը հաճախ չի կատարվում տվողի և ընդունողի միջև:
- **Փաստաթղթավորված.** ծախսերն ամբողջությամբ փաստաթղթավորվելու են, այդ թվում՝ նպատակը, հաստատումները և արժեքը:
- **Վերահսկողություն.** երբ ստացված նվերի, հյուրասիրությունների ծախսերը և դրանք կարգավորող ընթացակարգերը և քաղաքականությունը վերահսկվում են ղեկավարության կողմից՝ տնօրենների կամ սեփականատերերի խորհրդին ներկայացվող պարբերական զեկույցներով.

# ԵՆԹԱԲԱԺԻՆ 3. ԲԱՐԵԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՀԱՐԳԱԼԻՐՈՒԹՅԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔԸ

## ԳԼՈՒԽ 7. ՀԱՐԳԱԼԻՐՈՒԹՅՈՒՆ

**ՆԱԽԱԲԱՆ.** Գլուխ 7-ի նորմերը հարգալիրության մասին են, որոնք դիտարկվում են բարեկրթության և հարգալիրության ընդհանուր էթիկական սկզբունքների ներքո: Այդ սկզբունքները սահմանված են նաև «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 25-րդ հոդվածում, ըստ որի՝ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողները պարտավոր են դրսևորել պաշտոնին վայել վարքագիծ, բարեկիրթ վերաբերմունք բոլոր անձանց նկատմամբ, որոնց հետ շփվում են իրենց լիազորություններն իրականացնելիս, ինչպես նաև պարտավոր են դրսևորել հարգանք իրենց վերադասների, անմիջական ղեկավարների, գործընկերների, ենթակաների արժանապատվության իրավունքի հանդեպ: Եթե օրենքում էթիկական այս երկու սկզբունքները կիրառելի են միայն աշխատանքային հարաբերություններում, ապա Կանոններում հարգալիրության սկզբունքը կիրառելի է նաև մասնավոր հարաբերություններում:

### Կանոն 49

Հանրային ծառայողը պարտավոր է հարգել Հայաստանի Հանրապետության պետական խորհրդանիշները (դրոշմ, զինանշանը, օրհներգը) և պետական լեզուն, ինչպես նաև պետական մարմինների՝ օրենսդրությամբ և այլ իրավական ակտերով սահմանված խորհրդանիշներն ու տարբերանշանները:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Հայաստանի Հանրապետության պետական խորհրդանիշների նկարագրությունը և գործածման կարգը սահմանված են առանձին՝ «[Դրոշի մասին](#)», «[Զինանշանի մասին](#)», «[Օրհներգի մասին](#)» և «[Լեզվի մասին](#)» օրենքներով: Բոլոր այս օրենքներում սահմանված են նորմեր պետական այդ խորհրդանիշների գործածման կարգի խախտման համար պատասխանատվություն սահմանելու վերաբերյալ: Այդուհանդերձ, «[Վարչական իրավախախտումների մասին](#)» օրենսգրքում սահմանված է պատասխանատվություն միայն դրոշի գործածման կարգի խախտման համար (հոդված 183.2), իսկ մյուս խորհրդանիշների գործածման կարգի խախտման համար պատասխանատվություն նախատեսող նորմեր չկան: Այսպիսով, որոշելու համար, թե արդյոք տվյալ վարքագիծը սույն կանոնով սահմանված պետական խորհրդանիշների նկատմամբ հարգանք դրսևորելու վարքագծային խախտում է, անհրաժեշտ է առաջին հերթին ուշադրություն դարձել, թե արդյոք վարքագծի արդյունքում խախտվել է նշված օրենքներով սահմանված պետական խորհրդանիշների գործածման կարգը: Իլրումն, հանրային ծառայողից, որպես կանոն, ակնկալվում է հատուկ վարքագծի դրսևորում սույն կանոնի պահանջը կատարելու համար: Տեսականորեն կարող են լինել բազմաթիվ անհարգալից դրսևորումներ, որոնք, թեև նշված օրենքների խախտման չեն հանգեցնի, սակայն հանրային ծառայողի ընդունելի վարքագիծ չեն կարող համարվել: Նման հավելյալ ու առավել մանրամասն կանոններ կարող են սահմանվել վարքագծի ոլորտային կանոնադրությամբ: Սույն կանոնը նաև կարգավորում է այլ պետական մարմինների՝ օրենքով սահմանված խորհրդանիշների ու տարբերանշանների նկատմամբ հարգալից վարքագիծը: Դրա օրինակ է մաքսային ծառայության տարբերանշանը, որը հաստատված է ՀՀ կառավարության [որոշումով](#), և որը պատկերված է մաքսային ծառայողների համագգեստի, տրանսպորտային միջոցների, մաքսային մարմինների կնիքի և մաքսային ծառայողների անձնական կնիքի վրա: Հետևյալ արարքները կարող են համարվել նշված օրենքներից և սույն նորմի իմաստից բխող վարքագծի խախտումներ.

## Օրինակներ՝

- Հանրային ծառայողի աշխատասենյակում ՀՀ դրոշը եղել է կեղտոտ ու պատին հենած: ՀՀ վարչապետը այցի ընթացքում դա **նկատել է** ու նկատողություն արել հանրային ծառայողին:
- Հանրային ծառայողն անուշադրության արդյունքում կամ դիտավորությամբ ոտքի չի կանգնել, երբ հանրային միջոցառման ժամանակ հնչել է Հայաստանի Հանրապետության պետական օրհներգը:
- ՀԱՊԿ անդամ երկրների հերթական նիստի ժամանակ ՀՀ դրոշը Անվտանգության խորհրդի քարտուղարի առջև՝ սեղանին, **դրվել է** գլխիվայր:
- Հանրային ծառայողն իր ծառայողական լիազորություններն իրականացնելիս հարցազրույց է տվել լրագրողին, որի ժամանակ օգտագործել է քաղաքային ժարգոն և քրեական ենթամշակույթին բնորոշ արտահայտություններ, մինչդեռ «Լեզվի մասին» օրենքի համաձայն՝ պաշտոնատար անձինք պարտավոր են տիրապետել գրական հայերենին, իսկ ՀՀ քաղաքացիները պարտավոր են ապահովել գրական հայերենի անաղարտությունը:
- Հանրային ծառայության մարմնի համացանցային էջում պատկերված են ՀՀ խորհրդանիշները, այդ թվում՝ զինանշանը, սակայն զինանշանի գույները չեն համապատասխանում օրենքով սահմանվածին, մինչդեռ «Ձինանշանի մասին» օրենքի համաձայն՝ արգելվում է ՀՀ զինանշանի՝ օրենքով սահմանված գույների փոփոխումը:

## Կանոն 50

Հանրային ծառայողը պարտավոր է զերծ մնալ ծառայողական գործունեության համար նախատեսված տարածքներում Հայաստանի Հանրապետության պետական խորհրդանիշներից, պետական մարմինների՝ օրենսդրությամբ և այլ իրավական ակտերով սահմանված խորհրդանիշներից ու տարբերանշաններից, լիազոր մարմինների կողմից ընդունված արարողակարգային խորհրդանիշներից և տարբերանշաններից, օտարերկրյա պատվիրակությունների հետ հանդիպումների ընթացքում՝ այդ պետությունների պետական խորհրդանիշներից, միջազգային կառույցների հետ հանդիպումների ընթացքում՝ այդ կառույցների խորհրդանիշներից ու տարբերանշաններից բացի որևէ այլ խորհրդանիշի կամ տարբերանշանի ցուցադրումից:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Ինչպես նշվել է նախորդ կանոնի պարզաբանման մեջ, յուրաքանչյուր պետական խորհրդանիշի գործածության կարգը սահմանված է տվյալ խորհրդանիշի մասին օրենքում: Հետևաբար, սույն կանոնով սահմանված վարքագծի խախտում է առաջացնում, նախ և առաջ, տվյալ պետական խորհրդանիշի ցուցադրումը՝ օրենքով սահմանված գործածության կարգի խախտմամբ: Սակայն այս կանոնում խոսվում է ոչ միայն պետական խորհրդանիշների, այլև պետական մարմինների, լիազոր մարմինների, այլ պետությունների և միջազգային կառույցների պաշտոնական խորհրդանիշների և տարբերանշանների ցուցադրության կարգի խախտման մասին: Ըստ այդմ, կանոնի խախտում է, երբ հանրային ծառայողը ցուցադրում է տվյալ մարմինների, պետությունների կամ միջազգային մարմինների այնպիսի խորհրդանիշ կամ տարբերանշան, որը նախատեսված չէ տվյալ արարողակարգի համար: Դա կարող է պատահել անփութության արդյունքում, ինչպես նաև՝ դիտավորությամբ: Դատելով տեքստից՝ (...հանրային ծառայողը պարտավոր է զերծ մնալ ...) սույն կանոնը նախատեսված է դիտավորությամբ կատարվող արարքների համար: Հետևաբար, քննության ընթացքում դիտավորության առկայության պարզաբանումը առանցքային նշանակություն կունենա:

**Օրինակ 1.** Կանոն 49-ում ներկայացված օրինակը, երբ Անվտանգության խորհրդի քարտուղարի դիմաց ՀՀ դրոշը, ՀԱՊԿ անդամ երկրների հերթական նիստում, գլխիվայր էր դրված, կարող է հանգեցնել այս նորմի խախտմանն այդ դեպքում, երբ պարզվի, որ հանրային ծառայողը դրոշը «թարս» էր դրել դիտավորությամբ:

**Օրինակ 2.** ՀՀ զինված ուժերի գլխավոր շտաբում ՀՀ գլխավոր շտաբի պետի և Լեռնային Ղարաբաղի հակամարտության գոտում հրադադարի ռեժիմի վերահսկման նպատակով տեղակայված ՌԴ խաղաղապահ զորախմբի հրամանատարի **հանդիպման ժամանակ** ՌԴ դրոշը գլխիվայր է դրված եղել սեղանին: Ամենայն հավանականությամբ՝ այն արարողակարգային անփութության արդյունք էր:

## Կանոն 51

Հանրային ծառայողը պարտավոր է հարգել այլ հանրային ծառայողների և հասարակության բոլոր անդամների արժանապատվությունը, հիմնական իրավունքները և ազատությունները:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Հարգալիորությունը դրսևորվում է ոչ միայն անձանց նկատմամբ հարգալից վերաբերմունք ցույց տալով, այլև անձանց արժանապատվության, իրավունքների ու ազատությունների նկատմամբ խորը, իմաստալից ու ներքին հարգանք տածելով: Կարելի է դրսևորել ամերևույթ հարգալից վերաբերմունք դիմացինի հանդեպ, սակայն ներքուստ չընդունել նրա անհատականությունը, նրա անքակտելի իրավունքներն ու ազատությունները, օրինակ՝ կրոնական համոզմունքները, ինչը կնշանակի չհարգել նրա արժանապատվությունը: Հարգելով էթիկական նորմերը, որոնք հանրային բարոյականության նորմեր են, դրսևորվում է հարգանք մարդու արժանապատվության, նրա իրավունքների ու ազատությունների նկատմամբ: Այդ սկզբունքներն ամրագրված են ՀՀ սահմանադրության 2-րդ բաժնում: Հանրային ծառայողն իր գործողություններում պետք է ամաջնորդվի այդ սկզբունքներով՝ որպես վարքագծի գլխավոր ուղեկիշ: Կանոններում վարքագծի բազմաթիվ նորմեր արտացոլում ու իրենց բարոյական արժեքը ստանում են այդ սկզբունքներից: Ըստ այդմ՝ բոլոր անձանց հետ հարաբերություններում հանրային ծառայողը պարտավոր է խուսափել մարդու արժանապատվության, նրա իրավունքների ու ազատությունների նկատմամբ անհարգալից վերաբերմունքից: Հետևյալ օրինակներն արտացոլում են հանրային ծառայողի կողմից անձի արժանապատվության, իրավունքների ու ազատությունների նկատմամբ ոչ հարգալից վերաբերմունքը:

## Օրինակներ՝

- Արհամարհական ու քամահրական վերաբերմունք է դրսևորվում քաղաքացու հանդեպ՝ հանրային ծառայություն իրականացնելիս:
- Աշխատողի նկատմամբ խտրական վերաբերմունքը վերադասի կողմից՝ նրան աշխատանքից ազատելը հաստիքի փակվելու ձևական պատճառաբանությամբ, բայց իրականում՝ նրա կրոնական համոզմունքների պատճառով:
- Աշխատողի նկատմամբ վերադասի կողմից իր անձնական գերազանցությունը ընդգծող վերաբերմունքը՝ նաև օգտագործելով իր պաշտոնեական դիրքը:
- Քաղաքացուն վիրավորական վարվելաձևով դիմելը, նրա վրա բռնակներ և սպառնալիքներ հնչեցնելը:
- Աշխատավայրում ծառայողին պիտակավորելը, ծաղր ու ծանակի ենթարկելը:
- Հաշմանդամություն ունեցող անձին աշխատանքից ազատելը՝ թեքահարթակ կառուցելուց խուսափելու համար:



- Վարչական ակտ կայացնելիս անպատշաճ պատճառաբանությունը, որպեսզի քաղաքացու համար պարզ լինի դիմումը մերժելու հիմքերը:
- Վարչական վարույթի համար անհրաժեշտ միջոցառումների անցկացման տեղի ու ժամի մասին քաղաքացուն պատշաճ կերպով չծանուցելը՝ ապահովելու համար քաղաքացու մասնակցության, լսված լինելու, պնդումներ ու փաստարկներ ներկայացնելու իրավունքները:

## Կանոն 52

Հանրային ծառայողը պարտավոր է ցանկացած պայմաններում և իրավիճակներում իր գործողություններով, գործնական, մասնագիտական ու բարոյական հատկանիշներով զերծ մնալ հանրային ծառայության հեղինակությանը ոչ հարիր կամ այն վարկաբեկող, հանրային ծառայության նկատմամբ հանրության վստահությունը նվազեցնող կամ հանրային ծառայողի անկողմնակալության, անաչառության և անկախության նկատմամբ կասկած հարուցող վարքագիծ դրսևորելուց:

## ՊԱՐՁԱԲԱՆՈՒՄ

Հանրային ծառայողը պետք է գիտակցի, որ իր վարքագիծը կարող է ընկալվել որպես ոչ միայն տվյալ հանրային իշխանության մարմինը, այլ ողջ պետական համակարգը ներկայացնող վարքագիծ: Հանրային ծառայողն անձնական պատասխանատվություն է կրում հանրային ծառայության դրական կերպարն ու համբավը բարձր պահելու, ինչպես նաև՝ դրա նկատմամբ հանրության վստահությունը պահպանելու համար՝ օրենքով սահմանված վարքագծային սկզբունքներին, կանոններին, նորմերին և հանրության կողմից ընդունված պատշաճության սկզբունքներին հետևելու միջոցով: Հարկ է նկատել, որ կանոնով սահմանված վարքագիծը վերաբերում է «ցանկացած պայմաններում և իրավիճակներում» կատարած գործողություններին, ինչը նշանակում է, որ մասնավոր կյանքում, անձնական հարաբերություններով դրսևորած վարքագիծը, նույնիսկ եթե այն կապ չի ունեցել վերջինիս ծառայողական պարտականությունների հետ, կարգավորվում է սույն նորմով: Ըստ այդմ՝ սույն նորմի շրջանակը բավականին լայն է և վերաբերում է ոչ միայն աշխատանքային ու մասնավոր կյանքում հանրային ծառայության հեղինակությունը վարկաբեկող ոչ հարգալից վերաբերմունքին, այլև հանրային ծառայողի անկողմնակալության, անաչառության և անկախության նկատմամբ կասկած հարուցող վարքագիծ դրսևորելուն: Վերջինի իմաստով անհրաժեշտ է նկատել, որ կասկածի առկայությունը, անկախ իրականությունից, ինքնին բավարար է սույն կանոնի խախտման համար:

**Օրինակ՝** Նախագահական ընտրություններից հետո համայնքային պաշտոն զբաղեցնող պաշտոնատար անձը, ՋԼՄ-ին տված հարցազրույցում մեկնաբանելով համայնքային ընտրություններում քաղաքական կուսակցության առաջնորդի պարտությունը, արել է հետևյալ հայտարարությունը. «Դա մեր առաջնորդի պարտությունը չէր, դա մեր ժողովրդի անգիտակից լինելն էր, որ ժողովուրդն ինքը չի հասկանում՝ ինչ է անում»: Լրագրողի հարցին, թե միզուցե կուսակցությունն է թույլ տվել սխալներ ընտրարշավի ընթացքում, որի համար էլ իրենց թեկնածուն պարտվել է, համայնքի ղեկավարը նշել է. «Չէ, ամեն ինչ նորմալ է եղել, պարզապես ժողովուրդը չի հասկանում, էլի, ինքն ինչ պետք է անի, որ ավելի լավ կյանքում հայտնվի ...»: Հասարակության վերաբերյալ նման քննադատական կարծիք հնչեցնելը նվազեցնում է հանրային մարմնի նկատմամբ հանրային վստահությունը: Հանրային ծառայողին հարիր չէ ընտրություններում քաղաքական ուժի պարտությունը վերագրել ժողովրդի անգիտակից լինելուն: Ի հավելումն՝ նման գնահատականով դրսևորվել է հանրային ծառայողի անկողմնակալության, անաչառության և անկախության նկատմամբ կասկած հարուցող վարքագիծ: Սույն գործի մանրամասներին կարելի է ծանոթանալ Հանձնաժողովի [որոշման](#) մեջ:

## ԳԼՈՒԽ 8. ԲԱՐԵԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ

**ՆԱԽԱԲԱՆ.** Գլուխ 8-ի Նորմերն աշխատավայրում և աշխատավայրից դուրս անձանց հետ անձնական հարաբերություններում բարեկիրթ վերաբերմունքի մասին են: Այս գլխի Նորմերը դիտարկվում են բարեկրթության և հարգալիրության էթիկական սկզբունքների ներքո, որոնք ամրագրված են Նաև «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 25-րդ հոդվածում, ըստ որի՝ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողները պարտավոր են դրսևորել պաշտոնին վայել վարքագիծ, բարեկիրթ վերաբերմունք բոլոր անձանց նկատմամբ, որոնց հետ շփվում են իրենց լիազորություններն իրականացնելիս, ինչպես նաև պարտավոր են դրսևորել հարգանք վերադասների, անմիջական ղեկավարների, գործընկերների, ենթակաների արժանապատվության իրավունքի հանդեպ:

### Կանոն 53

Հանրային ծառայողը պարտավոր է ծառայողական պարտականությունները կատարելիս՝ այլ անձանց հետ հաղորդակցության ժամանակ, այդ թվում՝ Նամակագրությամբ կամ հեռախոսով հաղորդակցվելիս, ներկայանալ՝ հայտնելով անունը, ազգանունը և այն մարմինը, որը ներկայացնում է՝ բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերի:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Հաղորդակցվելիս հանրային ծառայողի ներկայանալն օրենքով սահմանված ընդհանուր պարտականությունն է: Բացառություն են կազմում միայն որոշ ոլորտներ և խիստ առանձնահատուկ հանգամանքներ, որոնց ներքո հանրային ծառայողի ներկայանալը բխում է օրենքի պահանջից: Այդուհանդերձ, մեծ մասամբ տարբեր ոլորտներում հանրային ծառայողի ներկայանալու պահանջը սահմանվում է ոլորտային փաստաթղթերով, ու հիմնականում այդ արվում է տվյալ գերատեսչության ղեկավարի ներքին իրավական ակտով: Օրինակ՝ Քննչական կոմիտեի Նախագահի [հրամանով](#)՝ կոմիտեի ծառայողը, ծառայողական անհրաժեշտությունից ելնելով, պարտավոր է իր լիազորությունները հավաստելու և անձը հաստատելու համար ներկայացնել վկայական: Որոշ ոլորտներում հանրային ծառայողի ներկայանալու պահանջը սահմանված է պաշտոնի անձնագրում: Օրինակ, Սոցիալական աջակցության Վանաձորի տարածքային բաժնի առաջատար մասնագետի պաշտոնի [անձնագրում](#) սահմանված է, որ տնային այցելությունների ժամանակ անհրաժեշտ է ներկայացնել ծառայողական վկայական: Ինչ վերաբերում է սույն կանոնին, հանրային ծառայողի ներկայանալն այլ անձանց հետ հաղորդակցվելիս վարքագծի ընդհանուր պահանջ է, որը չկատարելը, ինչպես մյուս պարտադիր Նորմերը, կարող է հանգեցնել կարգապահական պատասխանատվության: Ներկայանալու պահանջը վարքագծային Նորմ սահմանելը բխում է բաց կառավարման սկզբունքներից՝ թափանցիկությունից ու հաշվետվողականությունից: Ծառայողի ներկայանալը նպաստում է հանրային մարմնի նկատմամբ հանրային վստահության ամրապնդմանը, ինչպես նաև օգնում է պետական մարմինների նկատմամբ հանրային վերահսկողության իրականացմանը: Սույն կանոնից թույլատրելի բացառությունները վերաբերում են միայն դեպքերին, որոնք սահմանված են օրենքով: Օրինակ՝ օպերատիվ հետախուզական (գաղտնի) գործունեության որոշ տեսակների համար գաղտնիությունն անհրաժեշտություն է, առանց որի հանրային ծառայողի գործողություններն այդ օրենքի շրջանակում իմաստագրվում են:

## Օրինակներ՝

- Հանրային ծառայողը քաղաքացուն զանգելիս նախ ներկայանում է՝ նշելով անունը, ազգանունը, ինչպես նաև հանրային մարմինը, որը ներկայացնում է, որից հետո միայն հայտնում է զանգելու նպատակը:
- Քաղաքացին ստանում է էլեկտրոնային SMS հաղորդագրություն/ծանուցում հանրային մարմնից, որում նշվում է միայն այդ մարմնի անվանումը: Նման հանգամանքը խախտում չի առաջացնում, քանի որ անհատական հաղորդակցություն չէ, այլ հանրային մարմնի ծանուցում քաղաքացուն՝ հանրային ծառայությունների վերաբերյալ:
- Քաղաքացին զանգում է հանրային մարմնի թեժ գիծ: Հանրային ծառայողը նրան պատասխանելիս չի ներկայանում: Դա վարքագծի խախտում է, քանի որ հանրային ծառայողը պարտավոր է ներկայանալ նույնիսկ այն դեպքում, երբ հաղորդակցության հասցեատերն է:
- Հանրային ծառայողը էլեկտրոնային նամակի վերջում նշել է միայն անվան սկզբնատառերը: Նման վարքագիծը սույն կանոնի խախտում է, քանի որ սկզբնատառերը նշելը սույն կանոնի իմաստով պատշաճ ներկայանալ չէ:

## Կանոն 54

Հանրային ծառայողը պարտավոր է ի պաշտոնե հաղորդակցության բոլոր միջոցներն օգտագործելիս, ցանկացած իրավիճակում, ցուցաբերել զսպվածություն, հավասարակշռվածություն և հարգալիիրություն:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Իր պաշտոնեական լիազորություններն իրականացնելու ընթացքում, անձանց հետ բանավոր և գրավոր կերպով հաղորդակցվելիս, հանրային ծառայողը պետք է ջանքեր գործադրի զուսպ ու հավասարակշռված վարքագիծ դրսևորելու համար՝ անկախ դիմացինի վարքագծից: Հանրային ծառայողը պետք է կատարի այս նորմի պահանջը նույնիսկ բարդ ֆիզիկական կամ հուզական հանգամանքներում, որոնք կարող են առաջանալ հոգնածությունից, հոգեբանական դյուրագրգիռ վիճակից կամ դժգոհությունից, սթրեսից և այլ պատճառներից: Կոպիտ վերաբերմունքի բախվելիս՝ հանրային ծառայողի առաջին ու բնական ցանկությունը կարող է լինել նույնանման եղանակով պատասխանելը: Սակայն հանրային ծառայողի կոպիտ կամ ագրեսիվ վարքագիծը վնասում է հանրային ծառայության կերպարը՝ անկախ այն հանգամանքից, թե ինչն է այդպիսի պահվածքի պատճառը: Ավելին, կոպիտ կամ ագրեսիվ անձինք պետք է հնարավորություն չստանան նվազեցնելու ծառայության բարեվարքության նշաձողը: Փոխարենը՝ հանրային ծառայողը պետք է փորձի թուլացնել ագրեսիվ կամ բացասական հույզերով լցված փոխհարաբերությունների լարվածությունը՝ նշելով տվյալ իրավիճակի հնարավոր հանգուցալուծումները կամ փորձելով տվյալ անձին ներկայացնել հարցի նկատմամբ մեկ այլ մոտեցում: Այդ իմաստով նպատակահարմար է, որ համապատասխան ծառայողների համար կազմակերպվեն սթրեսի կառավարման հմտությունների դասընթացներ: Այդուհանդերձ, կա ագրեսիվ վարքագծի տեսակ, որն իրավախախտում է և հանգեցնում է վարչական (օրինակ՝ հասարակական կարգի խախտում կամ ստուգումներ իրականացնող պետական մարմինների աշխատանքին խոչընդոտելը) կամ քրեական պատասխանատվության (օրինակ՝ խուլիգանությունը):

Նման դեպքերում նախապատվելի կլինի, որ հանրային ծառայողը դիմի օրենքով սահմանված ընթացակարգերին, քան՝ շարունակի վիճաբանել իրավախախտի հետ:

**Օրինակ՝** Հանրային ծառայողը մատուցում է ծառայություն թոշակառուին: Նկատում է, որ մեկ այլ քաղաքացի պատրաստվում է ծխախոտ օգտագործել շենքում: Նա մի պահ ընդհատում է սպասարկումը և քաղաքացուն հայտնում, որ շենքում արգելված է ծխախոտ օգտագործելը: Քաղաքացին ուշադրություն չի դարձնում և վառում է ծխախոտը: Ծառայողը երկրորդ անգամ է զգուշացնում քաղաքացուն և հրահանգում դուրս գալ շենքից: Քաղաքացին չի պատասխանում ու շարունակում է ծխել: Ծառայողը դադարեցնում է սպասարկումը, ներողություն է խնդրում քաղաքացուց, թողնում է իր աշխատանքային սեղանը, դուրս գալիս միջանցք ու վեճի բռնվում քաղաքացու հետ: Սկսվում է վիճաբանություն՝ փոխադարձ վիրավորանքներով: Վիճաբանությանը միանում են այլ քաղաքացիներ, որոնք մեղադրում են քաղաքացուն, որ նա հանրային ծառայողին շեղում է աշխատանքից և իրենց սպասեցնել տալիս: Այդ ամենը տևում է այնքան, մինչև իրավախախտը լքում է տարածքը: Միջադեպի արդյունքում ծառայության սպասարկումը մոտ տասնհինգ րոպե ընդհատվում է:

Տվյալ իրավիճակում հանրային ծառայողը կարող էր վարվել այլ կերպ, քանի որ քաղաքացու վարքագիծն օրենքի խախտում էր (ըստ [օրենքի՝](#) ծխելը արգելվում է պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների տեղակայման շենքերում): Նա կարող էր կա՛մ առաջնորդվել ներքին կանոնակարգով՝ ուղղակիորեն այդ մասին տեղեկացնելով շենքի անվտանգության համար պատասխանատու անձանց, կա՛մ տեղեկացնել իրավապահ մարմիններին զանցանքի մասին (արգելված վայրերում ծխելը հանգեցնում է պատասխանատվության՝ Վարչական իրավախախտումների մասին օրենսգրքի հիման վրա), այլ ոչ թե փորձեր «ինքնուրույն» լուծել առաջացած խնդիրը՝ վեճի բռնվելով զանցառուի հետ: Բոլոր այն դեպքերում, երբ արարքն օրենքի խախտում է, կարելի է ապավինել օրենքով սահմանված միջոցների:

## Կանոն 55

Հանրային ծառայողը պարտավոր է գործընկերների հետ հարաբերություններում դրսևորել նրբանկատություն, չբարձրացնել ձայնն աշխատավայրում, գործընկերոջ վերաբերյալ քննադատություն արտահայտել միայն նրա ներկայությամբ՝ պարզաբանելով բոլոր հիմքերը:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Հանրային ծառայողները պարտավոր են հարգել իրենց գործընկերների՝ վերադասների, անմիջական ղեկավարների, ենթակաների արժանապատվությունը: ՀՀ Սահմանադրության 3-րդ հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքների և ազատությունների հարգումն ու պաշտպանությունը հանրային իշխանության պարտականություններն են: Սահմանադրական այս երաշխիքը հավասարապես վերաբերում է նաև պետական մարմիններում աշխատող ծառայողներին՝ որպես քաղաքացիների, որոնք այդ իրավունքների կրող են:

Հանրային իշխանության աշխատակիցները և մասնավորապես՝ ղեկավար պաշտոն զբաղեցնողները, որպես պետաիշխանական գործառույթ իրականացնող սուբյեկտներ, պետք է զերծ մնան վարքագծի այնպիսի դրսևորումներից, որոնք գործընկեր/աշխատակիցների մոտ կարող են առաջացնել հանրային պաշտոնատար անձի կողմից անձի/քաղաքացու շահերն անտեսելու, իշխանության և աշխատակցի նկատմամբ անձնական գերակայությունն ընդգծելու, աշխատակցի արժանապատվությունը նսեմացնելու, իրավունքները սահմանափակելու հավանականություն: Ինչպես ներպետական, այնպես էլ միջազգային իրավակարգավորումների տեսանկյունից՝ պետությունն ունի պարտավորություններ ապահովելու մարդու/աշխատակցի բոլոր իրավունքների պաշտպանությունն ու դրանց նկատմամբ հարգանքը աշխատանքի վայրում և աշխատանքային հարաբերություններում: Նշվածից բխում է, որ անթույլատրելի է հանրային ծառայողի կողմից գործընկերների նկատմամբ այնպիսի վարքագիծ դրսևորելը, երբ ակնհայտորեն անտեսվում են Սահմանադրությամբ՝ մարդու և քաղաքացու հիմնարար իրավունքներն ու ազատությունները հարգելու ու պաշտպանելու հանրային իշխանության պարտականությունը, ինչպես նաև «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով և սույն նորմով սահմանված բարեկրթության ու հարգալիիրության սկզբունքները:

**Օրինակ՝** Պետական տեսչական մարմնում լարված աշխատանքային մթնոլորտ է: Տեսչական մարմնի ղեկավարը նկատողություն է հայտարարել տեսչության երկու ծառայողներին այն պատճառով, որ նրանք համապատասխան ստուգումներ իրականացնելիս նկատած թերությունների մասին չեն բարձրաձայնել, ինչի համար ենթարկվել են կարգապահական տույժի՝ նախազգուշացման: Ծառայողները համաձայն չեն ղեկավարի հետ և պատրաստվում են որոշումները բողոքարկել վարչական կարգով: Աշխատանքային քննարկման ժամանակ տեսչության մասնագետները՝ պատասխանատվության ենթարկված տեսուչների գործընկերները, կրկին անդրադարձել են իրականացված ստուգումներին ու դրանք անվանել «սիրողական» մակարդակով արված «աշակերտական աշխատանք»: Տեսչական մարմնի ղեկավարը ընդհատել է նրանց ու նշել, որ կարգապահական տույժի նշանակումը տեսուչների աշխատանքին անձնավորված վիրավորական պիտակավորումներ անել չի ենթադրում:

### Կանոն 56

Հանրային ծառայողը պարտավոր է գործընկերների և պետական այլ մարմինների աշխատակիցների հետ հարաբերվելիս լինել նրբանկատ, զուսպ, հարգալից, բարեկիրթ, չխոչընդոտել այլ հանրային ծառայողների աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Այս կանոնի բովանդակությունը նման է կանոն 55-ին: Միակ էական տարբերությունն այն է, որ սույն կանոնը վերաբերում է ոչ թե հանրային ծառայողի բարեկրթությանը իր գործընկերների, այլ պետական այլ մարմինների աշխատակիցների հետ շփվելիս: Ըստ այդմ՝ այս հարաբերություններում չկա վերադասություն կամ ենթակայություն, քանի որ հարաբերությունները ծավալվում են հորիզոնական հարթության մեջ:

Հանրային ծառայության արդյունավետության սկզբունքի պահպանումը, որն ամրագրված է «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 12-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում, պահանջում է, որ հանրային մարմինները համագործակցեն, և որ նրանց միջև համագործակցությունը լինի համակարգված: Համագործակցության արդյունավետությունը կախված է մի շարք գործոններից, օրինակ, հանրային իշխանության մարմինների միջև տվյալների փոխանակումը, տարբեր մարմինների համադրված գործողությունները, որոնց հաջողությունը որոշ չափով կախված է նաև պետական մարմինների և հանրային ծառայողների անձնական լավ հարաբերություններից: Նման հարաբերությունները ստեղծվում են, նախ և առաջ, հանրային իշխանության տարբեր մարմինների հանրային ծառայողների միջև բարեկիրթ ու արհեստավարժ վերաբերմունքով: Անկասկած է, որ նման հարաբերություններում բարեկիրթ վերաբերմունքը պայմանավորված է նաև յուրաքանչյուրի արժանապատվությունը հարգելու իրավունքով:

**Օրինակ՝** Պետական մարմինը ՊՈԱԿ-ի տնօրենին պաշտոնից ազատելու որոշում է կայացրել: Որոշումը բողոքարկվել է վարչական դատարան, և այդ կապակցությամբ հարուցված դատական գործն ընթացքի մեջ է: Այդուհանդերձ, պետական մարմինը հաստատակամ է, որ տնօրենը պետք է լքի պաշտոնը, ինչպես նաև ՊՈԱԿ-ի տարածքը, մինչդեռ տնօրենը հրաժարվում է՝ պատճառաբանելով, որ քանի դեռ դատական վարույթն ընթացքի մեջ է, պետական մարմնի որոշումը չի կարող համարվել ուժի մեջ մտած: Բացի այդ, նա պնդում է, որ կատարել է ներդրումներ ՊՈԱԿ-ի շենքում, և պահանջում է, որ, մինչև իրեն տարածքից վտարելը, դրանց հատուցման մասին համաձայնություն կնքվի պետական մարմնի հետ: Պետական մարմնի աշխատակիցները ժամանել են ՊՈԱԿ-ի տարածք և հրահանգել տնօրենին, որ հանձնի կազմակերպության կնիքը, վերցնի անձնական իրերը և լքի տարածքը: Սակայն տնօրենը հրաժարվել է ենթարկվել հրահանգին՝ ասելով, որ նրանք իրավախախտներ են, և որ տարածքը լքելու հրահանգ տալու լիազորություն չունեն: Արդյունքում, նրանց միջև սկսվել է վիճաբանություն, որի ժամանակ հնչել են փոխադարձ վիրավորանքներ: Այդ միջադեպի պատճառով ՊՈԱԿ-ի աշխատանքները ժամանակավորապես դադարել են:

## Կանոն 57

Հանրային ծառայողը պարտավոր է գերծ մնալ արտոնյալ վերաբերմունք դրսևորելուց որևէ մեկի նկատմամբ՝ պայմանավորված հանրային ծառայության համակարգում այդ անձի ունեցած պաշտոնով:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Սույն նորմը կիրառելի է և՛ աշխատանքային, պաշտոնեական, և՛ մասնավոր հարաբերություններում: Այլոց նկատմամբ արտոնյալ վերաբերմունք դրսևորելը՝ պայմանավորված հանրային ծառայությունում անձի ունեցած պաշտոնով, խտրական վերաբերմունք է, քանի որ խտրականությունը տարբերակված վերաբերմունք է՝ առանց օբյեկտիվ հիմքի: Պաշտոնը չի կարող օբյեկտիվ հիմք հանդիսանալ տարբերակված վերաբերմունք դրսևորելու համար: Այդ ամենից բխում է, որ պաշտոնով պայմանավորված արտոնյալ վերաբերմունք դրսևորելը անօրինական է: Այսինքն, արտոնյալ վերաբերմունք դրսևորելը նաև օրենքի գերակայության վարքագծի նորմի խախտում է (կանոն 14): Օրենքով չսահմանված արտոնյալ վերաբերմունք դրսևորելը նաև ոտնձգություն է այլ անձանց արժանապատվության նկատմամբ, ու այդ պատճառով սույն նորմը գետեղված է բարեկրթության էթիկական սկզբունքի ներքո: Ավելին, նման վերաբերմունքը հակասում է նաև մասնավոր շահը հանրային շահին ստորադասելու, հասարակության և պետության շահերն անձնականից բարձր դասելու էթիկական սկզբունքներին և դրանցից բխող վարքագծի նորմերին (կանոն 3-ում՝ հանրությանը ծառայելու գիտակցում և հավատարմությունը հանրային շահին): Նաև, արտոնյալ վերաբերմունք դրսևորելը վարքագիծ է, որը հանգեցնում է ոչ թույլատրելի նվերների ընդունման և շահերի բախման իրավիճակների: Եվ վերջապես, հանրային ծառայողը պետք է գերծ մնա և չխրախուսի ցանկացած պատկերացում առ այն, թե իր (կամ այլ հանրային ծառայողի) կարգավիճակն ու իշխանությունը հիմք են հանրային մարմինների, մասնավոր անձանց կամ կազմակերպությունների արտոնյալ վերաբերմունքին արժանանալու համար: Արտոնյալ վերաբերմունք դրսևորելը չպետք է շփոթել արտոնյալ պայմանների կամ հարաբերությունների հետ: Օրենքով սահմանված են պաշտոնատար անձանց բազմաթիվ արտոնյալ պայմաններ՝ պայմանավորված օբյեկտիվ հանգամանքներից բխող լիազորություններով:

### Օրինակներ՝

- Պաշտոնատար անձն ունի ծառայողական մեքենա, որն օգտագործվում է ծառայողական նպատակներով, այդ թվում՝ տնից աշխատավայր և աշխատավայրից տուն հասնելու նպատակով: Դա արտոնյալ պայման է այլ հանրային ծառայողների նկատմամբ, սակայն պայմանավորված է օբյեկտիվ հանգամանքով և սահմանված է օրենքով, հետևաբար՝ սույն կանոնի իմաստով արտոնյալ վերաբերմունք չէ այլ ծառայողների նկատմամբ:
- Հանրային ծառայողը նախընտրում է ճաշել իր աշխատասենյակում, այլ ոչ թե աշխատակիցների համար նախատեսված ճաշարանում: Իր ընկալմամբ, հանրային ծառայությունում զբաղեցրած իր դիրքին (պաշտոնին) հարիր չէ, որ ինքը ճաշի բոլոր հետ՝ ընդհանուր միջավայրում: Այդ նպատակով նա հրահանգել է, որ ամեն օր ճաշը մատուցեն իր աշխատասենյակում: Նման վարքագիծն անընդունելի է, խտրական է, քանի որ արտոնյալ վերաբերմունք է այլ աշխատակիցների նկատմամբ, որը պայմանավորված է իր պաշտոնով, ինչն օբյեկտիվ հանգամանք չէ առանձին ճաշելու համար:

### Կանոն 58

Հանրային ծառայողը, բացառությամբ օրենքով սահմանված դեպքերի, պարտավոր է չգործադրել ֆիզիկական ուժ կամ դրա վերաբերյալ սպառնալիք չներկայացնել, ինչպես նաև չգործադրել հոգեբանական բռնությունն և այլ սպառնալիքներ չներկայացնել:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Անձի նկատմամբ անբարեկիրթ վերաբերմունքը երբեմն կարող է անցնել օրենքով սահմանված անթույլատրելի վերաբերմունքի նվազագույն շեմը և վերածվել հոգեբանական կամ ֆիզիկական բռնության կամ դրան ենթարկելու սպառնալիքի: Նման վերաբերմունքն օրենքով արգելված է, որը կարող է հանգեցնել քրեական կամ վարչական պատասխանատվության, իսկ որոշ դեպքերում՝ քաղաքացիական պատասխանատվության՝ տուժողի հայցի հիման վրա: Միևնույն ժամանակ, օրենքով սահմանված դեպքերում, հանրային ծառայողին թույլատրվում է կիրառել ֆիզիկական ուժ, որը, սակայն, պետք է հետապնդի իրավաչափ նպատակ ու լինի համաչափ (համարժեք) սահմանված նպատակին հասնելու համար: Այդպիսի հիմքերից են, օրինակ, ոստիկանի կողմից անձին ձերբակալելու նպատակով ֆիզիկական ուժ կիրառելը կամ հոգեկան առողջության կենտրոններում անձի ինքնավնասումը կանխելու նպատակով զսպման միջոցներ կիրառելը: Նկատենք նաև, որ քրեական, վարչական կամ քաղաքացիական պատասխանատվության ենթարկված լինելու հանգամանքը կամ դրա հեռանկարը չի խոչընդոտում, որպեսզի դրանց զուգահեռ կիրառվի նաև կարգապահական պատասխանատվության միջոց:

**Օրինակ՝** ՊՈԱԿ-ի տնօրենի տեղակալը աշխատանքային քննարկման ընթացքում աշխատակցուհուն ենթարկել է ֆիզիկական և հոգեբանական բռնության: Աշխատանքային ժամին ՊՈԱԿ-ի անտառների պահպանության բաժնի գործառույթներին վերաբերող աշխատանքային քննարկման ժամանակ տնօրենի տեղակալը, որպես մասնագիտական կարծիքի հետ անհամաձայնության նշան, ձայնը բարձրացրել է իր ենթակայության մասին աշխատող տիկնոջ վրա, ինչը հանգեցրել է փոխադարձ արձագանքի՝ զսպման նպատակով: Տնօրենի տեղակալը աշխատանքային խնդիրների բնականոն քննարկումների ժամանակ անհամաձայնության դեպքում մշտապես դրսևորել է նման վարքագիծ, իր աշխատակցուհուն մշտապես դուրս է հրավիրել աշխատասենյակից՝ «դուրս արի, այլևս չմտնես» արտահայտությամբ: Մի աշխատանքային քննարկման ժամանակ ՊՈԱԿ-ի տնօրենի տեղակալը աշխատակցուհուն դուրս է հրավիրել աշխատասենյակից, որից հետո վերջինս հակադարձել է, ասելով. «Աշխատավայրը իր բնակարանը չէ, և նա չի կարող իրեն դուրս հանել աշխատասենյակից»: Միջադեպից հետո տնօրենի տեղակալը մոտեցել է, ուժով քաշել աթոռը, որի վրա նստած է եղել աշխատակցուհին, բարձրացրել է այն, հետո դրել գետնին, այնուհետև ձեռքից քաշելով փորձել է դուրս հանել սենյակից: Այդ ընթացքում աշխատակցուհու ակնոցը վայր է ընկել, այն բարձրացնելու նպատակով նա կռացել է, ու այդ պահին տնօրենի տեղակալը հարվածել է նրա վզին, ապա վզից բռնած ուժով, դուրս հանել աշխատասենյակից: Այդ ամենն ընթացել է տնօրենի տեղակալի հայիոյախառը վիրավորանքներով: Բացատրություն՝ տնօրենի վարքագիծը կարող է պարունակել հանցակազմ, քանի որ անձին հարվածներ հասցնելը կամ բռնի այլ գործողություններ կատարելը, եթե չեն առաջացրել թեթև մարմնական վնասվածքներ, Քրեական օրենսգրքի 195-րդ հոդվածով արգելված արարք է (ֆիզիկական ներգործություն):

Այդուհանդերձ, նույնիսկ եթե ՊՈԱԿ-ի տնօրենի տեղակալի արարքը հանցակազմ չպարունակի, նման վարքագիծը սույն կանոնի խախտում է, քանի որ անհարգալից վերաբերմունք է աշխատակցուհու արժանապատվության, հոգեկան և ֆիզիկական անձեռնմխելիության նկատմամբ:

## Կանոն 59

Հանրային ծառայողը պարտավոր է աշխատանքի ներկայանալ պատշաճ տեսքով, պահպանել արտաքին տեսքին ներկայացվող՝ տվյալ մարմնի կողմից սահմանված կանոնները:



## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Հանրային ծառայողի պատշաճ տեսքը աշխատավայրում կամ աշխատանքային հարաբերություններում (կոկիկ սանրվածք, վայելուչ տեսք, մաքուր զգեստ, աշխատանքի բնույթին հարիր հագուկապ) նույնպես բարեկրթության նշան է: Պետք է հիշել, որ հանրային ծառայողի յուրաքանչյուր խոսք ու արարք, այդ թվում նաև արտաքին տեսքը, վերագրվում է տվյալ պետական հաստատության գործունեությանը ու հանրային կերպարին: Հետևաբար, հանրային ծառայողը, ելնելով նաև հանրությանը ծառայելու գիտակցումից և հանրային շահին հավատարմությունից, պետք է շարունակաբար ջանքեր կիրառի աշխատանքային հարաբերություններում պատշաճ տեսքով ներկայանալու համար: Եթե տվյալ հաստատությունում սահմանված են հագուստի կամ արտաքին տեսքի աշխատանքային կանոններ, ծառայողը պարտավոր է հետևել դրանց, որոնց խախտումը կհանգեցնի, փաստորեն, ոչ միայն աշխատանքային, այլև վարքագծի կանոնի խախտմանը: Որոշ ոլորտներում ներքին աշխատանքային կանոններով սահմանված են զգեստի կամ այլ անձնական իրեր կրելու սահմանափակումներ՝ պայմանավորված անվտանգությամբ կամ ոլորտային այլ առանձնահատկություններով: Այդ ամենը պետք է հստակորեն կարգավորված լինի համապատասխան իրավական ակտով, հակառակ դեպքում՝ սահմանափակումները, ինչպես նաև դրանց հիման վրա պատասխանատվության միջոցները, չեն համապատասխանի օրինականության պահանջին: Որոշ ոլորտներում հանրային ծառայողները կրում են համազգեստ, որոնց չափորոշիչները սահմանված են օրենքով: Օրինակ, մաքսային ծառայողների համազգեստի տեսքը սահմանված է «Մաքսային ծառայողի համազգեստի և մաքսային ծառայության հատուկ կոչումների տարբերանշանների ձևերը սահմանելու մասին» Կառավարության՝ 2013 թվականի հունիսի 6-ի՝ [N 585-Ա](#) որոշմամբ:

### Օրինակներ՝

- Հանրային ծառայողը աշխատանքի է ներկայացել չսափրված ու սպորտային հագուստով:
- Կին աշխատակիցը ներկայացել է հանրային ծառայության աշխատավայր բարձրակրունկ կոշիկներով, խորը լանջաբացվածքով և ծնկներից վեր կիսաշրջազգեստով:
- Հանրային ծառայողները, որոնք շփվում են հասարակության լայն խմբերի հետ, ցանկալի է, որ հագնվեն այնպես, որ հնարավորինս ընդունելի լինի հասարակության տարբեր խմբերի կողմից: Օրինակ, գրասենյակում աշխատող արական սեռի հանրային ծառայողի համար հանդերձանքի ընդունված ոճը վերնաշապիկն ու տաբատն է, որոշակի դեպքերում՝ փողկապով և կոստյումով: Գրասենյակում աշխատող իգական սեռի հանրային ծառայողի համար հագուստի ստանդարտ բաղադրիչներ են տաբատը կամ ծնկի երկարության կիսաշրջազգեստն ու համապատասխան բլուզը, վերնաշապիկը կամ նման այլ հագուստ:

### Կանոն 60

Հանրային ծառայողին արգելվում է թմրամիջոցներ կամ հոգեներգործուն նյութեր օգտագործել, բացառությամբ՝ օրինական բժշկական նպատակներով օգտագործման, կամ ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվել:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Սույն կանոնը կիրառվում է նաև աշխատավայրում, նաև անձնական տարածքում, եթե սահմանափակումը վերաբերում է միայն թմրամիջոցներ կամ հոգեմեդիկամենտներ կիրառելու օգտագործելուն, քանի որ, թեև այդ արարքն ապաքրեականացվել է, այն շարունակում է համարվել զանցանք «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» օրենսգրքով: Բոլոր դեպքերում, նման վարքագիծն անհամատեղելի է հանրային ծառայողի պաշտոնի հետ, քանի որ, որպես հանրորեն ընդունելի արատավոր երևույթ, ստվերում է ծառայության նկատմամբ հանրային վստահությունը, ինչպես նաև անհամատեղելի է հանրային առողջության, առողջ ու անվտանգ աշխատանքային միջավայրի հանրային պահանջների հետ: Բացառություն կատարվում է այն դեպքում, երբ հանրային ծառայողին օրինականորեն՝ բժշկական նպատակներով թույլատրվել է որոշակի քանակությամբ թմրանյութ կամ հոգեմեդիկամենտներ կիրառել: Նման դեպքերում բուժառուները գտնվում են բժշկական հսկողության տակ, որը մանրամասնորեն կարգավորվում է օրենքով: Հարկ է նկատել, որ առանց բժշկական նշանակման թմրամիջոցներ կամ հոգեմեդիկամենտ կիրառելը կարող է խոչընդոտել կամ վնասել հանրային օգտագործելը նույնպես հանգեցնում է վարչական պատասխանատվության:

Կանոնի վերջին արտահայտությունը թեև վերաբերում է աշխատավայրում դրսևորվող վարքագծին, սակայն հավասարաչափ կիրառելի է նաև մասնավոր տարածքում, եթե խոսքը վերաբերում է թմրամիջոցի և հոգեմեդիկամենտների օգտագործմանը: Ինչ վերաբերում է ալկոհոլին՝ սույն կանոնը սահմանում է ալկոհոլի օգտագործման սահմանափակում միայն աշխատանքային տարածքում: Անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել, որ կանոնում նշվում է ալկոհոլի ազդեցության, ոչ թե օգտագործելու մասին, ինչը նշանակում է, որ ալկոհոլի խիստ սահմանափակ ընդունումը, որը ալկոհոլային ազդեցություն չի առաջացնում, թույլատրվում է, եթե իհարկե, այն չի հանգեցնում վարքագծային այլ նորմերի խախտման:

### Օրինակներ՝

- Ծառայողն աշխատանքային ժամերից դուրս վարել է ծառայողական տրանսպորտային միջոցը՝ գտնվելով ալկոհոլի ազդեցության տակ: Տվյալ դեպքում ծառայողական մեքենան աշխատանքային տարածք է, հետևաբար կանոնը կիրառելի է այս դեպքի նկատմամբ, թեև այն կատարվել է աշխատանքային ժամերից դուրս:
- Հանրային ծառայողի մոտ, աշխատանքային տարածքում, հայտնաբերվել է թմրամիջոց: Արարքը ոչ միայն վարքագծի խախտում է, այլև քրեական հանցագործություն, քանի որ թմրանյութ պահելը, ի տարբերություն օգտագործելուն, քրեորեն հետապնդելի արարք է:

### Ուղեցույց՝ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրք

Հոդված 44. 2 Առանց բժշկի նշանակման թմրամիջոցներ կամ հոգեմեդիկամենտ կիրառելը

1. Առանց բժշկի նշանակման թմրամիջոցներ կամ հոգեմեդիկամենտ կիրառելը կարող է խոչընդոտել կամ վնասել հանրային օգտագործելը նույնպես հանգեցնում է տուգանքի նշանակում նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկից երկուհարյուրապատիկի չափով:
2. Նույն արարքը մեկ տարվա ընթացքում կրկին կատարելը՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում նվազագույն աշխատավարձի երկուհարյուրապատիկից չորսհարյուրապատիկի չափով:

## Կանոն 61

Հանրային ծառայողին արգելվում է աշխատանքի վայրում ծխել՝ բացառությամբ ծխելու համար սահմանված տարածքների, ինչպես նաև խախտել հրդեհային անվտանգության և սանիտարական նորմերն ու կանոնները:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Ծխելու արգելքը Հայաստանի Հանրապետության հանրային քաղաքականություն է, որը ՄԱԿ-ի [Կայուն զարգացման նպատակներ](#) գլոբալ քաղաքականության մասն է, և դրանք միավորող 17 նպատակներից 3-րդ՝ «Ամուր առողջություն և բարեկեցություն» նպատակի թիրախներից մեկը: Ըստ այդմ՝ հանրային ծառայողը չի կարող անտարբեր մնալ ծխախոտի դեմ պայքարի հանրային ծրագրից և պետք է ակտիվորեն աջակցի դրա օգտագործման արգելքները կյանքի կոչելու հանրային իշխանության ջանքերին: Դա բխում է նաև հանրային ծառայողի էթիկական սկզբունքից, համաձայն որի՝ աշխատանքային պարտականություններում հանրային շահը նրա համար գերակա է: Որպես այդ հանրային քաղաքականության մաս և ի կատարումն ՄԱԿ-ի [Կայուն զարգացման նպատակների](#)՝ 2020 թվականին ընդունվեց «Ծխախոտային արտադրատեսակների և դրանց փոխարինիչների օգտագործման հետևանքով առողջությանը հասցվող վնասի նվազեցման և կանխարգելման մասին» [օրենքը](#), որի համաձայն՝ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների տեղակայման շենքերում սահմանվեց ծխելու արգելք՝ բացի դրա համար նախատեսված վայրերից: Ծխախոտի ծուխը վտանգում է ոչ միայն ծխողի առողջությունը, այլև նրանց առողջությունը, ովքեր շնչում են այն, այսինքն, պետք է հարգել նաև այլ անձանց իրավունքները: Այդ պատճառով սույն նորմով ծխելու արգելքը սահմանված է որպես բարեկրթության պահանջ: Ծխելու արգելքը հանրային ծառայողի համար բխում է նաև օրենքի գերակայության սկզբունքից՝ ծխել կարելի է միայն դրա համար սահմանված տարածքներում: Կանոնը սահմանում է նաև հրդեհային անվտանգության և սանիտարական նորմերն ու կանոնները պահպանելու պահանջ: Այս կանոնների պահպանումը բխում է ընդհանուրի շահից, որը հարգելը նույնպես բարեկրթության դրսևորում է:

**Օրինակ՝** Հանրային ծառայողը ենթարկվել է վարչական տույժի ճանապարհային ոստիկանության կողմից՝ մեքենա վարելիս ծխախոտ օգտագործելու համար: Հանրային մարմինը, տեղեկանալով վարչական տույժի մասին, հարուցել է կարգապահական վարույթ և ենթարկել կարգապահական պատասխանատվության՝ նկատողության, սույն կանոնի հիման վրա: Հանրային ծառայողը բողոքարկել է կարգապահական տույժի մասին վարչական ակտն այն հիմքով, առաջին, որ մեկ արարքի համար ենթարկվել է կրկնակի վարչական տույժի, երկրորդ՝ որ սույն կանոնը ծխելու արգելքը սահմանում է «աշխատանքի վայրում», մինչդեռ ինքը, այլ ծառայողական պարտականություններով պայմանավորված, գտնվել է աշխատանքի վայրից դուրս: Բողոքը մերժվել է ամբողջությամբ: Առաջին հիմքի առումով վերադաս վարչական մարմինը որոշել է, որ ծառայողի նկատմամբ նշանակվել է ոչ թե կրկնակի տույժ միևնույն արարքի, այլ մեկական տույժ երկու տարբեր արարքների համար: Առաջինը նշանակվել է ճանապարհային երթևեկության կանոնները խախտելու, իսկ երկրորդը՝ որպես հանրային ծառայող աշխատանքի վայրում ծխելու համար: Տվյալ դեպքում հանրային ծառայողի՝ աշխատանքային ժամին, ծառայողական պարտականությունները կատարելիս ծառայողական մեքենայում գտնվելը հավասարազոր էր աշխատանքի վայրում գտնվելուն:

**Ուղեցույց**՝ «Ծխախոտային արտադրատեսակների և դրանց փոխարինիչների օգտագործման հետևանքով առողջությանը հասցվող վնասի նվազեցման և կանխարգելման մասին» [օրենք](#):

Հոդված 6.

