



ՏԱՐԵԿԱՆ ՀԱՂՈՐԴՈՒՄ

ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՎԻՃԱԿԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

2024 թվական

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

	ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	3
I.	1. ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ ԵՎ ԴՐԱ ՏԱՐՐԵՐԸ	4
	1.1 Բարեվարքության համակարգի ամրապնդմանն ուղղված՝ 2024 թվականին իրականացված աշխատանքները	5
	1.2 Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների վարքագծի կանոնների միասնական համակարգը	8
	1.2.1 Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնների տեղայնացումը և ոլորտային կանոնագրքերի մշակմանն աջակցությունը	8
	1.2.2 Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնագրքի կիրառումը	17
	1.3. Անհամատեղելիության պահանջների ինստիտուտի խնդիրները	26
	1.3.1 Ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու արգելքը և հավատարմագրային կառավարման գործընթացը	27
	1.3.2 Անհամատեղելիության պահանջների 2024 թվականի մշտադիտարկում	33
	1.4 Կարգավիճակով չպայմանավորված պաշտոնների զբաղեցումը	39
	1.5 Այլ վճարովի աշխատանքի իրականացումը	40
	2. ՀԵՏԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՍԱՀՄԱՆԱՓԱԿՈՒՄՆԵՐԸ	43
	3. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ԿԱՌՈՒՑԱԿԱՐԳԵՐԸ	45
II.	ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՎԻՃԱԿԸ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՆՁԻՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐՈՒՄ	55
III.	ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ԽԹԱՆՄԱՆՆ ՈՒՂՂՎԱԾ ԻՐԱՋԵԿՄԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԸ ԵՎ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄՆԵՐԸ	67
	ԱՄՓՈՓՈՒՄ	70
	ՕԳՏԱԿԱՐ ՀՂՈՒՄՆԵՐ	73

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

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

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

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

Բարեվարքության համակարգի վիճակի վերաբերյալ հաղորդմամբ Հանձնաժողովն ամփոփում է հաշվետու տարվա ընթացքում բարեվարքության համակարգի ամրապնդմանն ուղղված աշխատանքները, ինչպես նաև ոլորտում առկա բացերը և մարտահրավերները: Այն ներկայացնում է նաև հանրային իշխանության այլ մարմինների գործունեության արդյունքում ձևավորված պրակտիկան և բարեվարքության պահպանմանն ուղղված ոլորտային ջանքերը:

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

Հաղորդման առանձին գլուխներ ներկայացնում են բարեվարքության տարրերի՝ անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, շահերի բախման

կառուցակարգերի, վարքագծի կանոնների ոլորտում գործող իրավակարգավորումների ամփոփ վերլուծություն՝ համադրելով դրանք Հանձնաժողովի և առանձին գերատեսչությունների փորձի հետ: Հաղորդումը որոշ դեպքերում անդրադառնում է 2024 թվականից առաջ իրականացված աշխատանքներին, որոնք անհրաժեշտ են վերհանված խնդիրների համապարփակ գնահատման և դրանց վերաբերյալ ամբողջական պատկերացում կազմելու համար: Նույն նպատակից ելնելով՝ առանձին դեպքերում հղում է կատարվում նաև 2025 թվականին տեղի ունեցած՝ բարեվարքության համակարգի վիճակի գնահատման տեսանկյունից կարևորություն ներկայացնող գործընթացներին և միջադեպերին:

Ի լրումն վերոգրյալի՝ Հաղորդման վերջում ներկայացվում է հանրային իշխանության առանձին մարմիններում կոռուպցիայի կանխարգելման, մասնավորապես՝ բարեվարքության տարրերի վերաբերյալ տարեկան վիճակագրությունը:

ԳԼՈՒԽ 1. ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ ԵՎ ԴՐԱ ՏԱՐՐԵՐԸ

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

Բարեվարքության ինստիտուցիոնալ համակարգի կայացումն ու ամրապնդումը, ի թիվս այլնի, շարունակում է լինել Հանձնաժողովի գործունեության առանցքային ուղղություններից՝ դրա ձևավորումից ի վեր: 2024 թվականի ընթացքում Հանձնաժողովը շարունակել է հանրային ծառայության բարեվարքության համակարգի ամրապնդմանն ուղղված իր գործառույթների իրականացումը: Այն իր արտահայտումն է գտել մի քանի ուղղություններով, մասնավորապես՝ վարքագծի կանոնների կիրառման միասնականության ապահովման, անհամատեղելիության պահանջների պահպանման,

շահերի բախման կարգավորումների կիրառման պրակտիկայի զարգացման, ինչպես նաև նվերների ընդունման սահմանափակումների պահպանմանը հետևելու գործիքակազմերի ներդրման միջոցով: Առաջին անգամ ներդրվել է հակակոռուպցիոն կրթական հարթակ, և մշակվել են ոլորտային առցանց դասընթացներ, ինչը կոռուպցիայի կանխարգելման և հանրային բարեվարքության վերաբերյալ գիտելիքներն առավել մատչելի և հասանելի է դարձնում հանրային ծառայողների և հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց լայն շրջանակներին:

1.1 ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԱՄՐԱՊԵՐՄԱՆ ՈՒՂԴՎԱԾ 2024

ԹՎԱԿԱՆԻՆ ԻՐԱԿԱՆԱՑՎԱԾ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԸ

«Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» օրենքով Հանձնաժողովին է վերապահվել հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից բարեվարքության համակարգի տարրերի պահպանմանը հետևելու լիազորությունը, ինչը պայմանավորել է Հանձնաժողովի գործունեության առանցքային ուղղությունները 2024 թվականին:

Ի համեմատություն նախորդ տարիների՝ 2024 թվականին էականորեն աճել է բարեվարքության համակարգի տարրերին առնչվող՝ հանրային իշխանության մարմիններից և քաղաքացիներից ստացվող դիմումների, ինչպես նաև վերաբերելի մեդիա հրապարակումների, արդյունքում նաև դրանց հիման վրա իրականացված ուսումնասիրությունների թիվը: Հանրային ծառայության բարեվարքության համակարգի կայացմանն են նպաստել նաև ոլորտում տեղի ունեցած մի շարք օրենսդրական փոփոխությունները, որոնցով ապահովվել է Հանձնաժողովի աշխատանքների՝ առավել թիրախային իրականացումը:

Բացի ուսումնասիրությունների թվի աճից, ինչի արդյունքում Հանձնաժողովը գործնականում հնարավորություն է ունեցել քննելու բարեվարքության համակարգի տարրերին առնչվող իրավախախտումները և իրավասու մարմիններին ներկայացնել դրանց լուծմանն ուղղված առաջարկներ, հաշվետու ժամանակահատվածում էական առաջընթաց է գրանցվել վարքագծի կանոնների կիրառման և նվերների ընդունման գործընթացի կանոնակարգման ոլորտներում: Այսպես՝