1. Արգելվում է ծխախոտային արտադրատեսակների և դրանց փոխարինիչների օգտագործումը.

- 1) հետևյալ տարածքներում (...),
  - զ) պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների տեղակայման շենքերում,
- 2) աշխատանքային այլ փակ տարածքներում՝ անկախ սեփականության ձևից (...),
- 4) ցանկացած փակ հանրային այլ տարածքներում, ներառյալ՝ ընդհանուր օգտագործման տարածքները (... )»:

## Կանոն 62

Հանրային ծառայողը պարտավոր է զերծ մնալ ցանկացած տեսակի, այդ թվում՝ սեռական ոտնձգության դրսևորումներից կամ նման տպավորություն ստեղծելուց:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Ոտնձգության եղանակները տարբեր են և, պայմանավորված անձի կամ հանրության համար դրա վտանգավորությունից, ոտնձգությունը կարող է լինել հանցավոր բնույթի (օրինակ՝ կողոպուտ կամ թեթև մարմնական վնասվածք պատճառելը), վարչաիրավական բնույթի (օրինակ՝ մանր չափերով հափշտակությունը՝ գողության եղանակով), կարող է հանգեցնել քաղաքացիական պատասխանատվության (օրինակ՝ անձին հրապարակավ վիրավորելը կամ զրպարտելը) կամ կարգապահական պատասխանատվության՝ ինչպես սույն նորմով սահմանված արարքը: Անձի նկատմամբ և նրա ընկալմամբ ցանկացած անցանկալի վերաբերմունք կարող է, սույն կանոնի իմաստով, համարվել ոտնձգություն: Այդպիսին է, օրինակ, հետապնդումը, որը խտրական վերաբերմունքի տեսակ է, պայմանավորված է անձի որևէ կենսաբանական հատկանիշով, օրինակ՝ սեռով, կամ անձի որևէ արարքով, օրինակ՝ կոռուպցիայի մասին հաղորդում ներկայացնելով, և ներառում է այնպիսի գործողություններ, որոնց արդյունքում նրա շուրջը ստեղծվում է ոչ բարյացակամ, թշնամական, վիրավորական, նվաստացնող կամ մերժողական մթնոլորտ:

Նման արարքները հիմնականում տեղի են ունենում աշխատավայրում: Առավել հաճախ նման վերաբերմունքի են ենթարկվում կանայք՝ պայմանավորված սեռով կամ գենդերային կարծրատիպերով: Եթե ոտնձգությունն ունի սեռական դրսևորում, ապա այն կարող է նաև հանգեցնել քրեական պատասխանատվության: Սույն կանոնում սահմանված է սեռական ոտնձգության ոչ քրեաիրավական որակումը (տե՛ս այդ եզրի մեկնաբանությունը կանոն 12-ի 5-րդ ենթակետում): Ինչպես սահմանված է կանոնի վերջին արտահայտությամբ, նույնիսկ ոտնձգության սեռական դրսևորում ունենալու տպավորությունը բավական է, որ արարքն անցնի սույն կանոնի կարգավորման տակ:

### Օրինակներ`

- Հանրային ծառայողը շարունակաբար սեռական բնույթի կատակներ, ակնարկներ, մեկնաբանություններ կամ ժեստեր է անում աշխատակցուհու հետ շփվելիս, որոնք վերջինիս կողմից բարյացկամորեն չեն ընդունվում:
- Ղեկավարը աշխատակցին շարունակաբար ուղարկում է էլեկտրոնային հաղորդագրություններ, նամակներ, տեքստեր` քննադատելով, սպառնալով, նվաստացնելով, վիրավորելով, լարվածություն առաջացնելով, ինչպես նաև նրա վերաբերյալ աշխատավայրում տարածելով լուրեր, բամբասանքներ, ասեկոսներ: Այդ արարքների նպատակն է աշխատակցի շուրջն ստեղծել անհանդուրժելի, մերժողական, թշնամական միջավայր, որպեսզի վերջինս լքի աշխատավայրը:

### Ուղեցույց` ՀՀ քրեական օրենսգիրք Հոդված 199. Սեքսուալ բնույթի գործողություններին հարկադրելը

Սեռական հարաբերությունը կամ սեքսուալ բնույթի այլ գործողությունները, այդ թվում` սեռական հարաբերության նմանակումը կամ սեռական կարիքները բավարարելը, որոնք կատարվել են շանտաժի, գույքը ոչնչացնելու, վնասելու կամ վերցնելու սպառնալիքով, կամ հանցագործությունից տուժած անձի նյութական կամ այլ կախվածությունն օգտագործելով, կամ առանց նրա համաձայնության ողջամիտ համոզմունքի, կամ նույն եղանակներով նրան սեռական հարաբերության կամ սեքսուալ բնույթի այլ գործողություններ կատարելուն հարկադրելը:

## ԳԼՈՒԽ 9. ՀԱՂՈՐԴԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԼՐԱՏՎԱՄԻՋՈՑՆԵՐՈՎ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՑԱՆՑԵՐՈՎ

**ՆԱԽԱԲԱՆ.** Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրության համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի իր կարծիքն ազատ արտահայտելու իրավունք: Կարծիքի արտահայտման ազատությունը կարող է սահմանափակվել միայն օրենքով՝ պետական անվտանգության, հասարակական կարգի, առողջության և բարոյականության կամ այլոց պատվի ու բարի համբավի և այլ հիմնական իրավունքների ու ազատությունների պաշտպանության նպատակով (42-րդ հոդվածի 1-ին և 3-րդ մասեր): Հանրային ծառայողները նույնպես ունեն արտահայտվելու ազատության իրավունք: Այդուհանդերձ, պայմանավորված հանրային ծառայության բնույթով, նրանք ունեն նաև պետության հանդեպ հավատարմության պարտավորություն, ըստ որի արտահայտվելու ազատության իրենց իրավունքն իրացնելիս նրանք պետք է դրսևորեն զսպվածություն, քանի որ հանրային միջավայրում նրանց գործողությունները հաճախ կարող են վերագրվել այն հանրային մարմնին, որտեղ նրանք աշխատում են:

### Կանոն 63

Հանրային ծառայողը պարտավոր է պաշտոնական հարցազրույց տալիս կամ հաղորդակցվելիս պահպանել իր աշխատավայր հանդիսացող հանրային իշխանության մարմնի կանոնները, հաղորդակցության ռազմավարությունը, ուղենիշները, որոշումները և պաշտոնական դիրքորոշումը:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Հանրային բանավեճերի մասնակցելիս և արտահայտվելու իր իրավունքն իրացնելիս՝ հանրային ծառայողի վրա տարածվում են իր կարգավիճակից և հանրային ծառայության շահերից բխող պահանջներ: Ելնելով հանրային իշխանության՝ տվյալ մարմնին հավատարմության պարտավորությունից, որտեղ նա ծառայում է՝ հանրային ծառայողը պարտավոր է հաշվի առնել, որ իր ծառայության մասնագիտական ոլորտին վերաբերող հրապարակային արտահայտությունները, սովորաբար, կարող են ընկալվել և հաճախ ընկալվելու են որպես այդ մարմնի պաշտոնական կարծիք: Լրատվամիջոցներում, սոցիալական ցանցերում, հանրային միջոցառումներում, թղթակցության մեջ և այլ տիպի հաղորդակցություններում հանրային ծառայողը միշտ պարտավոր է հստակեցնել՝ ինքը հաղորդակցվում է ի պաշտոնե՞, թե՞ որպես մասնավոր անձ: Եթե հնարավոր չէ ապահովել այդպիսի հստակություն, հանրային ծառայողը պետք է համարի, որ իր արտահայտություններն ամեն դեպքում ընկալվելու են որպես պաշտոնական հաղորդակցություն: Բոլոր այն իրավիճակներում, երբ հասարակության առաջ հանդես գալը ենթադրում է հանրային ծառայության իր պաշտոնի վկայակոչում (օրինակ՝ հայտարարվում է իր ծառայության անվանումը կամ ցուցադրվում են հանրային իշխանության մարմնի խորհրդանշանները), և հաղորդակցությունը վերաբերում է ծառայությանն առնչվող խնդիրներին, նա պարտավոր է ներկայանալ որպես հանրային իշխանության իր մարմնի ներկայացուցիչ: Նման իրավիճակներում պարզապես Նշելը, որ իր կարծիքը ոչ թե պաշտոնական է, այլ մասնավոր, նրան հանրային իշխանության իր մարմնի պաշտոնական կարծիքին հետևելու պարտավորությունից կարող է չազատել:

**Օրինակ`** Հանրային ծառայողը մասնակցել է ընդդիմադիր քաղաքական կուսակցությունների կազմակերպած հանրահավաքի, որի ընթացքում կառավարության հասցեին բնապահպանական մի շարք հարցերի շուրջ եղել են սուր քննադատություններ: Հանրահավաքը լուսաբանվել է լրագրողների կողմից, որոնք հարցազրույցներ են վերցրել նաև հանրահավաքի մասնակիցներից: Որոշ լրագրողներ հանրահավաքը հեռարձակել են ուղիղ եթերով: Լրագրողը խնդրել է հանրային ծառայողին հարցազրույց տալ` չհիմնադրված, որ վերջինս պետական մարմնի աշխատակից է: Ծառայողը ներկայացել և նշել է, որ հանրահավաքին մասնակցում է այն պատճառով, որ ցանկանում է հասկանալ, թե ընդդիմությունն ինչ ծրագրեր ունի նշված բնապահպանական խնդիրների վերաբերյալ, քանի որ դրանք ընդհանուր մտահոգության առարկա են: Հարցազրույցը մի շարք այլ հարցազրույցների հետ ուղիղ եթերով հեռարձակվել է լրագրողի ընդհանուր մեկնաբանություններով` առ այն, որ քաղաքացիները հայտնում են իրենց դժգոհությունները Կառավարության բնապահպանական խնդիրների վերաբերյալ: Որոշ ժամանակ անց հանրային ծառայողի նկատմամբ հարուցվել է կարգապահական վարույթ այն հիմքով, որ, մասնակցելով ընդդիմության հանրահավաքին, չի դրսևորել զսպվածություն և լրագրողին տվել է հարցազրույց, ինչի արդյունքում ստեղծվել է տպավորություն, որ հանրային ծառայողը դժգոհել է Կառավարության վարած քաղաքականությունից:

**Մեկնաբանություն.** Հանրահավաքին մասնակցելը հանրային ծառայողի իրավունքն է, որը հիմնարար իրավունք է և պետք է հարգել: Հետևաբար, խնդիրը ոչ թե հանրահավաքին մասնակցելն է, այլ այն, թե արդյոք նա բավարար զսպվածություն է դրսևորել հարցազրույց տալիս, որը չի հակասում սույն նորմին: Տվյալ դեպքում ծառայողը չի արտահայտել որևէ կարծիք, որը կվերագրվեր այն պետական մարմնին, որտեղ ինքը ծառայում է, այլ ընդամենը նշել է, որ հանրահավաքին մասնակցում էր ընդդիմության ծրագրերին ու առաջարկություններին տեղեկանալու նպատակով: Նման վարքագիծը լիովին տեղավորվում է հանրային ծառայողի և պետության` որպես գործատուի միջև վստահության և հավատարմության առանձնահատուկ կապի շրջանակներում` որի մասին նշում է Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը (տե՛ս ստորև)` միևնույն ժամանակ առանց որևէ կերպ վնասելու տվյալ պետական մարմնի նկատմամբ հանրային վստահությունը:

**Ուղեցույց`** Հատված **Կարապետյանն ու այլք ընդդեմ Հայաստանի** գործով Եվրոպական դատարանի վճռից.

«50. Դատարանը գտել է, որ քաղաքացիական ծառայողի և պետության` որպես գործատուի միջև վստահության և հավատարմության առանձնահատուկ կապը կարելի է մասնավորապես այն դիվանագետների դեպքում, որոնք ակնկալվում է, որ պետք է առավելագույնս հավատարիմ լինեն պետությանը: Սա հատկապես կարևոր տարր է այն հասարակություններում, որոնք գտնվում են բազմակարծիք ժողովրդավարության ինստիտուտներ կառուցելու գործընթացում (տե՛ս mutatis mutandis, Ռեկվեյսիոն ընդդեմ Հունգարիայի [ՄՊ] գործը` վերևում հիշատակված, § 47)»:

«54 ... Դատարանը համարում է, որ Պատասխանող պետությունն իրավունք ուներ կարգապահական վարույթ հարուցելու և պաշտոնանկությունների վերաբերյալ իր գնահատման մեջ ուշադրություն դարձնելու այն պահանջին, որ բարձրաստիճան քաղաքացիական ծառայողները, ինչպիսիք են դիմումատուները, իրենց գործառնություններն իրականացնելիս պետք է հարգեին և ապահովեին իրենց ու Պետության միջև վստահության և հավատարմության առանձնահատուկ կապը»:

## Կանոն 64

Հանրային ծառայողը պարտավոր է հարգել հանրության իրազեկմանն ուղղված զանգվածային լրատվամիջոցների գործունեությունը, ինչպես նաև իր իրավասության սահմաններում աջակցել նրանց սահմանված կարգով հավաստի տեղեկություններ ստանալու հարցում:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Զանգվածային լրատվամիջոցներն ունեն էական դերակատարում ժողովրդավարական հասարակարգում: Նրանք տարածում են տեղեկատվություն ու խթանում են հանրային բանավեճ՝ ընդհանուր հետաքրքրություն ունեցող հարցերի ու իրադարձությունների վերաբերյալ: Իրենց այդ գործառնությունով լրատվամիջոցներն անփոխարինելի գործիք են պետական մարմինների ու քաղաքական գործիչների գործունեության վերաբերյալ հանրային վերահսկողություն իրականացնելու հարցում: Այդ նպատակով շատ կարևոր է, որ հանրային մարմիններն ապահովեն լրատվամիջոցների բնականոն գործունեության համար անհրաժեշտ պայմաններ, հարգեն լրագրողների՝ տեղեկություններ ու գաղափարներ փնտրելու, ստանալու ու տարածելու իրավունքը: Այս պայմանը խախտվում է, երբ առաջին՝ պետական մարմինները նրանց այդ իրավունքը սահմանափակում են անօրինական կերպով, կամ երկրորդ՝ սահմանափակում են այնպիսի նպատակներով, որոնք իրավաչափ չեն կամ երրորդ՝ այնպիսի եղանակով, որն անհամաչափ է սահմանափակման համար հետապնդվող իրավաչափ նպատակ(ներ)ի համեմատ, այսինքն՝ սահմանափակման միջոցները կամ հիմքերը տվյալ իրավիճակում այլևս «բավարար» ու «անհրաժեշտ» չեն:

Հանրային ծառայողները պետք է ուշադիր լինեն, որ այս պայմաններից որևէ մեկը չխախտվի իրենց որոշումների և գործողությունների արդյունքում՝ հատկապես այն դեպքերում, երբ լրագրողների գործունեությունն ուղղված է հանրային նշանակության տեղեկության տարածմանը: Ավելին, որտեղ լրատվամիջոցի գործունեությունն ուղղված է հանրության իրազեկմանը, հանրային ծառայողները պետք է ոչ թե անհարկի սահմանափակեն, այլ աջակցեն անհրաժեշտ տեղեկություններ ստանալու, տեղեկատվության տրամադրման հարցում:

**Օրինակներ՝** Լրատվամիջոցը դիմել է պետական մարմինն՝ խնդրելով տրամադրել տեղեկություններ հանրային կարևորության մի իրադարձության մասին, որը տեղի է ունեցել տվյալ պետական մարմնի մասնակցությամբ: Հանրության հետ կապերի պատասխանատու հանրային ծառայողը գրավոր պատասխանել է, որ հայցվող տեղեկատվությունը վերաբերում է ներքին գործավարության շրջանակում տեղի ունեցած իրադարձությանը, որը նպատակահարմար չէ տրամադրել: Նման պատասխանը անօրինական է, քանի որ տեղեկատվության տրամադրումը կարող է մերժվել «Տեղեկատվության ազատության մասին» օրենքի 8-րդ հոդվածով սահմանված հիմքերից որևէ մեկով, օրինակ՝ տեղեկության՝ պետական կամ ծառայողական գաղտնիք կամ որևէ անձի անձնական կամ ընտանեկան կյանքի գաղտնիք լինելով և այլն: Մինչդեռ, այնպիսի հիմք, ինչպիսին է նպատակահարմար չհամարելու հիմքով տեղեկատվության տրամադրման մերժումը, որի դեպքում հանրային ծառայողը կունենար անվերահսկելի հայեցողություն, սահմանված չէ նշված օրենքի 8-րդ հոդվածում: Հետևաբար, հանրային ծառայողը ոչ միայն խախտել է լրագրողի տեղեկատվություն ստանալու իրավունքը՝ համաձայն նշված օրենքի, այլև սույն կանոնով սահմանված վարքագծային նորմը՝ չդրսևորելով հարգանք հանրությանն իրազեկելու լրատվամիջոցի գործունեության հանդեպ, ինչպես նաև՝ իր իրավասության սահմաններում չաջակցելով անհրաժեշտ տեղեկությունն ստանալու հարցում:



**Ուղեցույց`** Չատված եվրոպական դատարանի **TÁRSASÁG A SZABADSÁGJOGOKÉRT-ընդդեմ Զունգարիայի** (թիվ 7374/05) Որոշումից.«Դատարանը գտնում է, որ խոչընդոտները, որոնք ստեղծվում են հանրային հետաքրքրություն ներկայացնող հարցերի վերաբերյալ տեղեկություններ ստանալը դժվարացնելու համար, կարող են նման տեղեկություններ փնտրող լրատվամիջոցների կամ նրանց հարող ոլորտների ներկայացուցիչներին հետ կանգնեցնել նման տեղեկություններ փնտրելուց: Դրա արդյունքը կլինի այն, որ նրանք այլևս հնարավորություն չեն ունենա իրականացնելու «հանրային հսկող շան» իրենց կարևոր դերակատարումը և դա բացասաբար կանդրադառնա ճշգրիտ և վստահելի տեղեկություններ տրամադրելու նրանց կարողության վրա»:

## Կանոն 65

Հանրային ծառայողը պարտավոր է սոցիալական ցանցերում չկատարել որևէ գրառում կամ մեկնաբանություն, չհավանել կամ չտարածել գրառումներ, որոնք կարող են վնասել, նսեմացնել կամ այլ եղանակով արատավորել հանրային ծառայության հեղինակությունը:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Սույն նորմը մեկնաբանվել է նաև կանոն 34-ի ներքո, որը սահմանում է հանրային ծառայողի վարքագծի ընդհանուր նորմ առ այն, որ նա պետք է խուսափի այնպիսի վարքագծից, որը վարկաբեկում ու նսեմացնում է հանրային ծառայությունը: Սույն նորմը վերաբերում է միևնույն առարկային, սակայն առավելապես կարգավորում է հանրային ծառայողի վարքագիծը սոցիալական ցանցերում: Հանրային ծառայողը, ինչպես յուրաքանչյուր ոք, ունի արտահայտվելու ազատության իրավունք, որը երաշխավորված է ՀՀ սահմանադրության 42-րդ հոդվածով: Այդուհանդերձ, հանրային ծառայողը, ի տարբերություն այլ քաղաքացիների, այս իրավունքից օգտվելիս պարտավոր է ցուցաբերել զսպվածություն՝ պայմանավորված իր և պետական մարմնի (հանրային ծառայության) միջև «վստահության և հավատարմության առանձնահատուկ կապով»՝ ինչպես նշվել է Եվրոպական դատարանի կողմից (տե՛ս կանոն 62-ի պարզաբանման մեջ): Այդ կապը պահանջում է, որ հանրային ծառայողը հետևի իր վարքագծին սոցիալական ցանցերում և արտահայտվելու ազատության իր իրավունքից օգտվելիս միևնույն ժամանակ չկատարի այնպիսի գործողություններ, որոնք կարող են վնասել, նսեմացնել կամ այլ կերպ արատավորել հանրային ծառայության հեղինակությունը: Հարցը, թե կոնկրետ որ գործողությունները կարող են համարվել հանրային ծառայության հեղինակությունը նսեմացնող, վնասող կամ այլ կերպ արատավորող, սուբյեկտիվ գնահատման հարց է՝ ելնելով իրավիճակից: Հնարավոր չէ կազմել նման գործողությունների ամբողջական կամ սպառիչ ցանկ, սակայն ուղենշային սկզբունքը պետք է լինի այն, որ այդպիսի գործողություն է ցանկացած արարք, որը նվազեցնում է հանրային վստահությունը հանրային ծառայության նկատմամբ:

## Օրինակներ՝

- Հանրային ծառայողն անպարկեշտ բնույթի լուսանկարներ է տեղադրել, կիսվել կամ այլ կերպ հաղորդակցել սոցիալական ցանցի օգտատերերին:
- Հանրային ծառայողը ռասիստական բովանդակություն ունեցող լուսանկարի տակ հավանություն տվող մեկնաբանություն է թողել:
- Հանրային ծառայողը Կառավարության ծրագիրը քննադատող հոդվածով կիսվել է սոցիալական ցանցի իր անձնական էջում:
- Հանրային ծառայողն իր էջում տեղադրել է հոդված, որտեղ հեղինակը կարծիք է հայտնել, որ Հոլոքոստն իրականում չի եղել: Այս արարքը կարող է նաև հանգեցնել քրեական պատասխանատվության, քանի որ ցեղասպանությունը հերքելը կամ հերքումն արդարացնելը ՀՀ քրեական օրենսգրքով արգելված արարքներ են:
- Հանրային ծառայողը տեղադրել է անիմացիա իր սոցիալական էջում՝ ծաղրելով ընդդիմությանը:
- Հանրային ծառայողը հավանության նշան է դրել փաստաբանի՝ իր սոցիալական էջում արված հետևյալ գրառման ներքո. «... և նաև Ձեր նման դատավորներին պետք է մաքրել էս շենքերից, պետք է մաքրել ձեր նման դատավորներին, մաքրել էս զիբիլը դատարաններից: Մենք դա անելու ենք, և ես նաև Ձեր ու Ձեր վարքագիծը հանրային քննարկման առարկա եմ դարձնելու: Մեր երկրի քաղաքական իշխանությունը վերջապես պետք է էնպիսի անձանց նշանակի էս պաշտոններին, որոնք իրենց բարոյական վարքագծով, իրենց մարդկային որակներով պետք է համապատասխանեն իրենց կարգավիճակին»:
- Հանրային ծառայողը տարածել է հանրային ծառայության իր մարմնում աշխատող անձանց ներքին շփումների մասին տեղեկություններ:

## Կանոն 66

Հանրային ծառայողը պարտավոր է սոցիալական ցանցերում չմեկնաբանել, չքննադատել, չքննարկել իր աշխատավայր հանդիսացող հանրային իշխանության մարմնի գործառնությունները, որոշումները, գործունեությանն առնչվող խնդիրները և իրավական հարցերը՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դա բխում է ի պաշտոնե իրականացվող գործառնություններից, ինչպես նաև դրանց վերաբերյալ չտարածել ոչ պաշտոնական լուրեր:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Սույն կանոնի իմաստով, նախ կարևոր է, թե սոցիալական ցանցի էջը հանրային ծառայողն օգտագործում է անձնական, թե՞ պաշտոնական նպատակով: Հանրային ծառայողները պարտավոր են հստակորեն տարբերակել այս երկու տիրույթները և անձնական էջը չօգտագործել պաշտոնեական լիազորություններն իրականացնելու նպատակով և հակառակը: Այդ սխալը հաճախ թույլ են տալիս նաև լրագրողները, երբ սոցիալական ցանցի անձնական էջում տեղադրում են օրվա լուրերի վերաբերյալ կամ այլ բնույթի լրագրողական նյութ՝ ընթերցողների շրջանում առաջացնելով շփոթություն: Վարքագծային խախտման տեսանկյունից այս ամենը կարևոր է նրանով, որ հանրային ծառայողի նկատմամբ թույլատրելի քննադատության շրջանակներն առավել լայն են, երբ ծառայողն իրականացնում է իր պաշտոնեական լիազորությունները, և նույնիսկ անձնական էջում դրանց առնչվող կամ հանրային ծառայության իր մարմնին առնչվող կարծիքը հայտնելը կարող է դիտարկվել որպես պաշտոնեական լիազորությունների իրականացում՝ իր ողջ հետևանքներով:

Ի հավելումն՝ ինչպես նշվեց կանոն 63-ի մեկնաբանությունում, հանրային ծառայողի հրապարակային հայտարարություններն առավել հավանականությամբ կընկալվեն որպես տվյալ հանրային ծառայության պաշտոնական տեսակետ կամ ոչ հրապարակային բնույթի տեղեկության արտահոսք՝ նույնիսկ եթե իրականում դա այդպես չէ: Երկու դեպքում էլ հանրային ծառայողը կարող է ն իրեն, ն հանրային ծառայության իր մարմնին դնել անհարմար իրավիճակի մեջ, վնաս հասցնել հանրային մարմնի հեղինակությանը, հասարակական վստահությանը այդ մարմնի նկատմամբ, ինչպես նաև հանրային հարաբերություններում լարվածություն ստեղծել: Որոշ առանձնահատուկ դեպքերում էլ հանրային ծառայողի կարծիքները սոցիալական ցանցերում կարող են պարունակել ծառայողական գաղտնիք կամ ոչ հրապարակային բնույթի, ներքին գործավարության վերաբերյալ տեղեկություն, որը կարող է հանգեցնել նաև օրենքի խախտման:

**Օրինակ 1.** Ոստիկանության աշխատակցի գրառումը [ֆեյսբուքում](#). «Համաձայն հրապարակման՝ ոստիկանության աշխատակից Գեղամ Խաչատրյանն իր ֆեյսբուքյան էջում գրառում է արել հետևյալը. «Խոսքս վերաբերվում է այն անբարոյականներին, ովքեր հայիոյում են ոստիկանների մայրերին, ընտանիքի անդամներին: Սա իմ անձնական կարծիքն է՝ թող ներեն ինձ կանայք ովքեր կարդում են իմ այս գրածը: Գևորգ ՍԱՖԱՐՈՎ, շուշանիկ ՎԱՂԻՆԱԿՅԱՆ և մնացած բոլոր անբարոյականների և վիժվածքների գավակներ մի հատ ձեզ նայեք, ձեր ընտանիքներին ու ձեր կողքիններին կտեսնեք, որ դուք եք արժանի այդ հայիոյանքներին: Վիժվածքների նման թափել եք փողոց պրոպագանդելով հայրենասիրություն և ազատություն: Ոնց կարող է հայրենասեր մարդը հայիոյի ՀԱՅՐԵՆԻՔԻ ծառայողներին և իր պաշտպաններին??? Նորից եմ կրկնում սա իմ անձնական կարծիքն է»: Նման գրառում կատարելը սույն կանոնի խախտում է, քանի որ ոստիկանության աշխատակիցը սոցիալական ցանցում քննարկել է ոստիկանության գործունեությանն առնչվող խնդիր՝ միևնույն ժամանակ օգտագործելով վիրավորական, արատավորող բնույթի արտահայտություններ և քննադատական բնույթի խոսք: Թեև ոստիկանը շեշտել է, որ դա իր անձնական կարծիքն է, սակայն նա պետք է դրսևորեր զսպվածություն և ձեռնպահ մնար հրապարակային քննադատական խոսքից (առավել ևս՝ վիրավորական բառերով) այն մարդկանց հասցեին, որոնք քննադատել են ոստիկանության գործունեությունը:

**Օրինակ 2.** Ոստիկանության մեկ այլ աշխատակցի [գրառումը](#) [ֆեյսբուքում](#). «Ոստիկանության մամուլի խոսնակ Աշոտ Ահարոնյանը ֆեյսբուքյան իր էջում գրել է, թե որոշ անձինք ապատեղեկատվություն են տարածում, թե «Սասնա ծռեր» խմբի կողմից գրավված ՊՊԾ գնդի տարածքում գործողություն է կատարվում: «ՊՊԾ գնդի տարածքում այս պահին որևէ գործողություն չի կատարվում: Իրականում մի խումբ անձինք փորձել են խախտել ոստիկանության կողմից պահպանվող անվտանգության գոտին և թափանցել գնդի տարածք: Ոստիկանությունը կիրառում է հատուկ միջոցներ», - հայտնել է Ահարոնյանը»: Այս գրառումը, ի տարբերություն Նախորդի, ունի պաշտոնական բովանդակություն և չի պարունակում արատավորող, վիրավորական բնույթի արտահայտություն: Սակայն ուշադրության է արժանի այն, թե արդյոք ոստիկանության ծառայողն իրավասու էր տարածել պաշտոնական հաղորդագրությունն իր անձնական սոցիալական էջից: Եթե՝ այո, նշանակում է նրա հայտարարությունը սոցիալական ցանցում բխում էր ի պաշտոնե իրականացվող գործառնույթից, եթե՝ ոչ, ապա այդ արարքը սույն կանոնի խախտում է:

## Կանոն 67

Հանրային ծառայողը պարտավոր է խուսափել սոցիալական ցանցերում անձնական այնպիսի լուսանկարներ և տեսագրություններ հրապարակելուց, որոնք կարող են հանրային ծառայությունը վարկաբեկող լուրերի տարածման պատճառ հանդիսանալ:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Հանրային ծառայողն ունի սոցիալական ցանցերում անձնական բնույթի լուսանկարներ ու տեսագրություններ տեղադրելու իրավունք: Դա նրա արտահայտվելու ազատության իրավունքն է: Միևնույն ժամանակ, յուրաքանչյուր անձի, այդ թվում նաև հանրային ծառայողի սոցիալական ցանցի էջը նրա անձնական տարածքն է, և պետք է ընդունել օգտատերի անձնական կյանքի հարգման իրավունքը: Այն հանգամանքը, որ օգտատերը հանրային հարթակում տեղադրում է անձնական բնույթի լուսանկարներ կամ անձնական բնույթի այլ բովանդակություն, չի նշանակում, որ նա դադարում է ունենալ անձնական կյանք այդ հարթակում: Սակայն հանրային ծառայողն այդ իրավունքներից օգտվելիս պետք է, ի տարբերություն մյուս քաղաքացիների, դրսևորի առավել զսպվածություն, նրա վարքագիծը սոցիալական հարթակներում, ինչպես սովորական ֆիզիկական միջավայրում, կարող է վերագրվել և, ամենայն հավանականությամբ, վերագրվում է այն հանրային մարմնին, որին նա ծառայություններ է մատուցում: Հետևաբար, նա պետք է որոշակիորեն ապաստանավորի իր անձնական տարածքը և յուրաքանչյուր գրառում կատարելիս կամ յուրաքանչյուր բովանդակություն տեղադրելիս առաջնորդվի այն մտայնությամբ, որ իր վարքագիծը չի արատավորի կամ վարկաբեկի այդ հանրային հաստատությունը և չի վնասի դրա նկատմամբ հանրային վստահությունը: Հարցը, թե կոնկրետ որ բովանդակությունը կարող է համարվել «վարկաբեկող», գնահատողական է և կախված է բազմաթիվ հանգամանքներից: Բայց, որպես ուղեցույց կարելի է ընդունել ՀՀ դատական պրակտիկայում ՀՀ վճռաբեկ դատարանի կողմից ստորև Ուղեցույցում զարգացրած ուղենիշները:

**Օրինակ՝** Ֆեյսբուք սոցիալական ցանցում տարածվել է մի հոլովակ, որտեղ երևում է, թե ինչպես է սահմանային անցակետում քաղաքացին ուղեբեռի հետ միասին անցում ուղեբեռի համար նախատեսված սարքով: Դեպքը տեղի է ունեցել Բագրատաշենի անցակետում: Տեսանյութից երևում է, որ մաքսատան աշխատակիցը հեռախոսի միջոցով վերատեսանկարահանել է անցակետի տեսախցիկների ամրագրած այդ դրվագը և տարածել համացանցում: Աշխատակիցների տեսանկարահանումն ավարտվում է նրանց ոչ հարգալից ծիծաղի ձայներով: Նման տեսանյութի տարածումը սոցիալական ցանցում ոչ միայն խախտել է տվյալ քաղաքացու անձնական կյանքի հարգման իրավունքը, այլև վարկաբեկել է հանրային մարմնի հեղինակությունը հասարակության աչքում:

**Ուղեցույց՝** Հատված ՀՀ վճռաբեկ դատարանի թիվ [ԵԿԴ/2293/02/10](#) քաղաքացիական գործով որոշումից. «Օրենսդիրը պատիվն ու արժանապատվությունն արատավորող տեղեկությունների անգամ մոտավոր ցանկ չի սահմանում, թողնելով, որ յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում դատարանը, ելնելով ձևավորված բարոյական նորմերից, գործարար սովորույթներից, տարածված տեղեկությունների արժեքավորման հասարակական պատկերացումներից, որոշի տեղեկությունների բնույթը և դրանց հերքելու անհրաժեշտությունը: Եթե տարածված տեղեկությունները հանրության կողմից դատապարտելի կամ պարսավելի են, ապա այդպիսիք համարվում են արատավորող»: Հատված ՀՀ վճռաբեկ դատարանի թիվ [ԵԿԴ/1963/02/10](#) քաղաքացիական գործով որոշումից. «Արատավորող են համարվում այն տեղեկությունները, որոնք կարող են նսեմացնել քաղաքացու կամ իրավաբանական անձի արժանիքները: Պատիվն անձի օբյեկտիվ գնահատականն է՝ անձի նկատմամբ հասարակության վերաբերմունքը որոշող, ինչպես նաև անհատի բարոյական և այլ վարկանիշների սոցիալական գնահատականն է: Արժանապատվությունն անհատի ներքին ինքնագնահատականն է, անձնական հատկանիշների ընդունակությունների աշխարհայացքի գիտակցումը»:

## ԵՆԹԱԲԱԺԻՆ 4. ԲԱՐԵՄՂՃՈՒԹՅԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔԸ

### ԳԼՈՒԽ 10. ՊԱՇՏՈՆԵԱԿԱՆ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ՉՅՐԱՊԱՐԱԿՈՄ

**ՆԱԽԱԲԱՆ.** Գլուխ 10-ի նորմերը սահմանված են բարեխղճության էթիկական սկզբունքի ներքո: Դրանք ներառում են նորմեր, որոնք վերաբերում են ոչ հրապարակային, պաշտոնական տեղեկությունների տարածման արգելքներին և հանրային ռեսուրսների բարեխիղճ օգտագործմանը: Երկու խումբ նորմերն էլ հանրային ծառայողներից պահանջում են բարեխիղճ մոտեցում և ուշադրություն օրենքով պահպանվող տեղեկություններին ամռնչվելիս, որոնք հասանելի են դարձել պաշտոնական լիազորություններն իրականացնելիս, քանի որ դրանց տարածումը կարող է վնասել պետության, հանրային իշխանության շահերը, ինչպիսիք են՝ պետական անվտանգությունը և հասարակական կարգ ու կանոնը, կամ վնասել այլոց իրավունքները, ինչպիսիք են, օրինակ, անձնական տվյալները: Հատուկ բարեխղճություն է անհրաժեշտ դրսևորել նաև հանրային ռեսուրսներն օգտագործելիս, ու թեև դրանք անձնական սեփականություն չեն, դրանց նկատմամբ խնամքն ու խնայողությունը բխում է ընդհանուրի շահերից:

#### Կանոն 68

Հանրային ծառայողը պարտավոր է պահպանել ծառայողական պարտականությունների կատարման ընթացքում իրեն հայտնի դարձած՝ օրենքով պահպանվող տեղեկություններ պարունակող փաստաթղթերի և նյութերի հետ աշխատելու՝ օրենսդրությամբ սահմանված պահանջները:

#### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

«Օրենքով պահպանվող տեղեկությունները» նախ և առաջ այն տեղեկություններն են, որոնք տարբեր օրենքներով սահմանված են որպես գաղտնիք: Դրանք են, օրինակ, պետական, ծառայողական, բանկային, ամուսնային, հարկային գաղտնիքները, որոնք համապատասխանաբար սահմանված են «Պետական ու ծառայողական գաղտնիքի մասին» օրենքով, Քաղաքացիական օրենսգրքով, «Բանկային գաղտնիքի մասին» օրենքով ու Հարկային օրենսգրքով: Առանձին ոլորտների համար նույնպես սահմանված են օրենքով պահպանվող գաղտնիքի մասին նորմեր, ինչպիսին են՝ «Օպերատիվ-հետախուզական գործունեության մասին» օրենքը, որը կարգավորում է քրեական հետապնդման կամ հետախուզության նպատակով տարվող գաղտնի գործողությունների կարգը, «Փաստաբանության մասին» օրենքը, որը սահմանում է փաստաբանական գաղտնիքը, Քրեական դատավարության օրենսգիրքը, որը սահմանում է նախաքննական գաղտնիքի հասկացությունը, և այլ օրենքներ, որոնք կարող են ներառել որոշակի տեղեկությունների գաղտնի լինելու մասին նորմեր: Երկրորդ, «օրենքով պահպանվող տեղեկությունները» անձնական տվյալներն են, որոնց օգտագործումը և հրապարակայնության սահմանափակումները կարգավորվում են «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» օրենքով, ըստ որի՝ անձնական տվյալները պաշտպանված են առանց անձի համաձայնության և օրենքով սահմանված կարգի խախտումով հրապարակումից՝ բացառությամբ, եթե այդպիսի տվյալները ստացվել են հանրամատչելի աղբյուրներից: Եվ վերջապես, օրենքով պահպանվող տեղեկություններ են տարբեր գերատեսչությունների ներքին գործառնության կազմակերպման ու իրականացման հետ կապված հարաբերությունները, որոնք թեև կարող են անհրաժեշտաբար պետական կամ ծառայողական գաղտնիք չպարունակել, սակայն դրանցով սահմանված են օրենքով պահպանվող տեղեկություններ պարունակող փաստաթղթերի և նյութերի հետ աշխատելու՝ օրենսդրությամբ սահմանված պահանջները:

**Օրինակներ՝** Օրենքով պահպանվող տեղեկություններ պարունակող փաստաթղթերի և կյուրերի հետ աշխատելու՝ օրենսդրությամբ սահմանված պահանջների օրինակներ են.

- Պետական գաղտնիքները դասակարգվում են ըստ բնագավառի և գերատեսչության: Յուրաքանչյուր գերատեսչություն մշակում է տվյալ ոլորտի համար պետական գաղտնիք համարվող տեղեկությունների բնագավառների «գերատեսչական ցանկը», որը հաստատվում է տվյալ գերատեսչության ղեկավարի կողմից: Օրինակ, պաշտպանության բնագավառի համար նախարարի հրամանով ընդունվել է ՀՀ պաշտպանության նախարարության համակարգի գաղտնագրման ենթակա տեղեկությունների ընդլայնված գերատեսչական ցանկը, որը հրապարակային փաստաթուղթ է: Գերատեսչական ցանկերը հրապարակային փաստաթղթեր են:
- ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարության ներքին գործառնության կարգի համաձայն՝ ներքին փաստաթղթաշրջանառության էլեկտրոնային համակարգից օգտվելու համար յուրաքանչյուր աշխատող պետք է ունենա իր գաղտնաբառը, որն աշխատողն իրավասու չէ փոխանցելու որևէ այլ անձի, հակառակ դեպքում՝ աշխատողի նկատմամբ կարող է կիրառվել կարգապահական տույժ:
- Պետական գաղտնիք պարունակող փաստաթղթերի կամ համակարգչային տեղեկատվության, ինչպես նաև պետական գաղտնիքի մասին տեղեկություններ պարունակող այլ առարկաների հետ վարվելու կանոնները խախտելն այն անձի կողմից, որը պարտավոր էր պահպանել այդ կանոնները, եթե դա անգուշությամբ առաջացրել է այդ փաստաթղթերի կամ առարկաների կամ համակարգչային տեղեկատվության կորուստ, հանցագործություն է՝ Քրեական օրենսգրքի 307-րդ հոդվածի հիմքով:

**Ուղեցույց՝** ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարության ներքին գործառնության կարգը.

«4. էլեկտրոնային համակարգից օգտվելու համար յուրաքանչյուր աշխատող պետք է ունենա իր գաղտնաբառը, որն աշխատողն իրավասու չէ փոխանցելու որևէ այլ անձի, հակառակ դեպքում՝ աշխատողի նկատմամբ կարող է կիրառվել կարգապահական տույժ:

5. Անհրաժեշտության դեպքում՝ նախարարության աշխատակիցը կարող է փոխել համակարգից օգտվելու իր գաղտնաբառը:

...

10. Աշխատողի բացակայության ժամանակահատվածում ոչ ոք իրավունք չունի օգտվել տվյալ աշխատողին համակարգից օգտվելու համար տրված օգտվողի անունից:

...

14. Նախարարության աշխատակիցները պարտավոր են պահպանել աշխատանքային պարտականությունների կատարման ընթացքում իրենց հայտնի դարձած ծառայողական տեղեկությունների գաղտնիությունը»:

## Կանոն 69

Հանրային ծառայողը պարտավոր է այլ նպատակներով չօգտագործել, չհրապարակել կամ այլ կերպ մատչելի չդարձնել (այդ թվում՝ պաշտոնից ազատվելուց հետո) պաշտոնական պարտականությունների իրականացման կապակցությամբ իրեն հայտնի դարձած ոչ հրապարակային տեղեկությունները, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ, իսկ նման տեղեկությունները երրորդ անձանց հասանելի դառնալու դեպքում՝ անմիջապես պաշտոնական հաղորդակցման միջոցներով գրավոր տեղեկացնել իր վերադաս անձին, անմիջական ղեկավարին կամ գաղտնի տեղեկությունների պահպանությունն իրականացնող ստորաբաժանման ղեկավարին:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Պաշտոնական, ոչ հրապարակային տեղեկությունների օգտագործման հետ կապված խախտումներն առավել մեծ վնաս են տալիս, երբ դրանք կատարվում են շահադիտական նպատակներով: «Այլ նպատակներ» արտահայտությունը սույն կանոնում նշանակում է շահադիտական նպատակներ, որոնք կարող են ներառել անձնական շահույթի հետապնդում կամ այլ կերպ անձնական շահերին ծառայեցնելու (օրինակ՝ որևէ մեկին վնաս պատճառելու) մղումներ: Սակայն կանոնը ներառում է նաև տեղեկություններն «այլ կերպ» մատչելի դարձնել այլ անձանց, ինչը նշանակում է ոչ միտումնավոր, ոչ շահադիտական նպատակներով, այլ անփութության արդյունքում թույլ տված սխալի պատճառով: Տեղեկությունների հրապարակումը և օգտագործելը պետք է հասկանալ լայն իմաստով՝ ժամանակակից տեղեկատվական տեխնոլոգիաների համատեքստում, այնքանով, որքանով նման գործողությունները հանգեցնում են տեղեկությունների մատչելի դարձնելը՝ օրենքով չսահմանված անձանց ու կազմակերպություններին: Ըստ այդմ՝ ցանկացած եղանակով ոչ հրապարակային տեղեկությունների հավաքումը, ամրագրումը, համակարգումը, հաղորդակցումը, փոխանցումը, հրապարակային կամ ոչ հրապարակային եղանակով տարածումը, որոնց արդյունքում դրանք մատչելի են դառնում երրորդ անձանց, արգելվում է սույն կանոնով: Ընդ որում, այդ արգելքը գործում է նաև պաշտոնից ազատվելուց հետո: Քանի որ կանոնում սահմանված չէ կոնկրետ ժամկետ, ենթադրվում է, որ արգելքը գործում է ընդմիջտ: Կանոնը նաև սահմանում է պարտականություն՝ առ այն, որ տեղեկությունների՝ երրորդ անձանց հասանելի դառնալու մասին իրազեկվելու դեպքում հանրային ծառայողը պետք է այդ մասին տեղեկացնի վերադասին կամ անմիջական ղեկավարին կամ գաղտնի տեղեկությունների պահպանումն իրականացնող ստորաբաժանման ղեկավարին: Դա բխում է բարեխղճության վարքագծային պահանջից:

**Օրինակ 1.** Տե՛ս կանոն 67-ի օրինակը մաքսային ծառայողների կողմից մաքսային անցակետի տեսախցիկի ամրագրած դրվագը հեռախոսով վերատեսանկարահանելու և համացանցում տարածելու մասին:

**Օրինակ 2.** Ծառայողական քննության ընթացքում մաքսային ծառայողը գրավոր բացատրության մեջ նշել է, որ իր հեռախոսի տեսախցիկով տեսանկարահանել է մաքսային ստուգման ողջ գործընթացը: Նշել է, որ աշխատանքային գործունեության շրջանակներում հեռախոսով կատարում է տարբեր նկարահանումներ, որոնք պարունակում են մաքսային ծառայությանը վերաբերող մանրամասներ: Նշել է, որ իրեն անհասկանալի է, թե այդ տվյալներն ինչպես կարող էին հայտնվել այլ անձանց մոտ: Հայտնել է, որ իր բջջային հեռախոսի «icloud»-ն ակտիվացրել է իր մտերիմ ընկերն՝ իր խնդրանքով, ու հնարավոր համարել, որ այդ կերպ նշված նյութերը (լուսանկարներ, տեսաձայնագրություններ) հայտնվել են այլ անձի տրամադրության տակ:

**Ուղեցույց՝** Հայաստանի Հանրապետության առողջապահության նախարարության աշխատակազմի ներքին գործավարության կարգ...

« ... 3. Յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատակազմի անձնակազմի կառավարման վարչության կողմից՝ աշխատանքի ընդունվելուց հետո 2 աշխատանքային օրվա ընթացքում տրվում է համակարգից օգտվողի անուն:

4. Համակարգից օգտվելու համար յուրաքանչյուր աշխատող պետք է ունենա իր գաղտնաբառը, որն աշխատողն իրավասու չէ փոխանցելու որևէ այլ անձի:

...

8. Արձակուրդ գնալիս, գործուղման մեկնելիս կամ այլ աշխատակազմի համապատասխան ստորաբաժանման ղեկավարը տեղեկացնում է անձնակազմի կառավարման վարչությանը տվյալ աշխատողին փոխարինող անձի վերաբերյալ՝ նշելով փոխարինողի անունը, ազգանունը և պաշտոնը:

9. Աշխատողի բացակայության ժամանակահատվածում ոչ ոք իրավունք չունի օգտվել տվյալ աշխատողին համակարգից օգտվելու համար տրված օգտվողի անունից»:

## Կանոն 70

Հանրային ծառայողը պարտավոր է պատշաճ կերպով և գաղտնիության, անձնական տվյալների պաշտպանության և անվտանգության կանոնները պահպանելով՝ մշակել և տնօրինել պաշտոնեական լիազորությունների իրականացմամբ պայմանավորված իր տնօրինության տակ հայտնված տվյալները, տեղեկությունները, գաղտնաբառերը և այլն:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Սույն կանոնը վերաբերում է անձնական տվյալների մշակման ու տնօրինման և տեղեկատվական համակարգերի անվտանգության պահպանությանն ուղղված բարեխիղճ վարքագծի ցուցաբերմանը: Անձնական տվյալների «մշակումը» իրավական տերմին է, որի սահմանումը տրված է «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» օրենքի 3-րդ հոդվածում, ըստ որի՝ այդ հասկացությունը լայն բովանդակություն ունի և ներառում է անձնական տվյալներ հավաքելը, ամրագրելը, մուտքագրելը, համակարգելը, կազմակերպելը, պահպանելը, օգտագործելը, վերափոխելը, վերականգնելը, փոխանցելը, ուղղելը, ուղեփակելը, ոչնչացնելը: Նույն օրենքի համաձայն՝ անձնական տվյալ է ֆիզիկական անձին վերաբերող ցանկացած տեղեկություն, որը թույլ է տալիս կամ կարող է թույլ տալ ուղղակի կամ անուղղակի կերպով նույնականացնել անձի ինքնությունը: Անձնական տվյալի և անձնական տվյալի մշակման նման լայն իրավական սահմանումներն էլ ավելի պարտավորեցնող են, որպեսզի հանրային ծառայողները դրսևորեն պատշաճ զգոնություն ու բարեխիղճություն անձնական տվյալներին առնչվելիս:

Ինչ վերաբերում է գաղտնաբառերին՝ դրանք տարբեր հանրային մարմիններում ներքին փաստաթղթաշրջանառության էլեկտրոնային համակարգերի ու ցանցերի մատչելիության ապահովման տվյալներ են, որոնց գործածումը կարգավորվում է ներքին իրավական ակտերով: Այդպիսի օրինակ է բերված կանոն 69-ի պարզաբանման մեջ:

**Օրինակ՝** 2016 թվականի հուլիսի 30-ին Բաղրամյան պողոտայում տեղի ունեցող հանրահավաքի ընթացքում մասնակիցներից մեկը կատարել է ինքնահրկիզում: Դրանից մի քանի օր անց այդ անձը մահացել է: Դեպքը առաջացրել է հանրային մեծ հետաքրքրություն, քանի որ տեղի էր ունեցել ցերեկը, քաղաքի բանուկ միջավայրում և հանրահավաքի ընթացքում: Լրագրողը կատարել է մահվան հանգամանքների հետաքննություն: Դրա շրջանակում զանգահարել է հանրային առողջապահության համապատասխան բժշկական հաստատություն ու խնդրել տրամադրել տվյալներ այդ անձի առողջական վիճակի մասին: Լրագրողին տեղեկացրել են, որ անձը մահացել է այրվածքների պատճառով: Ի հավելումս, տեղեկացրել են, որ այդ անձը «պրոֆեսիոնալ թմրամոլ» էր ու «ԶԻԱՀ-ով հիվանդ» էր: Լրագրողը այդ տվյալները հրապարակել է իր **հոդվածում**: Դրանով հանրային հաստատության ծառայողը խախտել է անձի բժշկական գաղտնիքի իրավունքը:



**Ուղեցույց՝** Հայաստանի Հանրապետության առողջապահության նախարարության աշխատակազմի ներքին գործավարության կարգ

« ... 3. Յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատակազմի անձնակազմի կառավարման վարչության կողմից՝ աշխատանքի ընդունվելուց հետո 2 աշխատանքային օրվա ընթացքում տրվում է համակարգից օգտվողի անուն:

4. Համակարգից օգտվելու համար յուրաքանչյուր աշխատող պետք է ունենա իր գաղտնաբառը, որն աշխատողն իրավասու չէ փոխանցելու որևէ այլ անձի:

...

9. Աշխատողի բացակայության ժամանակահատվածում ոչ ոք իրավունք չունի օգտվել տվյալ աշխատողին համակարգից օգտվելու համար տրված օգտվողի անունից»:

## Կանոն 71

Հանրային ծառայողը պարտավոր է ձեռնպահ մնալ իր լիազորությունների կատարմանը չառնչվող պետական կամ ծառայողական գաղտնիքի տեղեկակիրներին, տեղեկություններին, գաղտնաբառերին կամ հատուկ պահպանվող տարածքներին հասանելիություն ստանալուն ուղղված քայլերի ձեռնարկումից, ինչպես նաև առանց թույլտվության դրանց տեղեկակիրների պատճենահանումից, ձայնագրումից, լուսանկարումից կամ տեսագրումից:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Պետական գաղտնիքը ՀՀ ռազմական, արտաքին հարաբերությունների, տնտեսական, գիտատեխնիկական, հետախուզական, հակահետախուզական, օպերատիվ-հետախուզական գործունեության բնագավառների այն տեղեկություններն են, որոնք պաշտպանվում են պետության կողմից, և որոնց տարածումը կարող է ծանր հետևանքներ առաջացնել ՀՀ անվտանգության համար: Ծառայողական գաղտնիքը նույնպես պաշտպանվում է պետության կողմից, սակայն ներառում է վերը նշված բնագավառների այնպիսի տեղեկություններ, որոնք պարունակում են պետական գաղտնիքի մաս կազմվող տվյալներ, սակայն ինքնին չեն բացահայտում պետական գաղտնիքը, բայց դրանց տարածումը նույնպես կարող է վնաս հասցնել Հայաստանի Հանրապետության անվտանգությանը: Պետական կամ ծառայողական գաղտնիք կազմող տեղեկությունների գաղտնի գործավարությունն իրականացվում է «Պետական և ծառայողական գաղտնիքի մասին» օրենքի և ՀՀ կառավարության 1997 թվականի դեկտեմբերի 30-ի N 626 որոշմամբ հաստատված հրահանգի պահանջներին համապատասխան: Այս հրահանգը հրապարակված չէ: Հանրային ծառայողը չի կարող մուտք ունենալ պետական կամ ծառայողական գաղտնիք համարվող տեղեկակիրներին, տեղեկատվությանը, ներքին գործավարության կարգով սահմանված գաղտնաբառերին, հատուկ ռեժիմով պահպանվող տարածքներ, որոնք անհրաժեշտ չեն իր լիազորությունների իրականացման համար, ինչպես նաև՝ առանց թույլտվության պատճենահանել կամ ձայնագրել, լուսանկարել, տեսագրել կամ այլ կերպ ամրագրել ու տիրանալ նման տեղեկություններին ու տվյալներին: Նման փորձերը բոլոր դեպքերում կհակասեն ՀՀ կառավարության գաղտնի գործավարության N 626 կարգին և կհամարվեն օրենքով սահմանված կարգի խախտում՝ իր բոլոր հետևանքներով: Նույնիսկ, եթե տեղեկատվության չթույլատրված պատճենահանումը կամ ձայնագրումը կատարվում է հանրային ծառայողի լիազորությունների իրականացումը դյուրացնելու, այլ ոչ թե օրենքով սահմանված կարգը խախտելու նպատակով, օրենքի շրջանցումը, անկախ դրա կատարման նպատակներից, առաջացնում է անվտանգային ռիսկեր և անթույլատրելի վարքագիծ է:

**Օրինակ`** Հանրային ծառայողը մոռացել է էլեկտրոնային գործավարության համակարգի իր գաղտնաբառը, մինչդեռ անհրաժեշտ է կատարել հրատապ առաջադրանք: Խնդրել է իր գործընկերոջը, որ նա տրամադրի իր գաղտնաբառը կամ էլ իր գաղտնաբառով մուտք գործի ու կատարի առաջադրանքը: Գործընկերը հրաժարվել է ասելով, որ դա գործավարության կարգի խախտում է: Հանրային ծառայողը դիմել է վերադասին՝ խնդրելով միջամտել: Վերադասը կարգադրել է հանրային ծառայողի գործընկերոջը տրամադրել իր գաղտնաբառը առաջադրանքը կատարելու համար կամ առաջադրանքը կատարել իր էջից: Հանրային ծառայողը մերժել է երկու հրահանգն էլ, ասելով, որ իր գաղտնաբառով չի պատրաստվում մուտք գործել գործավարության համակարգ և կատարել խնդրո առարկա առաջադրանքը, քանի որ ի պաշտոնե լիազորված չէ կատարել նման առաջադրանք, մինչդեռ, համակարգում կամրագրվի, որ ինքն է կատարել այդ առաջադրանքը, որը կնշանակի, որ ինքը սահմանազանցել է իր ծառայողական լիազորությունները: Նա մինևույն ժամանակ նշել է, որ չի կարող իր գաղտնաբառը տրամադրել այլ հանրային ծառայողի, քանի որ դա էլ գերատեսչության ներքին գործավարության կարգի խախտում կլինի: Երբ նրա վերադասը պնդել է, որ կատարի հրահանգը, հանրային ծառայողը ասել է, որ կբողոքի նրա վերադասին իրեն անօրինական աշխատանքային հրահանգ տալու համար՝ ինչպես սահմանված է սույն վարքագծի Կանոնների 84-րդ կանոնով:

**Ուղեցույց`** «Պետական կամ ծառայողական գաղտնիքի մասին» օրենք 3-րդ հոդվածի 1-ին կետի համաձայն, «տեղեկակիրները» այն նյութական օբյեկտներն են, այդ թվում՝ ֆիզիկական դաշտերը, որոնցում պետական կամ ծառայողական գաղտնիք կազմող տեղեկություններն արտահայտվում են պատկերների պայմանանշանների, ազդանշանների, տեխնիկական լուծումների և գործընթացի ձևով:

## Կանոն 72

Հանրային ծառայողը պարտավոր է իր աշխատանքային և պաշտոնեական պարտականություններից չբխող հետազոտություններում կամ աշխատություններում չօգտագործել այնպիսի տեղեկություններ, որոնք թեև ենթակա են հրապարակման, սակայն դեռևս չեն հրապարակվել հանրային իշխանության տվյալ մարմնի կողմից:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Այս նորմի նպատակն է այնպիսի անբարեխիղճ վերաբերմունքի կանխարգելումը, երբ հանրային ծառայողը անձնական նպատակներով ու անձնական հավակնություններից ելնելով փորձում է օգտագործել հանրային մարմնի կողմից դեռ չհրապարակված տեղեկությունները, որոնց մասին հանրային ծառայողը տեղեկացել կամ որոնք հանրային ծառայողի համար մատչելի են դարձել իր պաշտոնեական լիազորությունների իրականացման արդյունքում: Կանոնը մատնանշում է նման տեղեկությունների օգտագործման երկու կոնկրետ ոլորտներ՝ հանրային ծառայողի անձնական հետազոտությունները և անձնական աշխատությունները: Քանի որ սրանք այն ոլորտներն են, որտեղ հանրային ծառայողներն իրավունք ունեն օրենքի ուժով իրենց հանրային ծառայությանը զուգահեռ հետազոտական գործունեություն ծավալել (մյուս ոլորտներն են կրթական և ստեղծագործական աշխատանքները – ըստ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 31-րդ հոդվածի 1-ին մասի), կանոնի նպատակն է ոչ հրապարակային տեղեկության անբարեխիղճ օգտագործումն օրենքով թույլատրված գործունեության շրջանակում կանխարգելելը: Ոչ հրապարակային պաշտոնական տեղեկության հրապարակումը, թեկուզ օրինական գործունեության շրջանակում, կարող է ներկայացնել նույնանման հանրային վտանգավորություն կամ խախտել այլոց իրավունքները, ինչպես որ անօրինական եղանակով ոչ հրապարակային տեղեկության տարածումը, որոնց մասին նշվել է նախորդ նորմերում:

**Օրինակ`** Հանրային ծառայողն աշխատում է ՀՀ շրջակա միջավայրի նախարարության քարտուղարությունում: Ի թիվս այլ պարտականությունների` հանրային ծառայողը պատասխանատու է նախարարության հեղինակած իրավական ակտերի, մշտադիտարկման զեկույցների, տարբեր ուսումնասիրությունների, հաշվետվությունների պատշաճ հրապարակման համար: Հանրային ծառայությանը զուգահեռ հանրային ծառայողը նաև զբաղվում է գիտական հետազոտությամբ հանքարդյունահանման ոլորտում: Նրա ուսումնասիրության առարկան շրջակա միջավայրի վրա ընդերքօգտագործման թափոնների ազդեցության գնահատումն է: Նա հրապարակում է գիտական ուսումնասիրություններ, անկախ փորձագիտական կարծիքներ այս թեմայի վերաբերյալ, իսկ երբեմն էլ ելույթ է ունենում գիտաժողովներում` որպես անկախ փորձագետ: Իր գիտական հոդվածներում, որպես կանոն, վկայակոչում է տարբեր աղբյուրներ` մեջբերումներ գիտական հանդեսներից, հայտնի գիտնականների հոդվածներից, իրավական ակտերից, այլ հանրամատչելի աղբյուրներից: Աշխատանքի բերումով տեղեկանում է նախարարության կողմից պատրաստված տարեկան զեկույցի նախագծի մասին և ուսումնասիրում է: Այնտեղ հանդիպում է տվյալներ, որոնք առնչություն ունենին իր հետազոտությանը: Տեղյակ լինելով, որ զեկույցը հրապարակվելու է, նա հերթական գիտաժողովում վկայակոչում է դեռ չհրապարակված զեկույցի տվյալները` նշելով, որ այն հրապարակվելու է մեկ ամիս հետո: Լսելով ներկայացված տվյալները` որոշ գիտական շրջանակներ հարցումներ են կատարում նախարարություն` վկայակոչված տվյալների հավաստիությունը ստուգելու նպատակով:

### **Կանոն 73**

Հանրային ծառայողը պարտավոր է չհրապարակել օրենքով սահմանված դեպքերում Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի կողմից տրամադրված բարեվարքության եզրակացության տվյալները, հարցազրույցների ընթացքում դրա հետ կապված հարցադրումները կատարել` առանց ուղղակիորեն հղում կատարելու եզրակացությանը կամ Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովին:

### **ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ**

Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի բարեվարքության վերաբերյալ ուսումնասիրությունների իրականացման վարչությունը կատարում է պետական պաշտոնների հավակնող անձանց բարեվարքության ուսումնասիրություն ու տրամադրում խորհրդատվական բնույթի եզրակացություն տվյալ մարմնին: Ուսումնասիրության մեջ շարադրվում են բազմաբնույթ տեղեկություններ տվյալ անձի գույքային վիճակի, վարչական կամ կարգապահական պատասխանատվության միջոցների առկայության, աշխատանքային գործունեության ընթացքում դրսևորած վարքագծի վերաբերյալ և այլն, որոնք գնահատվում են որպես բարեվարքության գնահատականի վրա դրական կամ բացասական ազդեցություն ունեցող գործոններ, որոնց հիման վրա էլ դուրս է բերվում ընդհանուր գնահատական անձի բարեվարքության մասին: Այդ եզրահանգումները, ի տարբերություն Հանձնաժողովի այլ որոշումների (օրինակ, անհամատեղելիության վերաբերյալ կամ վարչական տույժի ենթարկելու մասին որոշումները և այլն), ոչ հրապարակային փաստաթղթեր են: Դա պայմանավորված է հիմնականում եզրահանգումներում անձնական տվյալների առկայությամբ: Հետևելով Հանձնաժողովի սահմանափակմանը` սույն կանոնով արգելվում է հանրային ծառայողներին հրապարակել բարեվարքության եզրահանգումներն իրենց մասին, ինչպես նաև դրա հետ կապված եզրահանգումներ կատարել` առանց ուղղակիորեն հղում կատարելու եզրակացությանը կամ Հանձնաժողովին:

## ԳԼՈՒԽ 11. ՀԱՆՐԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԲԱՐԵՒԻՂՆ ՕԳՏԱԳՈՐԾՈՒՄ

**ՆԱԽԱԲԱՆ.** Գլուխ 11-ի նորմերը նույնպես սահմանված են բարեխղճության էթիկական սկզբունքի ներքո: Հանրային ծառայության բարեվարքությունը ենթադրում է հանրային ռեսուրսների արդյունավետ ու բարեխիղճ օգտագործում: Հանրային ծառայողներն իրենց որոշումներում ու գործողություններում որպես ուղենիշ պետք է ունենան ոչ միայն մասնագիտորեն գործելը, այլև բարեխիղճ մոտեցում ցուցաբերելը հանրային ռեսուրսների նկատմամբ: Այդ առումով, կարևոր է, որ հանրային ծառայողներն առաջնորդվեն ոչ միայն օրենքի գերակայությամբ, այլև հանրային միջոցների նկատմամբ դրսևորեն առանձնահատուկ խնամք ու հոգատարություն: Նման հատկանիշները հաճախ օրենքներում չեն սահմանվում, մինչդեռ բարեվարքության անքակտելի բաղադրիչներ են:

### Կանոն 74

Հանրային ծառայողը պարտավոր է իր գործունեության համար տրամադրված հանրային ռեսուրսները և այլ գույքն օգտագործել միայն ծառայողական նպատակներով և խնայողաբար:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Հանրային ռեսուրսները միշտ պետք է օգտագործել օրենսդրությամբ սահմանված նպատակներով ու եղանակով: Այս սկզբունքը, ըստ էության, օրենքի գերակայության դրսևորումն է հանրային միջոցներից օգտվելիս կամ դրանք կիրառելիս: Այս իմաստով անթույլատրելի է, նախ և առաջ, որ հանրային ռեսուրսն օգտագործվի անձնական նպատակներով՝ շահույթ ստանալու կամ անձնական ինչ-ինչ հավակնություններ բավարարելու նպատակով: Երկրորդ, անթույլատրելի է հանրային ռեսուրսի օգտագործումն առանց պատշաճ խնամքի, աննպատակային ու առանց խնայողության:

«Հանրային ռեսուրսներ» հասկացության ճշգրիտ ու լայն սահմանումը տրված է կանոն 12-ի 7-րդ ենթակետում: Օգտվելով այդ սահմանումից՝ կարելի է եզրահանգել, որ հանրային ռեսուրսը ներառում է անշարժ ու շարժական գույք, տարածքներ, սարքավորումներ, աշխատաժամանակ, համակարգչային համակարգեր, հաղորդակցության միջոցներ, էլեկտրամատակարարում, ջրամատակարարում և այլ նմանատիպ միջոցներ:

**Օրինակներ՝** Հանրային ռեսուրսների անօրինական ու առանց խնայողության օգտագործման օրինակներ են.

- Հանրային ծառայողն աշխատանքային ժամին վարում է անձնական նամակագրություն իր էլեկտրոնային փոստից: Այսինքն, նա օգտագործում է ծառայության լոգոտիպ միջոցներն իր անձնական կարիքների համար՝ համակարգիչը, համացանցային կապը, համակարգչային ծրագիրը, իր աշխատաժամանակը, որոնք հանրային ռեսուրսներ են:
- Ծառայողական մեքենան օգտագործվում է հանրային ծառայողի ընտանիքի անդամների տարբեր կարիքների համար՝ ծառայողի որդուն առավոտյան դպրոց, ծառայողին կնոջն աշխատավայր հասցնելու, ծառայողին երեկոյան անձնական հավաքույթից տուն տանելու և նմանատիպ այլ նպատակներով:
- Հանրային ծառայողը պարբերաբար օգտագործում է ստորաբաժանման համակարգչային տեխնիկական և պատճենահանման սարքն իր երկու ուսանող զավակների ուսումնական նյութերի պատճենահանման, տեքստերի խմբագրման, կուրսային աշխատանքների և այլ հանձնարարությունների կատարման համար: Բաժնի մյուս աշխատակիցն ունի դպրոցահասակ երկու զավակ և աշխատանքային ժամերին երկար ժամանակով զբաղեցնում է հեռախոսը՝ երեխաներին օգնելով տնային հանձնարարություններում:
- Աշխատակիցը երեկոյան աշխատասենյակից դուրս գալիս չի անջատում սեղանակի լույսը և սարքավորումների էլեկտրական մնուցումը՝ համարելով, որ դա իր պարտականությունը չէ, քանի որ դրա պատասխանատուն շենքի պարեկն է:

- Հանրային ծառայողը որակի անողջամիտ բարձր պահանջներ է սահմանել հանրային մարմնի ծառայողական ավտոմեքենաների հարմարավետության հարցում՝ պատվիրելով մեքենաների կաշվե ինտերիեր և այլն, որի արդյունքում առաջացել է մոտ 40 միլիոն դրամի լրացուցիչ ծախս:
- Հանրային ծառայողը շարունակաբար անտեսել է տեղեկատվական տեխնոլոգիաների մասնագետի պահանջը՝ համակարգչային ծրագիրը շարունակաբար թարմացնելու վերաբերյալ, որի պատճառով ներթափանցած համակարգչային վիրուսը վնաս է հասցրել համակարգչին, որի վերականգնման համար անհրաժեշտ կլինի ծախսել ավելի մեծ գումար, քան համակարգչային ծրագրերի պարբերաբար թարմացման համար:
- Հանրային ծառայողը բավականին երկար ժամանակ է հատկացնում աշխատանքային պարտականությունների հետ կապ չունեցող գործողություններին, օրինակ՝ ծխելու ձգձգվող ընդմիջումներ, առցանց գնումներ, ինքնակամ բացակայություն աշխատատեղից, հեռախոսով երկար զրույցներ անձնական թեմաներով և այլն:

## Կանոն 75

Հանրային ծառայողը պարտավոր է հանրային ռեսուրսները, այդ թվում՝ այլ հանրային ծառայողների աշխատաժամանակը, չօգտագործել սեփական շահերը բավարարելու կամ այլ անձնական նպատակներով:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Սույն կանոնի առարկան փոխկապակցված է կանոն 74-ի առարկայի հետ. հանրային ծառայողը պարտավոր է իր աշխատանքային ժամանակը չօգտագործել անձնական նպատակներով: Սակայն կանոնի էական տարբերությունը նախորդ կանոնից այն է, որ այս կանոնում հանրային ռեսուրսի վատնում է սահմանված նաև հանրային ծառայողի կողմից «այլ» հանրային ծառայողների աշխատաժամանակի օգտագործումը՝ սեփական, անձնական շահերը բավարարելու կամ այլ անձնական նպատակներով: Քանի դեռ նման հարաբերության համար հատուկ պայմանավորվածություն ձեռք չի բերվել վերադասի կամ անմիջական ղեկավարի հետ (երբ մի հանրային ծառայողի պարտականությունները վերահասցեագրվում են այլ ծառայողի), նման աշխատանքային հարաբերությունները ոչ միայն ծառայողի աշխատանքային իրավունքի, այլև հանրային ռեսուրսի միջոցի չարաշահում են, քանի որ հանրային ծառայողի աշխատաժամանակը հանրային ռեսուրս է: Նման իրավիճակներից խուսափելու համար անհրաժեշտ է, որ հանրային ծառայողները ծանոթանան իրենց աշխատանքային պայմանագրին, պաշտոնի նկարագրին, աշխատանքային ներքին կանոններին և այլ վերաբերելի փաստաթղթերին, որոնք կարգավորում են ծառայողի աշխատանքային պարտականությունների շրջանակը:

**Օրինակներ**՝ Սույն կանոնով սահմանված վարքագծի խախտման օրինակներ.

- Վերադասը իր ծառայողական պարտականությունները հանձնարարում է իր ենթականերին, իսկ ինքը աշխատանքային ժամին զբաղված է անձնական խնդիրներով,
- Վերադասը իր տեղակալին հանձնարարում է լրացնել օտարերկրյա պետության մուտքի արտոնագրի (վիզայի) առցանց դիմումը,
- Տե՛ս օրինակը կանոն 30-ում, որտեղ վերադասը պահանջում է ծառայողին մուտք գործել էլեկտրոնային համակարգ այլ աշխատողի գաղտնաբառով և կատարել գործողություններ, որոնք հանրային ծառայողի լիազորությունների մեջ չեն մտնում: Դա նույնպես հանրային ծառայողի աշխատաժամանակի վատնում է:
- Հանրային ծառայության տվյալ մարմնում սովորության վարքագիծ է դարձել ստորաբաժանման ղեկավարի կողմից գործավարին հրահանգելը հյուրերի համար սուրճ կամ թեյ պատրաստելը՝ այդպիսով վատնելով նրա աշխատաժամանակը:

## Կանոն 76

Չանրային ծառայողը պարտավոր է իր աշխատաժամանակը չօգտագործել իր պաշտոնական լիազորություններից դուրս այլ գործողություններ կատարելու համար, եթե կիրառելի նորմերին համապատասխան այլ բան չի համաձայնեցվել իր վերադաս անձի կամ անմիջական ղեկավարի հետ:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Եթե կանոն 75-ի առարկան հանրային ծառայողի կողմից այլ ծառայողի աշխատաժամանակի՝ որպես հանրային ռեսուրսի վատնման կանխարգելումն է (ի թիվս այլ հանրային ռեսուրսների), այս կանոնի առարկան հանրային ծառայողի աշխատաժամանակի վատնումը կանխարգելելն է: Չանրային ծառայողը պարտավոր է իր աշխատաժամանակն օգտագործել միայն օրենքով սահմանված նպատակների համար, ինչպես նաև՝ խնայողաբար ու արդյունավետ եղանակով: Այնպիսի գործողությունները, որոնք չեն մտնում ծառայողական պարտականությունների մեջ, պետք է կարգավորված լինեն օրենքով կամ ներքին իրավական ակտերով (ներքին աշխատանքային կամ գործաձարության կանոններով, օրինակ՝ ճաշի ընդմիջումն իր հայեցողությամբ օգտագործելը, սրճելու կամ ծխելու համար կարճ ընդմիջումներ ունենալը, անձնական գրագրություններ կատարելու համար կարճ ժամանակ հատկացնելը): Կարևոր է, որ նման կանոնակարգումները լինեն հստակ ու կանխատեսելի, որ ծառայողները հնարավորություն ունենան իրենց վարքագիծը կարգավորել այնպես, որ չխախտեն աշխատանքային կանոնները, ինչպես նաև՝ սույն կանոնի պահանջը: Բացի այդ, կանխատեսելի կարգավորումներ ունենալը կնպաստի, որ ծառայողներն աչալրջորեն վերաբերվեն աշխատանքային գրաֆիկից շեղումներին:

**Օրինակներ՝** Սույն կանոնով սահմանված վարքագծի խախտման օրինակներ են.

- Չանրային ծառայողն աշխատանքի ժամին զբաղվում է անձնական կամ ընտանեկան գործերով՝ երեխաներին մանկապարտեզից տուն է տանում, կնոջն ուղեկցում է գեղեցկության սրահ, կատարում է գնումներ, գնում է բանկ մասնավոր գործարքներ կատարելու և այլն: Նման գործողություններ կատարելը թույլատրելի կլինի, եթե դա լինի ընդմիջմանը, որն, [Աշխատանքային օրենսգրքի](#) համաձայն, սնվելու և հանգստի ժամանակահատված է, որն աշխատողը կարող է օգտագործել իր սեփական հայեցողությամբ:
- Չանրային ծառայողը չի բացակայում աշխատավայրից, սակայն աշխատանքի ժամին շարունակաբար օգտվում է համացանցից՝ անձնական գրառումներ կատարելու համար:
- Չանրային ծառայողը երկու ժամ վաղ է ավարտում իր աշխատանքային օրը, քանի որ գործատուի հետ պայմանավորվել է երկու ժամ վաղ սկսել աշխատանքային օրը, որի պատճառն այն է, որ իր նորածին զավակին անհրաժեշտ է խնամել դայակի գնալուց հետո: Նման հատուկ պայմանավորվածությունը չի խախտում սույն կանոնի պահանջը:

## ԵՆԹԱԲԱԺԻՆ 5. ՕԲՅԵԿՏԻՎՈՒԹՅԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔԸ

### ԳԼՈՒԽ 12. ՕԲՅԵԿՏԻՎՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԲԱՅԱՌՈՒՄ

**ՆԱԽԱԲԱՆ.** Օբյեկտիվությունը հանրային հանրային բարեվարքության համակարգում վարքագծի հինգ հիմնական (էթիկական) սկզբունքներից մեկն է՝ սույն Կանոններում սահմանված էթիկական սկզբունքներից վերջինը (ըստ կանոն 3-ի): Հանրային ծառայողի օբյեկտիվությունը արտահայտվում է այնպիսի հատկանիշներով, ինչպիսին են անկողմնակալությունը, անաչառությունը, անշահախնդրությունը և խտրականության բացառումը: Այս հատկանիշներն են ընկած 12, 13 և 14-րդ գլուխների նորմերում:

#### Կանոն 77

Հանրային ծառայողը պարտավոր է իր պարտականություններն իրականացնելիս դրսևորել անաչառություն, զերծ մնալ խոսքով կամ վարքագծով կողմնակալություն ցուցաբերելուց, գործել այնպես, որ իր անկողմնակալության նկատմամբ անհարկի կասկած չհարուցվի կամ ողջամտորեն այդպիսի տպավորություն չստեղծի, չառաջնորդվել ենթադրություններով, հույզերով, անձնական վերաբերմունքով և այլ կողմնակի ազդեցությամբ: Հանրային ծառայողը պարտավոր է բացառել խտրական վերաբերմունքի դրսևորումը որևէ կազմակերպության, խմբի կամ անհատի նկատմամբ՝ կապված նրա սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնության պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից:

#### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Այս կանոնի առանցքը խտրականության արգելքն է, որը ժողովրդավարական հասարակության, մարդու իրավունքների պաշտպանության հիմնաքարն է: Խտրականության բացառման հիման վրա են կառուցված մարդու իրավունքների, օրենքի գերակայության և ժողովրդավարական կառավարման միջազգային ու ներպետական ժամանակակից կառուցակարգերը: Խտրականությունը նման իրավիճակում գտնվող անձանց կամ անձանց խմբերի նկատմամբ տարբերակված վերաբերմունք է՝ պայմանավորված անձի կամ անձանց խմբի այնպիսի հատկանիշներով, ինչպիսիք են սեռը, ռասան, տարիքը, առողջական վիճակը, կրոնական համոզմունքները, լեզուն, քաղաքացիությունը, էթնիկական պատկանելիությունը և այլ հատկանիշներ, որոնք սահմանված են ՀՀ սահմանադրության 29-րդ հոդվածում: Հանրային ծառայողները պետք է հետամուտ լինեն, որ իրենց որոշումները նման իրավիճակում գտնվող անձանց կամ անձանց խմբերի նկատմամբ չտարբերվեն, իսկ եթե տարբերվում են՝ միայն օբյեկտիվ դրոպապատճառներով: Դա նաև ենթադրում է, որ նրանք պետք է լինեն անաչառ, զուրկ նախապաշարմունքներից, կողմնակալությունից: Նրանք պետք է դրսևորեն հանդուրժողականություն մարդկային բազմազանության նկատմամբ և ընդունեն, որ յուրաքանչյուրն ունի անխտրական վերաբերմունքի իրավունք՝ անկախ որևէ հանգամանքից:

## Օրինակներ`

Հանրային ծառայությունում խտրական վերաբերմունքի օրինակներ են.

- Կոռուպցիայի վերաբերյալ [www.azdararir.am](http://www.azdararir.am) կայքով հաղորդում ներկայացրած անձի նկատմամբ աշխատավայրում նրա ղեկավարի կողմից ստեղծվում է թշնամական, անհանդուրժողական, անբարյացակամ մթնոլորտ` պայմանավորված այդ անձի կողմից կոռուպցիայի մասին հաղորդում ներկայացնելու հանգամանքով և նպատակ ունենալով այդպիսով ստիպել նրան աշխատանքից դուրս գալ:
- Հանրային ծառայողը հրաժարվել է սպասարկել քաղաքացուն` վերջինիս` նույնասեռական լինելու հանգամանքով պայմանավորված:
- Մաքսային ծառայողին ազատել են աշխատանքից այն բանի համար, որ մասնակցել է ընդդիմության հանրահավաքին:
- Հանրային ծառայողը Չինաստանից ժամանած ուղևորներին կոչում է «նեղաչք» վիրավորական արտահայտությամբ:
- Ոստիկանության ծառայողը հարցնում է հանցագործության մասին հաղորդում տված օտարերկրյա քաղաքացուն, թե նա «ինչ ազգի է»: Նա պատասխանում է, որ Կանադայի քաղաքացի է: Ոստիկանը ասում է. «Ես հասկանում եմ, որ Կանադայից ես, բայց ուզում եմ իմանալ, թե ինչ ազգություն ունես»: Օտարերկրացին զայրացած պատասխանում է, որ Կանադայի քաղաքացի է, իսկ իր էթնիկ պատկանելիությունը կապ չունի գործի հետ:
- Հանրային հաստատությունում անվասայակով տեղաշարժվող անձանց հանրային ծառայությունները մատուցվում է ոչ թե ընդհանուր մուտքից, որը չունի թեքահարթակ, այլ հետևամուտքից, որտեղ առկա է ծառայողական վերելակ: Դա խտրական վերաբերմունք է, քանի որ խախտում է ներառականության սկզբունքը:

**Ուղեցույց`** Հատվածներ Սահմանադրական դատարանի [ՍԴՈ-1475](http://www.azdararir.am) որոշումից, որոնցում դատարանը մեկնաբանել է «խտրականություն» հասկացությունը.