- 2024 թվականի ապրիլի 1-ին ուժի մեջ է մտել Հանձնաժողովի կողմից հաստատված պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց (բացառությամբ պատգամավորի, դատավորի, Բարձրագույն դատական խորհրդի անդամի, դատախազի, քննիչի), համայնքների ղեկավարների, նրանց տեղակալների, Երևան համայնքի վարչական շրջանների ղեկավարների, նրանց տեղակալների պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնագիրքը՝ հնարավորություն տալով Հանձնաժողովին քննել հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից վարքագծի կանոնների խախտումները:
- Գործնական կիրառություն են ստացել հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների կողմից պաշտոնեական (ծառայողական) պարտականությունների իրականացման կապակցությամբ ստացված նվերների հաշվառման, հանձնման և գնահատման կարգերը, որոնք, պայմանավորված ոլորտային մի շարք օրենսդրական փոփոխություններով, վերանայվել և փոփոխվել են՝ նվերների ընդունման սահմանափակումների ինստիտուտի ամբողջական գործարկումն ապահովելու նպատակով: Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողները հնարավորություն են ունեցել իրականացնել իրենց կողմից ստացված նվերների հաշվառումը և հանձնումը պետությանը:
- Հանձնաժողովը 2024 թվականին շարունակել է վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի մշակման գործընթացում հանրային իշխանության մարմիններին աջակցության տրամադրումը, ոլորտային կանոնագրքերի դիտարկումը, առաջարկների ներկայացումը, ինչպես նաև կանոնագրքերի մշակմանն ուղղված քննարկումներին մասնակցությունը:
- Օրենսդրական խնդիրների գույքագրման համատեքստում, Հայաստանի Հանրապետության 2023-2026 թվականների հակակոռուպցիոն ռազմավարության և դրա գործողությունների ծրագրի շրջանակներում իրականացվել է բարելավության համակարգի տարրերի խախտման հիմքով պատասխանատվության գործող կառուցակարգերի խնդիրների գույքագրում, որը ներկայացվել է շահագրգիռ մարմիններին և հրապարակվել Հանձնաժողովի կայքէջում:

- Իրականացվել է մշտադիտարկում տարածքային կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում պաշտոն զբաղեցնող անձանց շրջանում (ավելի քան 100 պաշտոնատար անձի)՝ անհամատեղելիության պահանջների և շահերի բախման կարգավորումների պահպանման ստուգման նպատակով:
- Հակակոռուպցիոն ռազմավարությամբ նախատեսված գործողությունների շրջանակներում հստակեցվել են կոռուպցիայի կանխարգելման ոլորտում թվային վիճակագրության վարման կառուցակարգերը, ինչի նպատակով Հանձնաժողովը Վիճակագրական կոմիտեի հետ համագործակցությամբ մշակել է վիճակագրության վարման մեթոդաբանական ուղեցույց, ներդրվել է կոռուպցիայի կանխարգելման ոլորտում վիճակագրության վարման գործիքակազմ, հավաքագրվել է 2024 թվականի՝ բարեվարքության համակարգի տարրերի խախտումներին առնչվող վիճակագրությունը:
- Հաշվետու ժամանակահատվածում Հանձնաժողովը շարունակել է բարեվարքության համակարգին առնչվող հարցերի շուրջ խորհրդատվության տրամադրումը հանրային իշխանության մարմինների բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչներին:
- Զուգահեռաբար իրականացվել են բարեվարքության համակարգի և Հանձնաժողովի գործունեության ոլորտների վերաբերյալ վերապատրաստումները՝ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների համար:
- Մեկնարկվել են հակակոռուպցիոն կրթության էլեկտրոնային հարթակի կառուցման աշխատանքները և մշակվել են թվային առաջին դասընթացները, որոնք ներկայումս արդեն հասանելի են հանրային և հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնող բոլոր անձանց:
- 2024 թվականի ընթացքում բարեվարքության համակարգի տարրերի (անհամատեղելիության պահանջներ, շահերի բախում, վարքագծի կանոններ, նվերների ընդունման սահմանափակումներ, այլ սահմանափակումներ) առնչությամբ դիմումների և մեղիա հրապարակումների հիման վրա Հանձնաժողովում իրականացվել է ընդհանուր թվով 120 ուսումնասիրություն, ինչը նախորդ տարվա համեմատությամբ աճել է ավելի քան երկու անգամ: Ուսումնասիրությունների թվի

աճին զուգահեռ՝ ավելացել են համապատասխան վարության գործընթացները և դրանց արդյունքում ընդունված որոշումների թիվը:

- Զգալիորեն ավելացել է բարեվարքության համակարգի տարրերի առնչությամբ հանրային իշխանության մարմիններին և հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց տրամադրվող խորհրդատվությունների թիվը:

1.2 ՀԱՆՐԱՅԻՆ ՊԱՇՏՈՆ ԶԲԱՂԵՑՆՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԵՎ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԿԱՆՈՆՆԵՐԻ ՄԻԱՍՆԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ

Վարքագծի կանոնների միասնական համակարգի ապահովմանն ուղղված Հանձնաժողովի գործունեությունը 2024 թվականի ընթացքում ներառել է հետևյալ հիմնական ուղղությունները՝

- Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնների (այսուհետ՝ Տիպային կանոններ) տեղայնացմանը և ոլորտային վարքագծի կանոնագրքերի մշակմանն աջակցություն,
- Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց (բացառությամբ պատգամավորի, դատավորի, Բարձրագույն դատական խորհրդի անդամի, դատախազի, քննիչի), համայնքների ղեկավարների, նրանց տեղակալների, Երևան համայնքի վարչական շրջանների ղեկավարների, նրանց տեղակալների պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնագրքի (այսուհետ՝ Վարքագծի կանոնագիրք) նորմերի ենթադրյալ խախտումների դեպքերի քննություն:

1.2.1 Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնների տեղայնացումը և ոլորտային կանոնագրքերի մշակմանն աջակցությունը

«Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» օրենքով Հանձնաժողովին են վերապահվել հանրային պաշտոն և հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի սկզբունքների մեկնաբանման, ինչպես նաև հանրային ծառայողի վարքագծի տիպային կանոնների պահպանման միասնականությունն ապահովելու գործառնությունները: Ըստ այդմ՝ Հանձնաժողովը դեռևս 2022 թվականին հաստատել է Հանրային ծառայողների

վարքագծի տիպային կանոնները (այսուհետ՝ Տիպային կանոններ), իսկ 2023 թվականին՝ Տիպային կանոնների մեկնաբանությունների ուղեցույցը¹ և Հանրային ծառայողների վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի մշակման և կիրարկման վերաբերյալ ուղեցույցը²:

«Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 28-րդ հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն՝ Հանձնաժողովի կողմից հաստատված Տիպային կանոնները հիմք են հանրային ծառայության առանձին տեսակների համար վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի մշակման համար: Հանրային ծառայության առանձին տեսակները ղեկավարող մարմինները, ոլորտային առանձնահատկությունների առկայության դեպքում, կարող են սահմանել վարքագծի ոլորտային կանոնագրքեր:

Վերոգրյալի համատեքստում՝ 2024 թվականի ընթացքում Հանձնաժողովը շարունակել է աջակցություն տրամադրել պետական մարմիններին ոլորտային կանոնագրքերի մշակման հարցում՝ ստուգելով դրանց համապատասխանությունը Տիպային կանոններին և Հանրային ծառայողների վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի նախագծերի մշակման և կիրարկման ուղեցույցի պահանջներին:

Հաշվետու տարում Հանձնաժողովը դիրքորոշում է ներկայացրել Ներքին գործերի նախարարության փրկարար ծառայության ծառայողների և Ազգային անվտանգության մարմինների ծառայողների վարքագծի կանոնագրքերի նախագծերի վերաբերյալ: Հանձնաժողովն արձանագրել է, որ նշված նախագծերով հիմնականում պահպանվել են ոլորտային կանոնագրքերի մշակմանը ներկայացվող պահանջները, միաժամանակ, առաջարկվել են առանձին շտկումներ՝ Տիպային կանոններին նախագծերով սահմանվող կանոնների համապատասխանությունն ապահովելու նպատակով: Որպես դրական զարգացում պետք է նկատել, որ երկու նախագծի դեպքում էլ համապատասխան պետական մարմինները մեծամասամբ իրացրել են Հանձնաժողովի ներկայացրած առաջարկները:

¹ Հասանելի է՝ https://cpcarmenia.am/wp-content/uploads/2024/12/Int-Manual-to-Model-COC-of-Public-Servants_03.12.2024_final.pdf

² Հասանելի է՝ <https://cpcarmenia.am/wp-content/uploads/2025/05/%D5%88%D6%82%D5%B2%D5%A5%D6%81%D5%B8%D6%82%D5%B5%D6%81.pdf>

Ավելի վաղ՝ Տիպային կանոններին համահունչ արդեն իսկ ընդունվել են մաքսային, հարկային, փրկարար, զինվորական, հակակոռուպցիոն, հարկադիր կատարման ծառայողների վարքագծի կանոնները: Ընդունվել են նաև համայնքային ծառայողների վարքագծի կանոնները, որոնք, չնայած որոշ անհամապատասխանությունների, հիմնականում կրկին համահունչ են Տիպային կանոններին: Չնայած վերոգրյալին՝ Տիպային կանոնների տեղայնացումը դեռևս ամբողջությամբ ավարտված չէ: Տիպային կանոնների ընդունումից շուրջ 2 տարի անց դեռ չեն ընդունվել հանրային ծառայության մի շարք տեսակների ոլորտային կանոնագրքերը, իսկ մինչև Տիպային կանոնների ընդունումն առկա կանոնագրքերը ոչ բոլոր դեպքերում են համապատասխանեցվել Տիպային կանոններին, ինչը խոչընդոտներ է ստեղծում հանրային ծառայության տարբեր տեսակներում վարքագծի կանոնների միասնական մեկնաբանման և կիրարկման տեսանկյունից:

Այսպես, 2024 թվականի դրությամբ դեռևս չեն ընդունվել ոստիկանության, էկոպարեկային, դատական կարգադրիչների, քրեակատարողական ծառայողների, ինչպես նաև համայնքային վարչական և հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնները: Բացի այդ՝ դիվանագետի էթիկայի կանոնները, քաղաքացիական ծառայողների, պրոբացիայի ծառայողների վարքագծի կանոնները էականորեն տարբերվում և որոշ դեպքերում անգամ հակասում են Տիպային կանոններին՝ ինչպես կառուցվածքի, այնպես էլ բովանդակության տեսանկյունից:

Հանձնաժողովը խնդրահարույց է դիտել նաև, որ պրոբացիայի ծառայողների վարքագծի կանոնները, որոնք ընդունվել են 2024 թվականին, մշակման փուլում չեն ներկայացվել Հանձնաժողովի դիտարկմանը՝ ի հակասություն Հանրային ծառայողների վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի նախագծերի մշակման և կիրարկման ուղեցույցի դրույթների: Նման պայմաններում Հանձնաժողովը զրկված է եղել վարքագծի կանոնների միասնականությունն ապահովելու իր գործառույթն իրականացնելու հնարավորությունից:

Ծառայության վերը թվարկված տեսակների համար վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի մշակման, իսկ Տիպային կանոններից էականորեն տարբերվող կանոնների դեպքում՝ դրանց լրամշակման առաջարկով Հանձնաժողովը 2025 թվականին դիմել է իրավասու մարմիններ՝ Արդարադատության, Շրջակա միջավայրի, Արտաքին գործերի

նախարարություններ և Դատական դեպարտամենտ: Նշված մարմինների հետ մեկնարկել են քննարկումներ՝ ոլորտային կանոնների սեղմ ժամկետում մշակման (լրամշակման) վերաբերյալ, միաժամանակ, Հանձնաժողովը շարունակում է վերջիններիս մեթոդական աջակցություն ցուցաբերել՝ գործընթացի պարզեցման և համապատասխանության ապահովման նպատակով:

Հարկ է նկատել, որ Տիպային կանոններին վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի համապատասխանեցման պահանջը, նախ և առաջ, վերաբերում է հանրային ծառայության առանձին տեսակներին, այդուհանդերձ, գործնականում հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց որոշակի խմբերի պարագայում վարքականոնների անհամապատասխանությունները կամ Տիպային կանոններից էական շեղումները ևս բացասական գործոն են վարքագծի կանոնների կիրառման և մեկնաբանման միասնական պրակտիկայի տեսանկյունից:

Ի լրումն ծառայության առանձին տեսակների համար վարքականոնների սահմանման խնդրի՝ Հանձնաժողովը մտահոգիչ է գնահատում նաև այն, որ որոշ պաշտոնների դեպքում օրենսդրությամբ առհասարակ բացակայում են վարքագծի կանոնների սահմանման լիազորող նորմեր: Հանձնաժողովը հատկապես խնդրահարույց է համարում համայնքների ավագանու անդամների և Ազգային ժողովի պատգամավորների վարքագծի կանոնների բացակայությունը, ինչպես նաև Ազգային ժողովի կողմից երբևէ պատգամավորական էթիկայի կանոնների ենթադրյալ խախտումների կապակցությամբ էթիկայի հանձնաժողով չձևավորելու պրակտիկան:

Հանձնաժողովը, որպես բարեվարքության համակարգի միասնականությանը հետևելու մանդատով օժտված պետական մարմին, մտահոգիչ է համարում նշված խնդիրներն այն տեսանկյունից, որ Ազգային ժողովի պատգամավորների, համայնքի ավագանու անդամների վարքագծի կանոնների բացակայության, միաժամանակ, գործնականում հենց այս պաշտոնատար անձանց կողմից հաճախ դրսևորվող ոչ էթիկական վարքագծի պայմաններում այս դաշտը վերահսկելիությունից ամբողջապես դուրս է մնում:

Մտահոգություններն առավել խորանում են այն պայմաններում, որ և՛ Ազգային ժողովի, և՛ ավագանու նիստերը հրապարակային են, և հաճախ քաղաքական խոսքի թույլատրելի

սահմաններից դուրս խոսելաոճը հանգեցնում է հանրային ծառայության վերաբերյալ բացասական ընկալման հանրության մոտ, մինչդեռ, նման դեպքերը չեն արժանանում պատշաճ գնահատականի: Ավելին, նկատվում է միտում անպատժելիության պայմաններում վարքագծի և ընդհանուր բարեվարքության մշակույթի շարունակական վատթարացման:

Միաժամանակ, շատ դեպքերում Վարքագծի կանոնագրքի սուբյեկտ հանդիսացող պաշտոնատար անձինք ուղղակի հարաբերվում են նշված խմբի անձանց հետ (պատգամավորներ, ավագանու անդամներ), և անհավասար պայմաններ են ստեղծվում վարքագծի կարգավորման տեսանկյունից: Մասնավորապես, Հանձնաժողովը, Վարքագծի կանոնագրքի դրույթների ենթադրյալ խախտման համատեքստում դիտարկելով ավագանու անդամների կամ պատգամավորների հետ փոխհարաբերությունների շրջանակներում Վարքագծի կանոնագրքի սուբյեկտ հանդիսացող անձանց վարքագիծը, զրկված է ավագանու անդամների կամ պատգամավորների վարքագիծը քննարկելու կամ գնահատելու հնարավորությունից:

Ավելին, ավագանու անդամների պարագայում անգամ առկա չէ վարքագծի կանոնների ենթադրյալ խախտումները քննելու իրավասու մարմին, որին Հանձնաժողովը նման դեպքերում կկարողանար դիմել: Արդյունքում՝ համայնքի ղեկավարների, նրանց տեղակալների, կառավարության անդամների, ինքնավար կամ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագիծը ստանում է համապատասխան գնահատական, մինչդեռ ավագանու անդամների ու պատգամավորների նույնաբնույթ վարքագիծը չի դառնում քննության առարկա:

Հարկ է նշել, որ Հանձնաժողովը 2024 թվականի ապրիլի 16-ի՝ Երևանի ավագանու նիստի շրջանակներում ավագանու անդամների կողմից հնչեցված խոսքի առնչությամբ գրություններ է հասցեագրել ավագանու խմբակցությունների ղեկավարներին՝ առաջարկելով քաղաքական բոլոր հարթակներում պահպանել բարեվարքության և հարգալիրության օրենսդրական սկզբունքները, ցուցաբերել զսպվածություն, չհարաշահել քաղաքական խոսքի սահմանները, ինչպես նաև հարգել այլոց հիմնարար իրավունքները՝ քաղաքացիների շրջանում չառաջացնելով անվստահություն և հանրային իշխանության, տվյալ դեպքում՝ տեղական ինքնակառավարման մարմնի հեղինակության նվազեցում: **Երևանի ավագանու**

խմբակցությունների ղեկավարների կողմից Հանձնաժողովի գրությանը պատասխան չի ներկայացվել: Սա գործնական այն օրինակներից մեկն է, երբ ավագանու վարքագծի կանոնների բացակայության պայմաններում վերջիններիս կողմից դրսևորվող վարքագիծը որևէ քննության չի արժանանում՝ չնայած այդ վարքագծի՝ հանրային իշխանության հեղինակությունն արատավորող կամ այլ անձանց պատիվն ու արժանապատվությունն առերևույթ նվաստացնող բնույթին և հանրային ընկալման տեսանկյունից դրա հասցրած վնասին: Ընդ որում՝ Երևանի ավագանու վկայակոչված նիստի շրջանակներում քննելով քաղաքապետ Տիգրան Ավինյանի վարքագիծը՝ Հանձնաժողովն իր՝ 2024 թվականի օգոստոսի 14-ի թիվ 08/2024-Վ/Վ եզրակացությամբ արձանագրել էր Կանոնագրքով սահմանված նորմերի խախտում, այն դեպքում, երբ նույն միջադեպի շրջանակներում ավագանու անդամների վարքագծին անդրադառնալու և/կամ գնահատելու հնարավորությունից Հանձնաժողովը զրկված է եղել:

Պետք է նշել, որ ավագանու անդամների համար վարքագծի կանոնների սահմանման լիազորող նորմի բացակայության հարցը Հանձնաժողովի կողմից բարձրացվել է տարբեր հարթակներում, ինչպես նաև խնդրի վերաբերյալ մտահոգությունները ներկայացվել են Արդարադատության նախարարություն: 2024 թվականի ընթացքում տեղի են ունեցել նշվածի առնչությամբ շահագրգիռ մարմինների մասնակցությամբ քննարկումներ, այդ թվում՝ Արդարադատության նախարարության կողմից շրջանառության է դրվել ««Հայաստանի Հանրապետության գինված ուժերի կարգապահական կանոնագիրք» օրենքում լրացումներ կատարելու մասին օրենքի և հարակից օրենքների նախագծի փաթեթը, որում ներառված է նաև ««Տեղական ինքնակառավարման մասին» օրենքում լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը: Նախագծով առաջարկվել է վարքագծի կանոնների սահմանման լիազորություն վերապահել հենց ավագանիներին, ինչը, սակայն, Հանձնաժողովը թույլատրելի չի համարում՝ վարքագծի կանոնների միասնական համակարգի տրամաբանությանը հակասության տեսանկյունից: Հանձնաժողովը փոխարենն առաջարկել է ավագանու անդամների համար վարքագծի կանոնների սահմանման լիազորությունը վերապահել Տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարությանը, ինչը թույլ կտա ունենալ վարքագծի նույնական կանոններ ավագանու անդամների համար՝