- Պետության պոզիտիվ սահմանադրական պարտականությունն է ապահովել այնպիսի պայմաններ, որոնք նույն կարգավիճակն ունեցող անձանց հավասար հնարավորություն կտան իրացնելու, իսկ խախտման դեպքում` պաշտպանելու իրենց իրավունքները, հակառակ դեպքում կխախտվեն ոչ միայն հավասարության, խտրականության արգելման, այլ նաև իրավունքի գերակայության և իրավական որոշակիության սահմանադրական սկզբունքները (ՍԴՈ-731):
- Սահմանադրական դատարանը խտրականության արգելման սկզբունքի շրջանակներում թույլատրելի է համարում օբյեկտիվ հիմքով և իրավաչափ նպատակով պայմանավորված ցանկացած տարբերակված մոտեցում: Խտրականության արգելման սկզբունքը չի նշանակում, որ միևնույն կատեգորիայի անձանց շրջանակում ցանկացած տարբերակված մոտեցում կարող է վերածվել խտրականության: Խտրականության սկզբունքի խախտում է այն տարբերակված մոտեցումը, որը զուրկ է օբյեկտիվ հիմքից և իրավաչափ նպատակից (ՍԴՈ-881):
- Խտրականությունն առկա է այն դեպքում, երբ նույն իրավական կարգավիճակի շրջանակներում այս կամ այն անձի կամ անձանց նկատմամբ դրսևորվում է տարբերակված մոտեցում, մասնավորապես` նրանք զրկվում են այս կամ այն իրավունքներից, կամ դրանք սահմանափակվում են, կամ ձեռք են բերում արտոնություններ (ՍԴՈ-1224):



## Կանոն 78

Չանրային ծառայողը պարտավոր է իր գործընկերների հետ հարաբերվելիս՝ մասնագիտական աջակցության, կարողությունների զարգացման, կատարողականի գնահատման, առաջխաղացման և աշխատանքային հարաբերություններից բխող այլ գործողություններում, ցուցաբերել հավասար վերաբերմունք:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Խտրականության բացառման սկզբունքը տարածվում է ոչ միայն հանրային ծառայողների և այլ քաղաքացիների միջև հարաբերությունների, այլև հենց հանրային ծառայողների փոխ-հարաբերությունների վրա: Չանրային ծառայության հաստատությունում պետք է բացառվի խտրական վերաբերմունքը հանրային ծառայողների նկատմամբ: Չակառակ դեպքում, հանրային ծառայողները շահագրգռված չեն լինի կայուն առաջընթաց ունենալ տվյալ հանրային ծառայությունում: Մինչդեռ «Չանրային ծառայության մասին» օրենքի 12-րդ հոդվածում սահմանված են հանրային ծառայության հիմնական սկզբունքները, որոնցից է նաև հանրային ծառայության կայունության սկզբունքը, որը հիմնվում է կարիերայում արժանիքահեն առաջ-խաղացման և հանրային ծառայության համակարգ մուտք գործելու հավասար հնարավորության սկզբունքների վրա, որի հիմքում ընկած են անհատի մասնագիտական գիտելիքներն ու կարողունակությունները: Երբ խախտվում է այս սկզբունքը և հանրային ծառայողի մասնագիտական առաջընթացը դանդաղում կամ կանգ է առնում, հանրային ծառայողը ենթարկվում է տարբերակված վերաբերմունքի, որի հիմքում օբյեկտիվ պատճառներ չկան: Դա խտրական վերաբերմունք է՝ ինչպես ներկայացվեց նախորդ կանոնի պարզաբանման մեջ:

### Օրինակներ՝

- Չանրային ծառայողների նկատմամբ հանրային ծառայությունում խտրական վերաբերմունքի օրինակներ են.
- Չանրային ծառայության տվյալ ստորաբաժանման տղամարդ աշխատողների պաշտոնեական առաջխաղացումն ավելի արագ կատարվում, նրանք ավելի բարձր պաշտոններ են զբաղեցնում, քան կին աշխատողները՝ անկախ փորձառության աստիճանից ու մասնագիտական հատկանիշներից:
- «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» օրենքի 39-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետի համաձայն՝ ոստիկանության ծառայողն իրավունք չունի լինել կրոնական կազմակերպության անդամ: 2020 թվականին Սահմանադրական դատարանը այդ դրույթը [ճանաչեց](#) սահմանադրության 41 և 45-րդ հոդվածներին հակասող:
- Չանրային ծառայության տվյալ հաստատությունում տարածված է հովանավորչությունը, ղեկավարի կողմից ընկերների և բարեկամների նկատմամբ բարեհաճ վերաբերմունքը՝ պաշտոնների նշանակման, ծառայողական առաջխաղացման, պարգևատրումների և այլ գործընթացներում:

## ԳՆՈՒՄ 13. ՔԱՂԱՔԱԿԱՆ ՉԵՂՈՔՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆ ԶՍԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

**ՆԱԽԱԲԱՆ.** Հանրային ծառայողն ունի միևնույն իրավունքներն ու ազատությունները, ինչ՝ բոլոր քաղաքացիները և անձինք, որոնք գտնվում են Հայաստանի Հանրապետությունում: Դա վերաբերում է նաև քաղաքական ազատություններին ու իրավունքներին: Այդուհանդերձ, պայմանավորված հանրային ծառայության պաշտոնի առանձնահատուկ բնույթով, հանրային ծառայողների իրավունքներն ու ազատությունները ենթակա են որոշակի սահմանափակումների, որոնք չեն կիրառվում այլ քաղաքացիների նկատմամբ: Պայմանավորված այն հանգամանքով, որ հանրային ծառայողներն ունեն պետության նկատմամբ հավատարմության հատուկ պարտականություն՝ նրանք պարտավոր են իրենց պաշտոնեական լիազորություններն իրականացնելիս դրսևորել քաղաքական չեզոքություն: Դա չի նշանակում, որ նրանք չեն կարող արտահայտել իրենց քաղաքական հայացքներն ու գաղափարները: Ուղղակի նրանք պարտավոր են այդ իրավունքներից օգտվելիս դրսևորել զսպվածություն:

### Կանոն 79

Հանրային ծառայողը պարտավոր է իր պարտականությունները կատարելիս դրսևորել քաղաքական զսպվածություն և չեզոքություն, այդ թվում՝ հրապարակայնորեն չարտահայտել իր քաղաքական տեսակետները, ձեռնպահ մնալ այնպիսի վարքագիծ դրսևորելուց, որը կարող է քաղաքական գործունեությամբ զբաղվելու տպավորություն ստեղծել:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Հանրային ծառայողը պատասխանատու է հանրային շահերի պաշտպանության համար: Մյուս կողմից, նրա քաղաքական կողմնորոշումը և քաղաքական գաղափարները կարող են ազդել հանրային շահերի պաշտպանությանն ուղղված նրա լիազորությունների և պարտականությունների կատարման վրա: Այդ հակասությունից ելնելով՝ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով և սույն Կանոններով սահմանվում է, որ հանրային ծառայողը պարտավոր է դրսևորել քաղաքական չեզոքություն ու զսպվածություն: Դա հնարավոր է, եթե հանրային ծառայողը ձեռնպահ մնա հրապարակայնորեն իր քաղաքական տեսակետներն ու գաղափարներն արտահայտելուց, ինչպես նաև այնպիսի վարքագիծ դրսևորելուց, որը կարող է ստեղծել տպավորություն, որ նա զբաղվում է քաղաքական գործունեությամբ: Պետք է միշտ հիշել, որ հանրային ծառայողի հանրային վարքագիծն ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն վերագրվում է այն հանրային հաստատությանը, որտեղ նա աշխատում է: Դա կարող է կասկածի տակ դնել ոչ միայն տվյալ ծառայողի, այլև տվյալ հանրային հաստատության քաղաքական չեզոքությունը՝ խաթարելով այդ հաստատության նկատմամբ հանրային վստահությունը: Ինչպես բոլորը, հանրային ծառայողը նույնպես կարող է ունենալ քաղաքական հայացքներ ու գաղափարներ, ինչպես նաև դրանք արտահայտել, սակայն բոլոր դեպքերում նման վարքագիծը չպետք է հակասի ու վնասի հանրային ծառայության հիմնական սկզբունքներին՝ ամրագրված «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 12-րդ հոդվածում, մասնավորապես՝ հանրային ծառայության արդյունավետությանը, արհեստավարժությանը:

**Օրինակ՝** 2008 թվականի դեկտեմբերի 23-ին ՀՀ գլխավոր դատախազի տեղակալը ելույթ է ունեցել նախագահական ընտրություններից հետո ընդդիմության կազմակերպած հանրահավաքին ու խստորեն քննադատել քաղաքական իշխանությանը ընտրություններում տեղի ունեցած խախտումների համար, մեղադրել է իշխանություններին ընտրությունները կեղծելու, մարդու հիմնարար իրավունքների զանգվածային խախտումների համար՝ ընդհուպ հիշատակելով հանրային մեծ հետաքրքրություն ներկայացնող մի քրեական գործի քննության մասին, որի նկատմամբ դատախազական հսկողությունը տարիներ առաջ իրականացրել էր անձամբ:

Քաղաքական չեզոքությունը խախտելու համար նրա դեմ հարուցվել է ծառայողական քննություն, որի արդյունքում որոշում է կայացվել զրկել նրան դասային աստիճանից և հեռացնել պաշտոնից: Նա դիմել է Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան՝ գանգատվելով, որ իր նկատմամբ կիրառված կարգապահական տույժերը անհամաչափորեն խիստ էին, որոնց արդյունքում խախտվել է ազատ արտահայտվելու իր իրավունքը, որի ազատությունը նա ուներ՝ անկախ զբաղեցրած պաշտոնից: Եվրոպական դատարանը մերժել է գանգատը՝ համարելով, որ կարգապահական տույժերը տվյալ հանգամանքներում իրավաչափ էին, քանի որ, լինելով բարձրաստիճան հանրային ծառայող ու իրավաբան, նա պետք է իմանար, որ իր ելույթով խախտում է հանրային ծառայողի չեզոքության օրենսդրական ու վարքագծային նորմը: Բացի այդ, ըստ դատարանի, կարգապահական նման խիստ տույժեր սահմանելը համաչափ էր հասարակական սուր պահանջի առկայության պարագայում՝ հաշվի առնելով տվյալ ժամանակահատվածում երկրի քաղաքական լարված իրավիճակը՝ նախագահական ընտրություններից հետո և այդ ելույթի հնարավոր հանրային վտանգավորությունը:

## Կանոն 80

Հանրային ծառայողը պարտավոր է իր պարտականությունները կատարելիս չդրսևորել հովանավորչություն որևէ կուսակցության, քաղաքական կազմակերպության կամ շարժման նկատմամբ, որը, ի թիվս այլևի, ներառում է հանրային իշխանության մարմինների տարածքում և տեղեկատվական նյութերում կուսակցություններին (կուսակցությունների դաշինքներին) կամ թեկնածուներին բնորոշող խորհրդանիշներ կամ անհատականացնող այլ նշաններ ցուցադրելը, ինչպես նաև իր աշխատավայր հանդիսացող հանրային իշխանության մարմնում որևէ թեկնածուի կամ կուսակցության օգտին կամ դեմ քարոզ իրականացնելը:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Սույն կանոնի նպատակն է վարչական ռեսուրսի օգտագործման կանխումը, քանի որ կանոնում հատուկ շեշտվում է, որ սահմանափակումը գործում է հանրային ծառայողի կողմից «իր պարտականությունները կատարելիս» և ներառում է այնպիսի գործողություններ, որոնք կատարվում են «հանրային իշխանության մարմինների տարածքում», «տեղեկատվական նյութերում», «իր աշխատավայր հանդիսացող հանրային իշխանության մարմնում»: Այս ամենը վարչական ռեսուրսներ են: Ընդ որում, կանոնում սահմանված են վարչական ռեսուրսի մի քանի օրինակներ, այլ ոչ թե նման ռեսուրսի սպառիչ ցանկ: Այսինքն, որևէ այլ տեսակի վարչական ռեսուրսի օգտագործումը (օրինակ՝ փոխադրամիջոցները, համացանցային կապը կամ հաղորդակցության միջոցները, աշխատաժամանակը և այլն), որը հատկապես նշված չէ սույն կանոնում, նույնպես ենթակա է քննարկման այս կանոնի համատեքստում: Թեև այնպիսի գործողությունները, ինչպիսիք են խորհրդանիշներ կամ անհատականացնող նշաններ ցուցադրելը կամ քարոզ իրականացնելը, արտահայտվելու ազատության իրավունքի դրսևորումներ են, սակայն այդ իրավունքը սահմանափակվում է քաղաքական չեզոքության ապահովման նպատակով, որը, ինչպես նշվեց վերևում, իրավաչափ նպատակ է, քանի որ անհրաժեշտ է հանրային ծառայության անաչառությունը, հանրային ծառայության նկատմամբ հանրային վստահությունը ապահովելու և պահպանելու նպատակով: Բացի այդ, վարչական ռեսուրսի օգտագործումը քաղաքական գործընթացներում (ինչպիսին են, օրինակ, ընտրարշավները, ընտրական քարոզչությունը և այլն) խախտում է քաղաքական ուժերի հավասարությունը, գերակա վիճակ է ստեղծում այն քաղաքական ուժի համար, որի օգտին չարաշահվում է վարչական ռեսուրսը:

## Օրինակներ՝

- Հանրային ծառայողներն իրենց լիազորություններն իրականացնելիս ակտիվ քարոզչություն են տանում աշխատանքային ժամերին և օգտագործում իրենց ազդեցությունը որևէ կուսակցության կամ թեկնածուին աջակցելու հարցում:
- Ծառայողը մասնակցել է քաղաքական թեկնածուի հրավիրած հանրահավաքին ու այդ ընթացքում բաժանել քարոզչական նյութեր:
- Ծառայողն աշխատավայրում բաճկոնի վրա կրում է քաղաքական կուսակցության խորհրդանիշ:
- Ծառայողը, վերադասի հանձնարարությամբ, զբաղված է աշխատաժամին քարոզչական նյութերի տպագրության կազմակերպմամբ, որի համար վերադասը նրան հատկացրել է իր ծառայողական մեքենան:
- Ծառայողը իր գրասեղանի դիմաց՝ պատի վրա, փակցրել է թեկնածուի քարոզչական պաստառ:
- Օրենսդիր, գործադիր կամ դատական մարմիններն ընդունում են այնպիսի իրավական ակտեր, որոնք առավելություն են տալիս որևէ կուսակցության, դաշինքի կամ թեկնածուի: Սա իրավական հանրային ռեսուրսի օգտագործում է:
- Ընտրություններին որպես թեկնածու մասնակցող հանրային ծառայողը նախընտրական միջոցառումները կազմակերպում է ծառայողական նպատակներով իրեն տրամադրված տարածքներում, օգտագործում է գրասենյակային սարքավորումները, քարոզարշավի է մեկնում ծառայողական մեքենաներով, քաղաքացիներին միջոցառումների է տեղափոխում ծառայողական փոխադրամիջոցներով:

**Ուղեցույց՝** Վարչական ռեսուրսի օգտագործման մասին մատչելի կերպով խոսվում է այս [տեսահոլովակում](#):

## Կանոն 81

Հանրային ծառայողը պարտավոր է իր պարտականությունները կատարելիս չկատարել քաղաքական շահի սպասարկող քայլեր կամ ներգրավվել դրանց պաշտպանության մեջ, չկատարել նման գործունեության համար հանրային միջոցներ տրամադրելու պահանջները, ինչպես նաև նման պահանջներ չներկայացնել այլ հանրային ծառայողների:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Սույն կանոնը սահմանում է վարչական ռեսուրսի օգտագործման առավել կոնկրետ շրջանակներ, այն է՝ հանրային ծառայողի կողմից քաղաքական շահի սպասարկելուն կամ դրա պաշտպանությանն ուղղված գործողություններ, և նման գործողությունների համար հանրային միջոցներ տրամադրելը կամ այդ նպատակով այլ ծառայողներին պահանջներ ներկայացնելը:

Հանրային ծառայողի կողմից քաղաքական շահը սպասարկելուն կամ պաշտպանելուն ուղղված անթույլատրելի վարքագիծը հեշտությամբ կարելի է շփոթել վերադասին աշխատանքային աջակցություն ցուցաբերելուն ուղղված հանրային ծառայողի գործողությունների հետ, եթե վերադասը զբաղեցնում է քաղաքական պաշտոն: Օրինակ, հանրային ծառայողը Նախարարի համար պատրաստում է Նախարարի համակարգման ոլորտի վերաբերյալ որևէ տվյալ կամ զեկույց, որից հետո արդեն էական չէ, թե արդյոք այդ տվյալը կամ զեկույցը ներկայացվելու է որևէ լրատվամիջոցի հետ հարցազրույցում կամ մամուլի ասուլիսում, թե՞ քաղաքական կուսակցության միջոցառմանը կամ ընտրողների հետ հանդիպմանը՝ ընտրարշավի շրջանակում, քանի որ բոլոր դեպքերում Նախարարն իրավունք ունի հրահանգել ու ստանալ նման տվյալ կամ հետազոտություն իր կարգավորման ոլորտի վերաբերյալ: Այլ է խնդիրը, երբ որևէ տվյալի ստացումը կամ հետազոտությունը պատվիրակվում է բացառապես ընտրողների հետ հանդիպմանը ներկայացնելու համար, որի դեպքում խախտումն ակնհայտ է, քանի որ հանրային ծառայողը զեկույցը պատրաստել է իր ստորաբաժանման հետ:

### Օրինակներ՝

- Քաղաքական շահը սպասարկելուն ուղղված հանրային միջոցների օգտագործման օրինակներ՝
- Հանրային ծառայության աշխատակազմի ժողովին հանրային ծառայողը ներկայացնում է առաջարկություններ, թե ինչպես պետք է աշխատակիցները ներգրավվեն ոլորտի ղեկավարի վերընտրությանն աջակցելու գործում:
- Քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող ոլորտի ղեկավարը հրահանգում է ենթակա հանրային ծառայողներին արագացնել շինարարության, հողօգտագործման թույլտվության վարչական ակտերի ընդունումը՝ ակնհայտ քաղաքական նպատակներից ելնելով:
- Քաղաքացիական ծառայողների միջոցով հրահանգներ են իջեցվում ու ճնշումներ են գործադրվում մինչև ամենացածր օղակներ՝ որոշակի թեկնածուների օգտին քվեարկելու կամ քարոզարշավի միջոցառումներին կամ հանրահավաքներին մասնակցելու համար: Ճնշումները գործադրվում են աշխատանքից ազատելու սպառնալիքի տակ:
- Քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող ընտրարշավի մասնակիցը քաղաքացիական ծառայողներից պահանջում է կատարել ընտրարշավի Նախապատրաստական աշխատանքներ՝ պատրաստել նամակներ, բացիկներ, ազդարարներ, համացանցային տարբեր հավելվածներ և այլն:
- Նախարարը հրահանգում է հանրային ծառայողներին շտապ կազմել օրենսդրական փոփոխության փաթեթ, որի ընդունման արդյունքում իր քաղաքական կուսակցությունը ընտրություններում կունենա առավելություն:

### Կանոն 82

Հանրային ծառայողը պարտավոր է զերծ մնալ քաղաքական բնույթի հանրային ելույթներ ունենալուց, քաղաքական կողմնորոշում ունեցող հոդվածներ հրապարակելուց կամ սոցիալական էջերում քաղաքական որևէ կուսակցության օգտին կամ դրա դեմ գրառումներ կատարելուց, նմանատիպ գրառումներ հավանելուց կամ տարածելուց:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Սահմանադրության 42-րդ հոդվածը բոլորին երաշխավորում է արտահայտվելու ազատության իրավունք: Բնականաբար, դա վերաբերում է նաև հանրային ծառայողներին: Սակայն, ինչպես նշվել է վերևում, հանրային ծառայողները պարտավոր են այդ իրավունքից օգտվելիս դրսևորել զսպվածություն՝ հանդուրժելով որոշ սահմանափակումներ, որոնք պետք է լինեն օրենքով սահմանված: «Հանրային ծառայության մասին» օրենքը սահմանում է, որ հանրային ծառայողները պետք է դրսևորեն քաղաքական չեզոքություն իրենց ծառայողական պարտականությունները կատարելիս: Սույն կանոնում նշված սահմանափակումները բխում են այդ սկզբունքից: Ցանկացած հարթակից ելույթ ունենալիս, եթե դրանք հրապարակային են, հանրային ծառայողը պետք է ձեռնպահ մնա կանոնում նշված վարքագծից: Այսինքն, վարքագծի նկատմամբ այդ սահմանափակումները վերաբերում են միայն հրապարակային բնույթի հայտարարություններին՝ հանրային ելույթներին, հոդվածներ հրապարակելուն, սոցիալական էջերում գրառումներ կատարելուն: Ավելին, սոցիալական էջում որևէ նյութին հավանություն տալը կամ որևէ նյութով կիսվելը նույնպես իրավաբանորեն հրապարակային հայտարարություն կամ հրապարակում է: Այս իմաստով պետք է հիշել, որ առցանց միջավայրում ցանկացած նյութ առնվազն երկու անձի հաղորդակից դարձնելը հավասարազոր է հրապարակային հայտարարություն կատարելուն:

**Օրինակներ`** Հրապարակային հարթակներում քաղաքական չեզոքության սկզբունքի խախտումներ.

- Հանրային ծառայողը քննադատել է կառավարության սոցիալական քաղաքականությունը լրագրողին տված հարցազրույցում:
- Հանրային ծառայողը հանրահավաքի ժամանակ ելույթ է ունեցել ու կատարել է քաղաքական հայտարարություն:
- Ծառայողը ֆեյսբուք սոցիալական ցանցի իր էջում տեղադրել է ծաղրանկար, որում գործադիր իշխանության հասցեին սուր քննադատություն է ներկայացրել:

## ԳԼՈՒԽ 14. ԿՈՌՈՒՊՏԻՈՆ ԲՆՈՒՅԹԻ ԴԵՊՔԵՐԻ ԵՎ ԱՅԼ ԽԱԽՏՈՒՄՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՂՈՐԴՄԱՆ ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՄ

**ՆԱԽԱԲԱՆ.** Հանրությանը ծառայելու, հանրային շահին հավատարմության և օբյեկտիվության էթիկական սկզբունքները, ինչպես նաև օրենքի գերակայության նկատմամբ հարգանքն, ի վերջո, պահանջում են, որ հանրային ծառայողն անտարբեր չմնա իր շուրջը կատարվող կոռուպցիոն բնույթի իրավախախտումների նկատմամբ և իր ակտիվ ներդրումն ունենա նման իրավախախտումները կանխարգելելու, հանցավոր բնույթի արարքները կանխելու գործընթացներում: Այդ առումով հանրային ծառայողը, որպես ելակետ, պետք է դիտարկի «Ազդարարման համակարգի մասին» օրենքը և դրանում սահմանված ուղենիշները, իրավական պաշտպանության մեխանիզմները:

### Կանոն 83

Հանրային ծառայողը պարտավոր է իր վերադաս անձին կամ անմիջական ղեկավարին կամ իր նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող այլ անձին կամ իրավասու մարմնի ղեկավարի լիազորած անձին պաշտոնական հաղորդակցման միջոցներով գրավոր հաղորդում ներկայացնել կոռուպցիոն բնույթի դեպքերի, շահերի առերևույթ բախման իրավիճակների, վարքագծի կանոնների, անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, Օրենքով սահմանված հայտարարագրման կանոնների առերևույթ խախտման, այլ վնասակար գործողությունների, հանրային շահին ուղղված վնասի կամ էական գործառնական սխալների մասին:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Կանոն 83-ը հանրային ծառայողի համար լայն շրջանակի իրավախախտումների մասին գրավոր հաղորդումներ ներկայացնելու վարքագծային պարտականություն է սահմանում: Դրանք ընդգրկում են ոչ միայն կոռուպցիոն դեպքերի, այլ նաև շահերի բախման իրավիճակների և անհամատեղելիության պահանջների առերևույթ խախտումների վերաբերյալ հաղորդումներ ներկայացնելու պարտականություն: «Առերևույթ» եզրն այստեղ հանրային ծառայողին տալիս է իրավունք ներկայացնելու հաղորդումներ միայն այն դեպքերի մասին, որոնք իր կարծիքով տեղի են ունեցել վստահաբար, այլ ոչ թե՛ ենթադրաբար: Այսինքն, գրավոր հաղորդման հետ պետք է ներկայացնել կոնկրետ փաստեր, տվյալներ, այլ ոչ թե ենթադրություններ կամ գնահատողական դատողություններ:

**Օրինակ 1.** Հանրային ծառայողն ակամա լսել է երկու այլ ծառայողների խոսակցությունն այն մասին, որ նրանք հայտարարագրերում լրացնում էին մոլորեցնող տվյալներ իրենց և իրենց հետ փոխկապակցված անձանց գույքի և եկամուտների վերաբերյալ: Նա երկուսին էլ ճանաչում է: Հանրային ծառայողը որոշել է ոչինչ չհայտնել իր լսած խոսակցության մասին, քանի որ այն չէր պարունակում հայտարարագրման կանոնների առերևույթ խախտման մասին կոնկրետ տվյալներ, այլ ընդհանրացված ու անորոշ բնույթի խոսակցություններ էին ու դատողություններ:

Ի հավելումս, սույն կանոնը նաև պարտավորեցնում է հանրային ծառայողին ներկայացնել գրավոր հաղորդումներ վարքագծի կանոնների խախտման մասին, որն, ըստ էության, նշանակում է հաղորդում ներկայացնելու պարտականություն վարքագծի ցանկացած կանոնի խախտման համար՝ նույնիսկ եթե վարքագիծը կապ չունի կոռուպցիայի հետ:

Եվ վերջապես, սույն կանոնը նաև պարտավորեցնում է ներկայացնել հաղորդումներ այնպիսի հիմքերով, ինչպիսիք են՝ «այլ սահմանափակումների», «այլ վնասակար գործողությունների», «հանրային շահին ուղղված վնասի» կամ «էական գործառնական սխալների» դեպքերը: Այս արտահայտությունները բավականին լայն են ու անորոշ և, որպես այդպիսին, կարիք ունեն մեկնաբանման կոնկրետ հանգամանքների շրջանակներում: Պետք է ենթադրել, որ դրանք սահմանված են այնպիսի իրավիճակների համար, որոնք հակասում են բարեվարքությանը, սակայն դրանց վերաբերյալ համապատասխան նորմեր Կանոններում սահմանված չեն:

**Օրինակ 2.** Հանրային ծառայողը նկատում է, որ իր գործընկերը նվեր է տալիս այլ ծառայողի: Ենթադրում է, որ, ամենայն հավանականությամբ, նվերը տրվել է մյուս ծառայողի ծառայողական պարտականությունների հետ կապված: Մինչդեռ, Կանոններում սահմանված են միայն նվեր ընդունելու արգելքի մասին նորմեր, իսկ նվեր տալու արգելքի մասին որևէ նորմ կամ վարքագծային սահմանափակում սահմանված չէ: Նույնանման մոտեցում է ցուցաբերված նաև «Հանրային ծառայության մասին» օրենքում: Մինևսույն ժամանակ նա գիտակցում է, որ հանրային ծառայողի կողմից նվեր տալը հանրային ծառայության համար կարող է նույնքան վտանգավոր լինել, որքան այն ընդունելը: Արդյոք ծառայողը պարտավոր էր այլ ծառայողի կողմից նվեր տալու դեպքի մասին ներկայացնել գրավոր հաղորդում: Ինչպես նշվեց, նվեր տալը սահմանված չէ որպես արգելված վարքագիծ, թեև որոշ ոլորտային փաստաթղթերում այդպիսի սահմանափակում սահմանված է, օրինակ՝ [Մաքսային ծառայողների վարքագծի կանոններում](#) (կանոն 32): Այդուհանդերձ, եթե նվերը տրվել է մեկ այլ ծառայողի ծառայողական լիազորությունների հետ կապված, դակարող է սույն կանոնի հիմքով համարվել «այլ վնասակար գործողություն», այսինքն՝ այլ կերպ վնաս հասցնելը հանրային ծառայությանը, կոռուպցիոն ռիսկեր ստեղծելը, ինչպիսիք են հովանավորչությունը, կանխակալությունը և այլն: Հետևաբար, սույն կանոնի համաձայն, հանրային ծառայողը պարտավոր էր հաղորդումներ կայացնել այն մասին, որ հանրային ծառայողը նվեր էր տվել մեկ այլ հանրային ծառայողի:

Անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել, որ հաղորդումը պետք է ներկայացվի գրավոր եղանակով ու կոնկրետ հասցեատերերի՝ վերադասին կամ անմիջական ղեկավարին կամ իր նկատմամբ պաշտոնեական վերահսկողություն իրականացնող անձի կամ իրավասու մարմնի ղեկավարի լիազորած անձին: Այս բոլոր հասցեատերերը այլընտրանքային են, որը նշանակում է, որ հաղորդումը պետք է ներկայացվի նրանցից մեկին՝ կախված հանգամանքներից և օրենսդրությամբ սահմանված կարգավորումներից:

**Օրինակ 3.** Հանրային ծառայողը տիրապետում է փաստերի ու ապացույցների առանձնապես խոշոր չափերի կոռուպցիայի դեպքերի մասին, որոնք տեղի են ունենում այն պետական մարմնում, որտեղ նա աշխատում է: Նա կարող է այդ մասին գրավոր հաղորդում ներկայացնել իր վերադասին կամ անմիջական ղեկավարին, իսկ եթե գտնում է, որ դահուսալի չէ, մինչդեռ իր կողմից հայտնաբերված արարքները հանցավոր արարքներ են, կարող է գրավոր հաղորդում ներկայացնել իրավապահ մարմիններին, օրինակ՝ ՀՀ գլխավոր դատախազությանը, ՀՀ քննչական ծառայությանը, ՀՀ ոստիկանությանը կամ այս մարմինների ցանկացած տարածքային ստորաբաժանման: Գրավոր հաղորդումն այս մարմիններին կարող է ուղարկել փոստով կամ անձամբ ներկայանալով: Իսկ եթե նա ցանկանում է չբացահայտել իր ինքնությունը, կարող է ներկայացնել անանուն հաղորդում [www.azdararir.am](http://www.azdararir.am) կայքով՝ «Ազդարարման համակարգի մասին» օրենքով սահմանված կարգով: Այդ դեպքում նա հանդես կգա որպես «ազդարար» և կգտնվի օրենքի պաշտպանության տակ:



### **Ուղեցույց՝ «Ազդարարման համակարգի մասին» օրենք.**

Ստորև նշված է «ազդարար» հասկացության իրավական սահմանումը նշված օրենքում. «Ազդարար՝ ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձ, որը ... բարեխղճորեն հաղորդում է տեղեկություններ կոռուպցիոն բնույթի դեպքի կամ շահերի բախման կամ էթիկայի կանոնների կամ անհամատեղելիության պահանջների կամ այլ սահմանափակումների կամ հայտարարագրման հետ կապված խախտման կամ հանրային շահերին ուղղված այլ վնասի կամ դրանց սպառնալիքի վերաբերյալ՝ կապված այն պաշտոնատար անձի կամ մարմնի հետ, որի հետ նա գտնվում կամ գտնվել է աշխատանքային կամ քաղաքացիաիրավական կամ վարչաիրավական հարաբերությունների մեջ, կամ որին դիմել է ծառայությունների մատուցման նպատակով, կամ որը սխալմամբ ընկալվել է որպես ազդարար: Անձը համարվում է սխալմամբ ընկալվող ազդարար, եթե նա չազդարարելով ընկալվել է որպես ազդարար այլ անձանց կողմից, կամ, որի հանդեպ կիրառվել են վնասակար գործողություններ»:

### **Կանոն 84**

Հանրային ծառայողը պարտավոր է պաշտոնական հաղորդակցման միջոցներով գրավոր հաղորդում ներկայացնել իր կամ իր վերադաս անձի կամ անմիջական ղեկավարի կողմից թույլ տրված ամերևույթ խախտումների, ինչպես նաև ծառայողական պարտականությունների կատարման ընթացքում հայտնաբերված այլ խախտումների վերաբերյալ: Իր կողմից թույլ տրված ամերևույթ խախտումների վերաբերյալ հանրային ծառայողը հաղորդում է ներկայացնում իր վերադաս անձին կամ անմիջական ղեկավարին, իսկ իր վերադաս անձի կամ անմիջական ղեկավարի կողմից թույլ տրված ամերևույթ խախտումների վերաբերյալ՝ վերջիններին վերադաս անձին կամ անմիջական ղեկավարին:

### **ՊԱՐՋԱԲԱՆՈՒՄ**

Հանրային ծառայողը պարտավոր է հաղորդում ներկայացնել նաև իր, իր վերադասի կամ անմիջական ղեկավարի կողմից կատարված իրավախախտումների մասին: Սույն կանոնի նպատակն է, որ խախտման մասին հաղորդում կամ ազդարարում ներկայացնելը դիտարկելիս հանրային ծառայողը չառաջնորդվի խտրականորեն: Եթե նա որոշել է ազդարարել կոռուպցիայի մասին, պետք է դա անի բոլոր այն մարդկանց առնչությամբ, որոնք ներգրավված են կոռուպցիոն գործարքներում՝ այդ թվում նաև ինքը: Անկասկած է, որ վերադասի կամ ղեկավարի վերաբերյալ հաղորդում ներկայացնելը կապված է որոշակի վտանգների հետ՝ հատկապես եթե այդ անձինք ունեն ազդեցության լծակներ տվյալ ոլորտում կամ վերահսկում են այն ոլորտը, որտեղ տեղի են ունեցել իրավախախտումները: Այդուհանդերձ, հաղորդում ներկայացրած հանրային ծառայողը միևնույն ժամանակ գտնվում է օրենքի՝ «Ազդարարման համակարգի մասին» օրենքի պաշտպանության տակ, որը երաշխավորում է անձի գաղտնիություն, ինչպես նաև, որ նրա նկատմամբ չիրականացվեն ոտնձգություններ հաղորդում տալու հետ կապված, այդ թվում՝ «հետապնդումներ» աշխատավայրում: Ինչ վերաբերում է սեփական պատասխանատվությանը, նշված օրենքը նաև երաշխավորում է, որ հաղորդում տված անձի նկատմամբ չիրականացվի քրեական հետապնդում կամ որևէ այլ քննություն:

**Օրինակ՝** Ստորաբաժանման ղեկավարը հանրային ծառայողի ներկայությամբ իր ընկերոջ հետ հեռախոսով քննարկում է գնումների ապագա մրցույթի մանրամասներ, որից պարզ է դառնում, որ քննարկում են, թե ինչպես անեն, որ ղեկավարի ընկերոջ ընկերությունը հաղթի տվյալ մրցույթում, որը պետական մարմինը պլանավորում է կազմակերպել մեկ ամիս անց: Նրանք ազատորեն քննարկում են ապագա մրցույթային հանձնաժողովի կազմը, մրցույթի որակավորման պահանջները, հաղթողի որոշման չափանիշները և այլ մանրամասներ:

Մրցույթի հետ կապված՝ ղեկավարը մի քանի անգամ խորհուրդ է հարցնում հանրային ծառայողից, որոնք հիմնականում վերաբերում են մրցույթի հայտի փաստաթղթերի բաղադրիչներին: Հանրային ծառայողը տալիս է որոշ ընդհանրական բնույթի խորհուրդներ, սակայն հետագայում երբեք հաղորդում չի ներկայացնում իր ներկայությամբ ծավալված իրադարձության մասին և չի ձեռնարկում որևէ քայլ՝ ճշտելու, թե մրցույթի արդյունքներն ինչպիսին են եղել:

Անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել, որ սույն նորմը պարտավորեցնում է հաղորդումը ներկայացնել գրավոր և պաշտոնական հաղորդակցման միջոցներով: Դա նշանակում է, որ հաղորդումը կարող է ներկայացվել գերատեսչության ներսում, եթե ուղղված է վերադասին կամ ղեկավարին, իսկ եթե որոշել է հաղորդումը ներկայացնել իրավապահ մարմիններին, դա կարող է արվել ընդհանուր կարգով, ինչպես նկարագրված է Նախորդ կանոնի Օրինակ 3-ում՝ փոստով կամ անձամբ ներկայանալով ու գրավոր հաղորդումը ներկայացնելով իրավապահ մարմիններին, կամ՝ անանուն եղանակով, [www.azdararir.am](http://www.azdararir.am) կայքի միջոցով:

**Ուղեցույց՝** Խտրականության արգելքի վերաբերյալ միջազգային նորմերում «հետապնդումը» որպես խտրական վերաբերմունքի տեսակ սահմանված է հետևյալ կերպ. Հետապնդում՝ անձի նկատմամբ անցանկալի վերաբերմունք է պաշտպանված հատկանիշներից որևէ մեկի կամ մի քանիսի կամ դրանց հետ ասոցացման հիմքով, որի արդյունքում նրա շուրջ ստեղծվում է կամ որի նպատակն է նրա շուրջ ստեղծել ոչ բարյացակամ, թշնամական, վիրավորական, նվաստացնող կամ մերժողական միջավայր:

## Կանոն 85

Հանրային ծառայողը պարտավոր է վերադաս անձին կամ անմիջական ղեկավարին պաշտոնական հաղորդակցման միջոցներով գրավոր տեղեկացնել իր գործառնություններով պայմանավորված՝ երրորդ անձանց կողմից ցանկացած օգուտ կամ առավելություն տալու առաջարկի բոլոր դեպքերի վերաբերյալ:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Խախտումների մասին հաղորդումներ ներկայացնելիս՝ հանրային ծառայողը պետք է դիտարկի բարեխղճորեն գործելու չափորոշիչները. այսինքն՝ ազդարարը գործում է բարեխղճորեն, եթե հաղորդում ներկայացնելու պահին ունի խախտման կասկածի ողջամիտ հիմքեր, և եթե նախքան ազդարարումը նա իր իրական հնարավորությունների սահմաններում միջոցներ է ձեռնարկել ստուգելու տեղեկության ճշտությունը և ամբողջականությունը («Ազդարարման համակարգի մասին» օրենքի 13-րդ հոդվածը): Նախքան հաղորդում ներկայացնելը հանրային ծառայողը հաշվի է առնում, թե արդյոք իր դիտարկումն ունի բավարար հիմքեր, փաստերի կամ տվյալների բավարար հիմնավորվածություն և արժանահավատություն: Բացառապես ասեկոսների հիման վրա հաղորդում ներկայացնելը խնդրահարույց է, թեև, երբեմն, նման տեղեկությունները հիմք են հանդիսանում նախնական ստուգումներ նախաձեռնելու համար:

Հաղորդում ներկայացնելու այս պահանջները հավասարապես գործում են նաև այն իրավիճակների առնչությամբ, երբ հանրային ծառայողը պատրաստվում է ներկայացնել հաղորդում երրորդ անձանց կողմից ցանկացած օգուտ կամ առավելություն տրամադրելու առաջարկության մասին, որտեղ նման գործողությունները կատարվել են իր գործառնություններով պայմանավորված:

**Օրինակ՝** ճաշի ընդմիջման ընթացքում հանրային ծառայողը լսել է, թե ինչպես էր մի ծառայող պատմում մյուսին, որ վարչության պետը ջանքեր էր գործադրում, որ գնումների պայմանագրերն ուղղեր իր ընկերներին: Խոսակցությունը մի փոքր ընդհանրացված էր, մանրամասներ չէին հնչում գնումների գործընթացների կամ անձերի նույնականացման մասին, և դժվար էր իրարից տարանջատել փաստերի և ենթադրությունների մասին հայտարարությունները: Հանրային ծառայողը այնուհետև չի ջանացել ստուգելու այդ տեղեկատվության ճշգրտությունը, օրինակ՝ խոսելով գործընկերների հետ կամ ստուգելով հանրորեն մատչելի տեղեկատվությունը հանրային մարմնի կնքած գնումների պայմանագրերի վերաբերյալ, և առանց նման ճշգրտումներ անելու ներկայացրել է հաղորդում երրորդ անձի կողմից մեկ այլ անձի առավելություն տրամադրելու իր լսած պատմության մասին:

**Ուղեցույց՝** Քրեական դատավարության [օրենսգիրք](#)

Հոդված 173. Քրեական վարույթ նախաձեռնելու պարտականությունը

Քննիչն իր իրավասության սահմաններում պարտավոր է քրեական վարույթ նախաձեռնել, եթե առերևույթ հանցանքի մասին պատշաճ հաղորդումը ստացվել է՝

1. ֆիզիկական անձից.
2. իրավաբանական անձից.
3. պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնից կամ դրա պաշտոնատար անձից՝ նրա գործունեության իրականացման կապակցությամբ.
4. օպերատիվ-հետախուզական գործունեություն իրականացնող մարմնից, քննիչից, դատախազից կամ դատավորից՝ իր լիազորություններն իրականացնելու կապակցությամբ:

**Կանոն 86**

Հանրային ծառայողը պարտավոր է հարգալից վերաբերմունք դրսևորել խախտումների մասին հաղորդում ներկայացրած հանրային ծառայողների և այլ անձանց նկատմամբ:

**ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ**

Խախտումների մասին հաղորդում ներկայացրած անձանց նկատմամբ տվյալ պետական մարմնի ներսում կարող է ձևավորվել անբարյացակամ վերաբերմունք: Աշխատակիցները կարող են խուսափել նրանց հետ շփվելուց, վիրավորական կամ թշնամական արտահայտություններ անել նրանց հասցեին կամ, այլ կերպ, նրանց պիտակավորել: Լինում են դեպքեր, երբ այդ ամենը ուղղորդված է՝ հրահրվում կամ կազմակերպվում է դեկավար անձանց կողմից, որպեսզի հաղորդում ներկայացրած աշխատակիցը լքի աշխատավայրը: Այդ ամենը խտրական վերաբերմունքի տեսակ է, և խտրականության արգելքի վերաբերյալ իրավական ակտերում այդ երևույթը կոչվում է «հետապնդում»: Երբեմն, նման անձանց նկատմամբ անբարյացակամ վերաբերմունքը դուրս է գալիս կազմակերպության շրջանակներից ու տարածվում է հասարակական կյանքում, հասարակական որոշ շրջանակների կողմից նրանց նկատմամբ ձևավորում է անհանդուրժողականություն, փորձեր են լինում նրանց հասարակական պարսավանքի ու խարանի ենթարկու: Նման վերաբերմունքը պետք է հակազդեցության արժանանա հասարակության կողմից, պետական մարմինների ներսում, ինչպես նաև՝ իրավական գործընթացներով:

Հակառակ դեպքում, եթե քաղաքացիներն իրենց չզգան ունեցվածություններից պաշտպանված, նրանք հաղորդումներ չեն ներկայացնի: Դա է պատճառը, որ «Ազդարարման համակարգի մասին» օրենքը նման անձանց ու նրանց հետ փոխկապակցված անձանց (ամուսինը, գավակները, ծնողները, քույրերը և եղբայրները) վերցնում է պաշտպանության տակ: Վերը նշված գաղափարն է ընկած այս նորմի տակ. հանրային իշխանության հաստատություններում խախտումների մասին հաղորդում ներկայացրած անձանց նկատմամբ չպետք է ձևավորվի անհանդուրժողականության մթնոլորտ, չպետք է լինի ոչ բարյացակամ վերաբերմունք այլ ծառայողների կողմից: Նման վերաբերմունքը հարիր չէ հանրային ծառայողներին, որոնք գործում են ի շահ հանրության և հանրային շահին ծառայելու գիտակցումով:

**Օրինակ 1.** Հանրային ծառայողը ներկայացրել է գրավոր հաղորդում վերադասին իր ստորաբաժանման կոռուպցիոն գործարքների մասին: Դրանից հետո նկատել է, որ փոխվել է իր նկատմամբ վերաբերմունքը կազմակերպությունում: Աշխատակիցները սկսել են խուսափել իր հետ շփվելուց: Մեկ անգամ, երբ նա կարճ վիճաբանություն է ունեցել մի ծառայողի հետ, վերջինս նրան անվանել է «գործ տվող»: Աստիճանաբար նրա շուրջը ձևավորվել է թշնամական, անհանդուրժողական, անբարյացակամ մթնոլորտ: Նա հասկանում է, որ այդ ամենն ուղղորդվում է կազմակերպության ղեկավարի կողմից, որը դրդում է իրեն դիմում գրել ու լքել աշխատավայրը:

**Օրինակ 2.** Հանրային ծառայողը ներկայացրել է առանձնապես խոշոր չափով կաշառք ստանալու դեպքի մասին գրավոր հաղորդում [www.azdararir.am](http://www.azdararir.am) կայքով: Հաղորդումը վերահասցեագրվել է ՀՀ քննչական կոմիտե, որտեղ հաղորդման հիման վրա նախաձեռնվել է քրեական վարույթ, հարուցվել է քրեական հետապնդում ու առաջադրվել է քրեական մեղադրանք կոնկրետ անձանց: Սակայն ծառայողի անունը գաղտնիացված է ու քրեական գործի նյութերում չի երևում, որ քրեական գործի հարուցման առիթ է հանդիսացել տվյալ ծառայողի ներկայացրած հաղորդումը: Դա բխում է «Ազդարարման համակարգի մասին» օրենքի 10-րդ հոդվածի 3-րդ մասից, ըստ որի ազդարարը, ում հաղորդումն ուղարկվել է քրեական հետապնդման մարմիններ, ենթակա է պաշտպանության ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կարգով:

### Ուղեցույց՝ «Ազդարարման համակարգի մասին» օրենք

Հոդված 10. Ազդարարի և նրա հետ փոխկապակցված անձանց պաշտպանության իրավունք

- 1) Ազդարարը, սույն օրենքին համապատասխան, ունի պաշտպանության իրավունք:
- 2) Ազդարարն ունի իր անձնական տվյալների գաղտնիության, վնասակար գործողություններից և դրանց հետևանքներից պաշտպանության իրավունք:
- 3) Ազդարարը, որ հաղորդում է ներկայացրել, կամ, որի հաղորդումն ուղարկվել է քրեական հետապնդման մարմիններ, ենթակա է պաշտպանության Հայաստանի Հանրապետության քրեական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կարգով:
- 5) Ազդարարի հետ փոխկապակցված անձն ազդարարի պաշտպանության միջոցներից օգտվելու իրավունք ունի, եթե ողջամտորեն հիմնավորում է, որ ազդարարի հետ ունեցած կապի պատճառով իր դեմ կարող են կատարվել վնասակար գործողություններ:

# ԲԱԺԻՆ 3. ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԽՐԱԽՈՒՄԵԼԻ ԿԱՆՈՆՆԵՐ

**ՆԱԽԱԲԱՆ.** Վարքագծի խրախուսելի կանոնները չունեն պարտադիր բնույթ, և դրանց խախտման համար չի նախատեսվում պատասխանատվություն: Այդ նորմերով սահմանվում է խրախուսելի վարքագիծ, որին ծառայողները պետք է ձգտեն իրենց վարքագիծը համապատասխանեցնել: Այլ կերպ ասած, դրանք ուղենիշային նորմեր են, որոնցով պահանջվում է ցուցաբերել պարտադիր նվազագույնից ավելին, և նման վարքագիծը բնորոշում է գերազանցությունը հանրային ծառայությունում:

## Կանոն 87

Հանրային ծառայողը պետք է իր աշխատանքի որակը բարձրացնելու նպատակով բաց լինի նորարարական գործելակերպի նկատմամբ, շարունակաբար դիտարկի իր ոլորտին վերաբերելի ազգային ու միջազգային լավ գործելակերպը, հետևի միջազգային և տարածաշրջանային զարգացումներին, ինչպես նաև փորձի դրանք ներմուծել իր աշխատանքում՝ որպես կիրառման ենթակա հնարավոր պրակտիկա:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Հանրային ծառայողը պետք է բաց լինի նորարար աշխատակարգերի նկատմամբ, ուսումնասիրի ու դիտարկի ազգային ու միջազգային լավագույն մոդելները, փորձը կիրառելու հնարավորությունն իր ոլորտում: Այս խրախուսելի նորմը հատկապես վերաբերելի է ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնող հանրային ծառայողներին, որոնք մասնակցում են քաղաքականությունների, ծրագրերի, կանոնակարգերի մշակմանը: Նորարարությունը պետական կառավարման համակարգի հաջող զարգացման հիմնապայմանն է: Սա չի նշանակում, որ նորարարությունները պետք է ընդունել ամանց քննախույզ վերլուծության: Այդուհանդերձ, լավ հանրային ծառայողը պատշաճ ուշադրություն է դարձնում, թե ընդունված լավ աշխատակարգերը, որոնք փորձարկվել են Հայաստանի կամ այլ երկրների պետական մարմիններում կամ մասնավոր կառույցներում, ինչպես կարելի է որդեգրել և կիրառել՝ Հայաստանի հանրային ծառայության համակարգում խնդիրները լուծելու համար: Մյուս կողմից, հանրային ծառայողը չպետք է կարևորի աշխատանքի թվաքանակի հարմարավետությունը և առաջ քաշի չհիմնավորված արդարացումներ՝ նորարարություններ չիրականացնելու համար: Հանրային ծառայողը նորարարական առաջարկները, այդ առաջարկների վերաբերյալ իր հիմնավորումները կամ առարկությունները պետք է ամրապնդի ուսումնասիրություններով, փորձագիտական կարծիքներով, հետազոտություններով, վիճակագրական տվյալներով և այլն:

**Օրինակ՝** Հանրային ծառայողը ՀՀ գլխավոր դատախազության աշխատակազմի վիճակագրության և վերլուծության բաժնի մասնագետ է: Նա պատասխանատու է հանցագործությունների վիճակագրության ուսումնասիրության համար: Ուսումնասիրելով վիճակագրական տվյալների մշակման առկա մեթոդաբանությունը՝ նա գտնում է, որ անհրաժեշտություն կա բարելավելու մեթոդաբանությունը՝ ատելության շարժառիթներով հանցագործությունների վիճակագրության մասով, քանի որ առկա վիճակագրության համակարգն այլևս չի համապատասխանում միջազգային ստանդարտներին: Մասնավորապես, վիճակագրական տվյալները մշակվում են հավաքական եղանակով՝ ըստ Քրեական օրենսգրքով սահմանված հիմնական հանցակազմերի, մինչդեռ, յուրաքանչյուր հիմնական հանցակազմերի որակական հատկանիշներով վիճակագրական տվյալներ չեն մշակվում: Արդյունքում, վիճակագրական տվյալները կոնսոլիդացված են, տարանջատված չեն, որով Հայաստանի Հանրապետությունը չի կատարում Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտեի՝ ատելության խոսքի դեմ պայքարի վերաբերյալ CM/Rec(2022)16[1] հանձնարարականի 25, 58 և 107-րդ կետերի պահանջը: Հանրային ծառայողն իր նախաձեռնությամբ մշակում է համապատասխան փոփոխությունների առաջարկ ու ներկայացնում իր ղեկավարին:

## Կանոն 88

Հանրային ծառայողը պետք է ջանքեր գործադրի իր գործունեության ոլորտին վերաբերելի առկա մարտահրավերները վեր հանելու և դրանց հաղթահարման ուղիներ գտնելու ուղղությամբ՝ մյուս հանրային ծառայողների, հանրային իշխանության այլ մարմինների, հանրային քննարկումների և հանրության հետ համագործակցության միջոցով:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Այս խրախուսական նորմը բխում է նախորդից, սակայն այստեղ շեշտը դրվում է այլ հանրային ծառայողների և հանրային ծառայության այլ մարմինների հետ համագործակցության անհրաժեշտության վրա: Յուրաքանչյուր հանրային ծառայողի կամ հանրային մարմնի փորձառությունն ու գիտելիքն, ըստ էության, սահմանափակ են: Հետևաբար, հանրային ծառայողի համար մասնագիտական կարևոր էթիկական սկզբունք է խորհուրդ և այլ փորձագիտական կարծիք հայցելը այլ ծառայողներից ու մարմիններից, այդ թվում նաև հանրային ծառայության առջև ծառայած խնդիրների վերաբերյալ հարցումներին պատասխանելը: Քաղաքականության մշակման բնագավառներում, օրինակ՝ սոցիալական ապահովության, կրթության, հանցագործությունների կանխարգելման, ներդրումների խթանման և այլ բնագավառներում անհնար է մշակել արդյունավետ ու համապարփակ քաղաքականություն հանրային ծառայության միայն մեկ ոլորտի դիտանկյունից: Հանրային ծառայողները պետք է ձգտեն չսահմանափակել իրենց խորհրդակցություններն ու համագործակցությունն իրենց ոլորտի շրջանակում, եթե առկա է օբյեկտիվ անհրաժեշտություն այլ ոլորտների մասնագետներին լսելու, նրանց հետ խորհրդակցելու, նրանց ուսումնասիրություններն ու տվյալներն օգտագործելու համար: Անկասկած է, որ նման խրախուսական վարքագիծը նպաստում է հանրային ծառայության արդյունավետությանը:

**Օրինակ՝** ՀՀ արտակարգ իրավիճակների նախարարության էջում տեղադրված է հետևյալ [տեղեկությունը](#) նախարարության ու հասարակական կազմակերպությունների միջև համագործակցության մասին.

«Համագործակցություն՝ քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների հետ ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարությունը համագործակցում է տեղական ինքնակառավարման ոլորտում ակտիվ գործունեություն իրականացնող քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների հետ՝ նպատակ ունենալով վերջիններիս միջոցով ապահովել հանրության ներգրավվածությունը նախարարության կողմից քաղաքականության, ռազմավարությունների, ծրագրերի մշակման և իրականացման գործընթացում: Ոլորտային հասարակական կազմակերպությունների (ՀԿ) ակտիվ մասնակցությունը իրավական ակտերի տարբեր նախագծերի մշակմանը, համատեղ քննարկումները հնարավորություն են տալիս ունենալ առավել համապարփակ փաստաթղթեր, որդեգրել առավել արդյունավետ եւ իրատեսական քաղաքականություն: Համապատասխան փորձ եւ մասնագիտական հմտություններ ունեցող ՀԿ-ները ներգրավված են նաև տարբեր ծրագրերի իրականացման, միջոցառումների կազմակերպման և անցկացման աշխատանքներում...»:

Տեղեկատվությունն այնուհետև տրամադրում է այն հասարակական կազմակերպությունների անունները, որոնց հետ նախարարությունը համագործակցում է:

#### Կանոն 89

Հանրային ծառայողը պետք է անհրաժեշտ աջակցություն ցուցաբերի գործընկերներին, հատկապես՝ նորանշանակ հանրային ծառայողներին՝ իրենց ծառայողական պարտականությունների կատարման ընթացքում:

#### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Հանրային ծառայության արդյունավետության, կայունության և արհեստավարժության սկզբունքների պահպանումը (սահմանված «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 12-րդ հոդվածի 1-ին կետի 2-րդ, 3-րդ և 7-րդ ենթակետերում՝ համապատասխանաբար) պահանջում է, որ հանրային ծառայողը ոչ միայն կատարի իր անմիջական պարտականություններն, այլև օգնի մյուս հանրային ծառայողներին: Հատկապես նոր ընդունված հանրային ծառայողների հետ հարաբերություններում նման օժանդակությունը ենթադրում է նրանց ուշադրությունը համապատասխան ընթացակարգերի ու կանոնների վրա հրավիրելը, գործնականորեն ցույց տալը, թե որոշակի գործառնություններն ինչպես են կատարվում, նորանշանակ գործընկերների կազմած մի շարք փաստաթղթերը վերանայելը և այլն: Օժանդակությունը դրսևորվում է նաև գործընկերոջը զգուշացնելով, երբ հանրային ծառայողը տեսնում է, որ նա մոտ է սխալ թույլ տալուն կամ թույլ է տվել սխալ, որը կարելի է շտկել, մինչդեռ, հակառակ դեպքում, դա կարող է վնաս հասցնել հանրային ծառայողին և հանրային ծառայության հեղինակությանը: Այս իմաստով, սույն կանոնը փոխհատվում է կանոն 30-ի հետ, ըստ որի, որպես պարտադիր վարքագծային նորմ, հանրային ծառայողը պարտավոր է բացահայտել և հնարավորինս վերացնել այլ հանրային ծառայողների կողմից թույլ տված սխալներն ու բացթողումները:

**Օրինակ՝** Հանրային ծառայողները պատրաստում են տարեկան հաշվետվություններ իրենց ղեկավարին ներկայացնելու համար: Արմենը փորձված մասնագետ է ու իր հաշվետվությունը ներկայացրել է բոլորից շուտ: Հաշվետվությունը պատրաստելիս աչքի է անցկացրել, թե ինչպես է նոր ընդունված մասնագետն աշխատում իր հաշվետվության վրա: Որպես փորձված մասնագետ, նա անմիջապես նկատում է, որ գործընկերը թույլ է տվել էական սխալ հաշվետվության մեթոդաբանության մեջ, սակայն որոշել է ոչինչ չասել, քանի որ իր հարաբերությունները լարվել էին նոր աշխատակցի հետ այն բանից հետո, երբ կարճ վիճաբանություն էին ունեցել մեքենան դրսում կայանելիս:

## Կանոն 90

Հանրային ծառայողը պետք է անհրաժեշտության դեպքում գործընկերներին ներգրավի իրենց առնչվող որոշումների կայացման գործընթացում, նրանց թույլ տա արտահայտել այդ որոշումների վերաբերյալ իրենց կարծիքը, իսկ դրանց չհամաձայնելու դեպքում՝ հայտնի պատճառները:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Հանրային ծառայության արդյունավետության, կայունության և արհեստավարժության սկզբունքներից է բխում նաև սույն խրախուսելի վարքագիծը, ըստ որի՝ հանրային ծառայողը պետք է ձգտի անհրաժեշտության դեպքում որոշումներ կայացնելու գործընթացը դարձնել մասնակցային՝ հնարավորություն ընձեռելով գործընկերներին ներգրավվել այնպիսի որոշումների կայացմանը, որոնք վերաբերում են իրենց, լսելի դարձնել նրանց ձայնը՝ այդպիսով արդյունավետություն հաղորդելով որոշումների կայացման գործընթացներին, ինչպես նաև խրախուսելով գործընկերներին՝ իրենց մասնակցությունը բերելու կարևոր որոշումների կայացմանն ու դրանով խրախուսելով նրանց՝ իրենց սեփական աչքերում: Նման վերաբերմունքը հաստատության ներսում զարգացնում է թիմային աշխատանքը, ստեղծում է պայմաններ արդյունավետ օգտագործելու բոլոր աշխատակիցների մտավոր ներուժը հանրային նպատակների համար, ինչպես նաև նպաստում է վստահության մթնոլորտի ձևավորմանը: Նման մոտեցումները նաև նպաստում են, որ հանրային ծառայողները շահագրգռված լինեն շարունակելու իրենց աշխատանքը տվյալ հաստատությունում՝ հանրային ծառայությունում կարիերայի առաջընթաց ունենալու ակնկալիքով, մինչդեռ հանրային ծառայությունում այն ապահովվելն օրենսդրության պահանջն է, քանի որ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 3-րդ հոդվածի համաձայն՝ հանրային ծառայության պաշտոնն արժանիքահեն, կարիերային առաջընթացով բնութագրվող, հաստիքային միավոր է:

**Օրինակ՝** Կովիդ-19 համավարակի կապակցությամբ և հիմք ընդունվելով արտակարգ դրության մասին Կառավարության որոշումը՝ պետական հաստատության ղեկավարությունը պատրաստվում է որոշում կայացնել աշխատողների ինքնամեկուսացման և աշխատանքների մեծ մասը տևից կազմակերպելու վերաբերյալ: Հիմնարկության աշխատողների միայն մեկ երրորդը պարտավոր կլինի ֆիզիկապես ներկա լինել աշխատավայրում, որը պայմանավորված է տվյալ հանրային ծառայության առանձնահատկությամբ: Ղեկավարությունը դրա համար որոշել է ներգրավել նաև աշխատակիցներին՝ կատարելով հարցում առ այն, թե ո՞ր աշխատակիցները կցանկանային կամավորության հիմունքներով և ռոտացիոն եղանակով ներկայանալ աշխատանքի, իսկ այնուհետև շարունակել աշխատանքը տևից՝ մինչև արտակարգ դրության ռեժիմի ավարտը:



## Կանոն 91

Հանրային ծառայողը պետք է այլ կառույցում աշխատանքի անցնելու նպատակով աշխատանքից ազատվելու դեպքում աշխատանքից ազատման դիմումում նշում կատարի նոր աշխատավայրի վերաբերյալ՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այլ պաշտոնի է նշանակվում նույն կառույցում:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Հանրային ծառայության բարեվարքության համակարգում գործում է սկզբունք, համաձայն որի՝ վարքագծային որոշ նորմեր շարունակում են գործել նույնիսկ հանրային ծառայությունը թողնելուց հետո: Այդ սկզբունքը գործում է նաև Կանոնների մի շարք նորմերում: Օրինակ, կանոն 69-ով հանրային ծառայողը պարտավոր է չօգտագործել, չհրապարակել կամ այլ կերպ մատչելի չդարձնել պաշտոնեական պարտականությունների իրականացման կապակցությամբ իրեն հայտնի դարձած ոչ հրապարակային տեղեկությունները նաև հանրային ծառայությունը թողնելուց հետո: «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 32-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետի համաձայն՝ հանրային ծառայողը հանրային ծառայությունում աշխատանքը թողնելուց հետո մինչև մեկ տարի ժամանակահատվածում չի կարող ընդունվել աշխատանքի այն գործատուի մոտ կամ դառնալ այն կազմակերպության աշխատողը, որի նկատմամբ նա անմիջական հսկողություն է իրականացրել իր պաշտոնավարման վերջին մեկ տարվա ընթացքում: Նման նորմերի նպատակն է հանրային հարաբերությունների անվտանգության ապահովումը, որի անհրաժեշտությունը կարող է ծագել հանրային ծառայողի կողմից հանրային ծառայությունը թողնելուց հետո: Սույն նորմի նպատակն է, որ հանրային մարմինը հնարավորություն ունենա վերահսկել «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի վերը նշված նորմի պահանջը:

**Օրինակ՝** Սարգիսը մաքսային տեսուչ է: Նա վերահսկում է հանքարդյունահանման ձեռնարկության ներմուծվող բեռների մաքսագերծման աշխատանքները: Ներկայացրել է դիմում աշխատանքից դուրս գալու մասին: Դիմումում չի նշել, թե ինչ հիմքով է դուրս գալիս աշխատանքից, և թե արդյոք դա պայմանավորված է այլ աշխատանքի անցնելու հանգամանքով: Աշխատակազմի ղեկավարը նրան ծանուցում է, որ աշխատանքային պայմանագրի և Ներքին աշխատանքային կանոնակարգի համաձայն նա պարտավոր էր դիմումի մեջ նշել վերը նշված տեղեկությունները: Սարգիսը հեռախոսով տեղեկացնում է, որ ընդունվել է աշխատանքի հանքարդյունահանման ձեռնարկությունում՝ որպես մաքսային միջնորդ: Մի քանի օր անց ստանում է ծանուցում այն մասին, որ վերջնահաշվարկ առայժմ հնարավոր չէ կատարել, քանի որ իր նոր աշխատանքն անհամատեղելի է օրենսդրության պահանջների հետ: Մասնավորապես նշվել է, որ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 32-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ ենթակետի համաձայն՝ արգելվում էր 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: Հաշվի առնելով, որ որպես մաքսային տեսուչ նա շարունակաբար իրականացրել էր տվյալ ձեռնարկության բեռների ներմուծման վերահսկողություն՝ նա կարող էր աշխատանքի անցնել այդ ձեռնարկությունում հանրային ծառայությունը թողնելու պահից ոչ շուտ, քան մեկ տարի հետո:

## Կանոն 92

Չանրային ծառայողը պետք է գործադրի բոլոր հնարավոր ջանքերը պետական համակարգչային համակարգերը, սարքավորումները, ծրագրերը, ինչպես նաև իր աշխատավայր հանդիսացող հանրային իշխանության մարմնի տարածքներն անվտանգության հնարավոր սպառնալիքներից պաշտպանելու համար:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՄ

Այս Նորմի առարկան նման է Կանոնների 68 և 70-րդ Նորմերի առարկային՝ ոչ հրապարակային, գաղտնի տեղեկությունների հետ աշխատելու անվտանգության պահանջներ պահպանելու վարքագծային պարտավորությանը: Այդուհանդերձ, եթե դրանցով սահմանվում է նման տեղեկություններ պարունակող համակարգերի անվտանգության Նորմերի «պատշաճ պահպանում» (որը նշանակում է օրենքով սահմանված ընթացակարգերին հետևելու պահանջ), սույն գերազանցության Նորմը խրախուսում է ձեռնարկել «բոլոր հնարավոր միջոցները» տարբեր համակարգերի, սարքավորումների, այդ թվում տարածքների անվտանգության պահպանության համար: Այսպիսով, սույն Նորմի տարբերությունը վկայակոչված երկու պարտադիր նշանակության երկու Նորմերից այն է, որ առաջինով պահանջվում է ձեռնարկել ավելին, քան օրենքով կամ ընթացակարգերով սահմանված ընթացակարգերին հետևելն է: Նման մոտեցումը միանգամայն հասկանալի է, քանի որ դա գերազանցության Նորմ է, դրանով խրախուսվում (ոչ թե պահանջվում է) դրսևորել ավելի ակտիվ վարքագիծ, քան պարզապես օրենքի պահանջին ենթարկվելն է:

**Օրինակ՝** Կազմակերպության գործավարության կանոնագրքով արգելվում է կազմակերպության համակարգիչներին միացնել դրսից բերված USB կրիչներ: Այդ պահանջն արվում է անվտանգության նկատառումներով: Նաև սահմանված է, որ բացառություն կարող է արվել միայն ստորաբաժանման ղեկավարի կողմից, սակայն նա պետք է անձամբ ստուգի կրիչի պարունակությունը մինչև հանրային ծառայողի կողմից դրա օգտագործումը:

Կազմակերպության ներքին էլեկտրոնային կապի խափանման պատճառով ստորաբաժանման պետք խնդրել է հանրային ծառայողից կրիչի վրա ներբեռնել մի կարևոր փաստաթուղթ, որը Նրան շտապ պետք էր, մինչդեռ ներքին էլեկտրոնային ցանցի խափանվելու պատճառով հնարավորություն չկար այդ փաստաթուղթը ստանալ: Նա հանրային ծառայողին նաև ասել է, որ ստուգել է կրիչի պարունակությունը, և կրիչի վրա որևէ այլ տվյալ չկա: Չանրային ծառայողը կրիչ միացնում է իր համակարգչին: Թեև նա ուներ ստորաբաժանման ղեկավարի թույլտվությունը, այդուհանդերձ, խուսափելու համար անկանխատեսելի հետևանքներից, որոշում է մինչև կրիչից օգտվելը այն ֆորմատավորել, որի համար պահանջվում է մի քանի վայրկյան, և որի դեպքում երաշխավորվում է, որ կրիչի վրա ամրագրված ցանկացած տվյալ, այդ թվում նաև վնասակար ֆայլեր, անվերականգնելիորեն կհեռացվեն: Միայն ֆորմատավորման ավարտված լինելու մասին համակարգչից ծանուցում ստանալուց հետո ծառայողը ակտիվացնում է կրիչը պետական մարմնի համակարգչային ցանցում:

## Կանոն 93

Հանրային ծառայողը պետք է խրախուսի կոռուպցիոն բնույթի դեպքերի և այլ խախտումների մասին հաղորդում ներկայացնելը և նման վարքագծով օրինակ ծառայի մյուս հանրային ծառայողների համար:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Այս խրախուսական նորմի նպատակը նման է Գլուխ 14-ի նորմերի նպատակին, որն է՝ հանրային ծառայողի կողմից կոռուպցիայի մասին հաղորդում ներկայացնելը իրավասու մարմիններին: Իսկ տարբերությունը նրանում է, որ Գլուխ 14-ի նորմերով հանրային ծառայողները պարտավոր են ներկայացնել գրավոր հաղորդումներ, իսկ սույն նորմով հանրային ծառայողը պետք է այլոց խրախուսի կոռուպցիոն բնույթի դեպքերի և այլ խախտումների մասին հաղորդումներ ներկայացնելը, և իր սեփական վարքագծով օրինակ ծառայողի մյուս հանրային ծառայողների համար: «Պետք է» եզրն այստեղ օգտագործվել է ձևականորեն, քանի որ սույն նորմն, ի վերջո, ոչ թե պարտավորեցնող, այլ խրախուսող է: Այսինքն, սույն նորմով սահմանված վարքագծին չհետևելը պատասխանատվության չի հանգեցնի, սակայն, որպես գերազանցության վարքագիծ, խիստ ցանկալի է, որ հանրային ծառայողները հետևեն դրան: Որպես խրախուսելի կանոն՝ այս դրույթը հանրային ծառայողից պահանջում է առնվազն զերծ մնալ հանրային ծառայությունում իրավախախտմանը հավանություն տալուց կամ սատարելուց, ինչպես առօրյա շփումներով (օրինակ, ընկերների հետ զրուցելիս), այնպես էլ աշխատանքային հարաբերություններում: Լավագույն դեպքում, հանրային ծառայողը կարող է ցույց տալ անհավանություն իրավախախտման արդարացման ցանկացած փորձի առնչությամբ:

### Օրինակ՝

Սույն կանոնի հիմքով խրախուսելի վարքագծի օրինակներ.

- Աշխատավայրում՝ տեսանելի տեղում նախազգուշացում տեղադրելը, որում նշվում է, որ «նվերներ չեն ընդունվում»:
- Սովորական խոսակցության ժամանակ որևէ անձի կողմից կոռուպցիայի արդարացման վերաբերյալ ակնարկները անմիջապես, տեղում ու աներկբայորեն մերժելը:
- Համապատասխան իրավիճակներում կիրառելի վարքագծի կանոնները գործընկերոջը կամ քաղաքացուն բացատրելը:
- Համապատասխան իրավիճակներում գործընկերոջը կամ քաղաքացուն կոռուպցիայի վերաբերյալ հաղորդում տալու կանոնները բացատրելը՝ ինչպես շարադրված է Գլուխ 14-ում:

## Կանոն 94

Հանրային ծառայողը պետք է քայլեր ձեռնարկի իրեն ենթակա ծառայողների կողմից կոռուպցիոն ռիսկեր պարունակող վարքագիծ թույլ չտալու նպատակով:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Այս խրախուսական նորմը կիրառելի է վերը նշված նորմի համատեքստում. հանրային ծառայողը պետք է ոչ միայն խրախուսի կոռուպցիայի վերաբերյալ հաղորդումներ ներկայացնելը և նման վարքագծով օրինակ ծառայի իր գործընկերների համար, այլև քայլեր ձեռնարկի կանխարգելելու համար իր ենթակայության տակ գտնվող հանրային ծառայողների կողմից կոռուպցիայի դրսևորումները: Դա նշանակում է, որ այս խրախուսական նորմը, ըստ էության, վերաբերում է ղեկավար պաշտոնի հանրային ծառայողներին, որոնց վերաբերյալ վարքագծի նորմերը սահմանված են 17-ից 24-րդ կանոններում: Ինչ վերաբերում է քայլեր ձեռնարկելուն՝ դրանք կոռուպցիայի կանխարգելմանն ուղղված քայլեր են, որոնք, ընդհանուր առմամբ, բաժանվում են երեք խմբի: Առաջին, դրանք քայլեր են՝ ուղղված կոնկրետ իրավիճակներում վարքագծի նորմերի կիրառմանը: Օրինակ, երբ ծառայողը ներկայացրել է հաղորդում կոռուպցիայի մասին, ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձը պարտավոր է դրան անհապաղ ընթացք տալ: Երկրորդ, դրանք քայլեր են՝ ուղղված ծառայողների շրջանում իրազեկման բարձրացմանը: Դրանք կարող են ներառել այնպիսի գործողություններ, ինչպիսիք են տարբեր ազդարարների, բրոշյուրների պատրաստումը, ծառայողական քննության արդյունքների վերաբերյալ վերջիններիս իրազեկելը, օրենսդրական փոփոխությունների մասին իրազեկելը և այլ նմանատիպ քայլեր: Երրորդ, դրանք շարունակական ուսուցմանն ուղղված քայլեր են: Հանրային ծառայողները պարտավոր են պարբերաբար մասնակցել վերապատրաստման դասընթացների: Ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձը պետք է հետևի, որ իր ստորաբաժանման բոլոր աշխատողները, հատկապես նոր ընդունված ծառայողները, մասնակցեն վերապատրաստման համապատասխան դասընթացների:

### Օրինակներ՝

- Ստորաբաժանման ղեկավարը մշակել է կոռուպցիայի կանխարգելման վերաբերյալ իրազեկման ազդարար ու խրախուսում է ստորաբաժանման բոլոր աշխատակիցներին ծանոթանալ այդ փաստաթղթին: Որոշել է այդ փաստաթուղթը ներքին գործավարության ցանցով ուղարկել բոլոր աշխատողներին:
- Ստորաբաժանման ղեկավարը խնդրել է Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովին անցկացնել 1-2-օրյա դասընթացներ հանրային ծառայողների համար՝ կոռուպցիայի կանխարգելման վերաբերյալ:
- Ստորաբաժանման ղեկավարը մշակել է գործավարության կարգ, համաձայն որի՝ ստորաբաժանման հանրային ծառայողներին պարբերաբար ներքին էլեկտրոնային նամակագրության ցանցով ուղարկվում են կոռուպցիոն դեպքերի վերաբերյալ ծառայողական քննության որոշումներ կամ Հակակոռուպցիոն դատարանի դատական ակտեր, ինչպես նաև՝ տեղեկություններ օրենսդրական փոփոխությունների, Կառավարության նոր ընդունած որոշումների մասին:

## Կանոն 95

Հանրային ծառայողը պետք է ստեղծի աշխատանքային բարոյահոգեբանական բարենպաստ և առողջ միջավայր, որը կնպաստի ավելի արդյունավետ աշխատանքի իրականացմանը:

## ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Մաքսային ծառայողների վերաբերյալ **Առուշայի վերանայված հռչակագրի** համաձայն՝ կոռուպցիան ավելի հաճախ հանդիպում է այն կազմակերպություններում, որտեղ բարոյահոգեբանական վիճակը (esprit de corps) ցածր է, և որտեղ ծառայողները չեն դրսևորում հարգանք իրենց ղեկավարության նկատմամբ: Մինչդեռ, առավել հավանականությամբ, ծառայողները կդրսևորեն բարեվարքություն այն դեպքում, երբ աշխատավայրում բարոյական մակարդակը բարձր լինի, մարդկային ռեսուրսների կառավարման պրակտիկան արդար լինի, ու առկա լինեն ողջամիտ հնարավորություններ կարիերայի զարգացման ու առաջընթացի համար: Աշխատակիցները բոլոր օղակներում պետք է ակտիվորեն ներգրավված լինեն հակակոռուպցիոն ծրագրում, և նրանց պետք է խրախուսել, որ ստանձնեն պատշաճ պատասխանատվություն վարչակազմի ազնվության համար:

Առուշայի հռչակագրի այս դրույթը, անկասկած, կարելի է կիրառել սույն նորմի ներքո: Աշխատանքային միջավայրը, որտեղ հարգվում են բոլորի իրավունքները, հարգանքով են ընդունվում մարդկային բազմազանությունը և անհատական, մշակութային տարբերությունները՝ անխտորական աշխատանքային միջավայր է: Դա միջավայր է, որն ընձեռում է անհատական զարգացման հնարավորություններ: Նման միջավայրը անվտանգ է, քանի որ այդտեղ գործում է օրենքի գերակայությունը: Նման միջավայրը նաև մասնակցային է, քանի որ կարևոր որոշումներն ընդունվում են միասնաբար՝ ապահովելով անձնակազմի մասնակցությունը որոշումների ընդունման գործընթացներում: Այս ամենը բարձրացնում է հանրային մարմնի գործունեության արդյունավետությունը, այդ մարմնի նկատմամբ հանրային վստահությունը:

## Օրինակներ՝

Աշխատանքային առողջ բարոյահոգեբանական մթնոլորտի օրինակներ են.

- Տվյալ հաստատությունում աշխատակիցների մասնագիտական առաջխաղացումը կատարվում է արժանիքների, մասնագիտական գործունեության գնահատման եղանակով, և հովանավորչությունը բացակայում է:
- Աշխատակիցները մասնակցում են կարևոր որոշումների կայացմանը, որոնք առնչվում են իրենց իրավունքներին:
- Աշխատակիցներին երաշխավորված է, որ կոռուպցիայի վերաբերյալ հաղորդում տալը հիմք չի հանդիսանա իրենց նկատմամբ հետապնդումներ սկսելու համար:
- Բացակայում է խտրական վերաբերմունքը, տվյալ հաստատությունում. կանայք ու տղամարդիկ ունեն առաջխաղացման հավասար հնարավորություններ:
- Աշխատանքային միջավայրն անվտանգ է, բոլորը պահպանում են սանիտարական պայմանները, ծխելը շենքի ներսում և հիմնարկության տարածքում արգելված է՝ բացառությամբ դրա համար հատկացված հատուկ տարածքները:
- Կազմակերպության ներսում խրախուսվում է նախաձեռնողականությունը, մասնակցությունը, թիմային աշխատանքը և փոխադարձ հարգանքը միմյանց նկատմամբ և ղեկավարության հանդեպ:

## Կանոն 96

Հանրային ծառայողը պետք է բարեխղճորեն կատարի իր պարտականությունները որպես քաղաքացի, ներառյալ՝ բոլոր ֆինանսական պարտավորությունները, հատկապես՝ օրենսդրությամբ նախատեսված հարկերի, տուրքերի և կոմունալ վճարումների գծով պարտավորությունները, պահպանի երթևեկության և Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված այլ կանոնները:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Կանոններում կան բազմաթիվ նորմեր, որոնք կարգավորում են հանրային ծառայողի վարքագիծը ոչ միայն աշխատավայրում և աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս, այլև մասնավոր կյանքում՝ անձնական, ընտանեկան միջավայրում և նման հարաբերություններում: Օրինակ, կանոն 34-ը պարտավորեցնում է հանրային ծառայողին խուսափել հանրային ծառայությունը վարկաբեկելուց կամ նսեմացնելուց՝ առանց մասնավորեցնելու՝ դա վերաբերում է աշխատանքային թե անձնական ոլորտին: Ըստ այդմ՝ այդ ընդհանուր նորմը տարածվում է նաև անձնական կյանքի վրա: Նմանապես, սույն գերազանցության նորմը խրախուսում է հանրային ծառայողին հետևելու իր վարքագծին և կատարելու իր քաղաքացիական պարտականությունները մասնավոր ֆինանսական պարտավորությունները կատարելիս, հանրային միջավայրում երթևեկելիս և ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կանոններով առաջնորդվելիս: Թեև այդ ամենը վերաբերում է նրա անձնական ոլորտին, խրախուսելի է, որ ծառայողը անձնական, սակայն հանրային միջավայրում նույնպես, որպես քաղաքացի, ցուցաբերի բարեխղճություն, հարգի օրենքի գերակայությունը:

### Օրինակներ՝

Սույն խրախուսական նորմի խախտման օրինակներ.

- Հանրային ծառայողն ունի բազմաթիվ չմարած վճարումներ ճանապարհային երթևեկության կանոնների խախտման դիմաց:
- Հանրային ծառայողը պարբերաբար ուշացնում է կոմունալ վճարումները և հաճախ վեճի է բռնվում հանրային ծառայության մարմինների աշխատակիցների հետ, երբ իր նկատմամբ կիրառվում են տույժեր:
- Հանրային ծառայողը հաճախ է խախտում երթևեկության հետիոտնային կանոնները, օրինակ, անցնում է փողոցը չթույլատրված հատվածում:
- Հանրային ծառայողն ապրում է բազմաբնակարան շենքում: Նա երկար ժամանակ է, ինչ հրաժարվում է վճարել համատիրության վճարը՝ համարվելով, որ իրեն պետք է ցուցաբերվի արտոնյալ վերաբերմունք:

## Կանոն 97

Հանրային ծառայողը հանրային ծառայողների միջև մասնավոր ֆինանսական գործարքներ կնքվելու դեպքում պետք է հավաստիանա և ապահովի, որ իրենց մասնավոր գործարքների արդյունքում հանրային ծառայության հեղինակությունը և իրենց աշխատավայր հանդիսացող հանրային իշխանության մարմինների աշխատանքները որևէ գործառնական կամ հեղինակության վնաս չեն կրի:

### ՊԱՐԶԱԲԱՆՈՒՄ

Հանրային ծառայողների միջև ֆինանսական գործարքների նկատմամբ սահմանափակումներ կիրառելը տարածված է տարբեր պետությունների մասնավոր ու պետական կազմակերպություններում, այդ թվում նաև Հայաստանի Հանրապետությունում: Օրինակ, ի տարբերություն սույն Կանոնների, Մաքսային ծառայողի վարքագծի կանոնների 66-րդ հոդվածով բացարձակ արգելք է սահմանված մաքսային ծառայության համակարգում վերադասի և ենթակայի միջև մասնավոր ֆինանսական գործարքներ կնքելու նկատմամբ, ու դա ներառում է փոխառություններ տրամադրելը, մեկ այլ ծառայողի համար երաշխավորություն տրամադրելը, ֆինանսական կազմակերպությունների կողմից տրամադրվող վարկերի համար երաշխավոր հանդիսանալը: Սույն Կանոններում նման սահմանափակումը սույն նորմի շրջանակներում խրախուսական բնույթ է կրում: Ընդհանրապես, նման սահմանափակման նպատակն է բարենպաստ ու գործնական աշխատանքային միջավայր ստեղծելը՝ կոլեգիալության, արհեստավարժության ու փոխադարձ հարգանքի հիման վրա, քանի որ հանրային ծառայողների միջև մասնավոր ֆինանսական գործարքները, հատկապես եթե դրանք տեղի են ունենում վերադասի ու ենթակայի միջև, հաճախ հանգեցնում են հովանավորչության, կողմակալության ու շահերի բախման:

**Օրինակ՝** Ծառայողը վերադասից պարտքով գումար է խնդրել իր անձնական բիզնեսում ներդրում կատարելու համար: Վերադասը նրան պարտքով կանխիկ գումար է տվել: Բանավոր պայմանավորվել են, որ գումարը վերադարձվի երեք ամսվա ընթացքում: Երեք ամիս անց ծառայողը վերադարձրել է գումարի մի մասը, իսկ մյուս մասը տարբեր պատճառաբանություններով չի տվել: Մեկ տարի անց վերադասը դիմել է դատարան՝ գումարի մնացած մասը տոկոսավճարներով վերադարձնելու պահանջով: Դատական քննությունը տևել է երեք տարի: Ծառայողն ի վերջո վերադարձրել է գումարի մնացած մասը, սակայն մերժել է տոկոսավճարի պահանջը՝ պնդելով, որ գումարը երեք ամսում վերադարձնելու պայմանավորվածություն իրենց միջև չի եղել: Քանի որ փոխառության պայմանագիր չի կնքվել, վերադասին չի հաջողվել դատարանում ապացուցել, որ գումարն ամբողջությամբ երեք ամսվա ընթացքում վերադարձնելու պայմանավորվածությունն իրականում եղել է: Նրանց հարաբերությունները այդ վեճի արդյունքում սրվել են, ինչը բացասաբար է ազդել իրենց աշխատանքային հարաբերությունների վրա:

Մեկնաբանությունների ուղեցույցը մանրամասնորեն բացատրում և վերլուծում է Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնները: Այն նպաստում է տիպային կանոնների խթանման և կիրարկման գործընթացին, ինչպես նաև ապահովում դրանց միասնական ընկալումն ու կիրառումը հանրային ծառայության տարբեր մակարդակներում: Այն կարող է օգտագործվել ոչ միայն ներքին հետաքննության մեջ և կարգապահական վարույթներում, այլև ուսումնական ծրագրերում և հանրային իրազեկման նախաձեռնություններում: Ուղեցույցն օգտակար է բոլոր նրանց համար, ովքեր հետաքրքրված են հանրային ծառայության բարեվարքության հայեցակարգով:

[www.coe.int](http://www.coe.int)

Եվրոպական միության անդամ պետությունները որոշում են կայացրել միավորել իրենց գիտելիքները, ռեսուրսները և ճակատագրերը: Անդամ պետությունները միասին կառուցել են կայունության, ժողովրդավարության և կայուն զարգացման տարածաշրջան՝ պահպանելով մշակութային բազմազանությունը, հանդուրժողականությունը և անհատի ազատությունները: Եվրոպական միությունը պատրաստակամ է կիսվել իր ձեռքբերումներով և արժեքներով իր սահմաններից դուրս գտնվող երկրների և ժողովուրդների հետ:

[www.europa.eu](http://www.europa.eu)

Եվրոպայի խորհուրդը առաջատար իրավապաշտպան կազմակերպությունն է մայրցամաքում: Կազմակերպությանն անդամակցում է 46 պետություն, այդ թվում՝ Եվրոպական միության անդամ բոլոր պետությունները: Եվրոպայի խորհրդի բոլոր անդամ պետությունները միացել են Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիային, որը մարդու իրավունքների, ժողովրդավարության և իրավունքի գերակայության պաշտպանությանը միտված միջազգային պայմանագիր է: Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը վերահսկում է Կոնվենցիայի իրագործումն անդամ պետություններում:

[www.coe.int](http://www.coe.int)

Համաֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից



Եվրոպական միություն

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Համաֆինանսավորվում և իրականացվում է Եվրոպայի խորհրդի կողմից