ապահովելով նաև կանոնների կիրառման և մեկնաբանման պրակտիկայի միատեսակությունը և կանխատեսելիությունը: Հարկ է նշել, որ վերոնշյալ նախագծի լրամշակման վերաբերյալ տեղեկություններ չեն ներկայացվել Հանձնաժողով:

Վերադառնալով խորհրդարանի ներկայացուցիչների վարքականոնների հարցին՝ հարկ է նշել, որ պատգամավորների վարքագծի կանոնների մշակման անհրաժեշտության վրա ուշադրություն է հրավիրել նաև Եվրոպայի խորհրդի կոռուպցիայի դեմ պայքարի պետությունների խումբը (GRECO): Հայաստանի վերաբերյալ գնահատման չորրորդ փուլի երկրորդ՝ միջանկյալ համապատասխանության զեկույցում արձանագրվել է պատգամավորների վարքագծի կանոնագիրք մշակելու և ընդունելու հրատապությունը: Սակայն, այդ պահանջը շարունակում է մնալ իրագործման փուլում:

Եվրոպայի խորհրդի կոռուպցիայի դեմ պայքարի պետությունների խումբը հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայության առանձին տեսակների համար վարքագծի կանոնների անկատարության կամ դրանց բացակայության խնդրին անդրադարձել է նաև գնահատման այլ զեկույցներում: Այսպես, 2024 թվականի մարտի 22-ին ընդունված՝ 5-րդ գնահատման փուլի զեկույցով նշվել է, որ ոստիկանությունը չունի լավ մշակված էթիկայի ենթակառուցվածքներ՝ հաշվի առնելով նաև վարքագծի կանոնագրքի բացակայությունը: Ըստ այդմ, արձանագրվել է, որ հաշվի առնելով ոստիկանության ծառայողների դերի և գործառույթների առանձնահատկությունները, պետք է մշակվի նշված առանձնահատկությունները հաշվի առնող ոլորտային կանոնագիրք: Բացի այդ, գնահատման 4-րդ փուլի երկրորդ՝ միջանկյալ համապատասխանության զեկույցով GRECO-ն արձանագրել է պատգամավորների վարքագծի կանոնագիրք ընդունելու անհրաժեշտությունը, որը մի քանի տարի է՝ գտնվում է մշակման փուլում:

Բացի օրենսդրական մակարդակում խնդրի առկայությանը՝ պետք է նկատել, որ Ազգային ժողովի պատգամավորների վարքագծի՝ որևէ քննության չարժանանալու իրողությունը գործնականում լուրջ խոչընդոտ է Հանձնաժողովի կողմից Ազգային ժողովի դահլիճում տեղի ունեցած միջադեպի շրջանակներում Հանրապետության վարչապետի կողմից դրսևորված վարքագծի՝ Կանոնագրքի նորմերի շրջանակներում քննության տեսանկյունից: Ընդ որում՝ թեև խոսքը գնում է 2025 թվականին նախաձեռնված վարույթի

մասին, դրա ընդգծումը կարևոր է՝ նկատի առնելով, որ 2024 թվականի ընթացքում, չնայած պարբերական բնույթ կրող միջադեպերին՝ կապված հանրային խոսքի՝ թույլատրելի սահմանների անցման հետ, Ազգային ժողովի կողմից չեն ձեռնարկվել միջոցներ՝ ոլորտային կանոնադրքի հաստատման ուղղությամբ:

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

Բարեվարքության համակարգի վիճակի վերաբերյալ 2023 թվականի հաղորդմամբ ևս Հանձնաժողովն ընդգծել է, որ թեև պատգամավորի վարքագծի քննությունը Հանձնաժողովի իրավասությունների տիրույթում չէ, վերջիններիս կողմից կամայական վարքագծի դրսևորումը՝ հանրային կերպով, մտահոգիչ է և էական հեղինակային (ռեպուտացիոն) վնաս է հասցնում օրենսդիր մարմնին և դրա վարկանիշին: Հանձնաժողովը նշված հաղորդմամբ ուշադրություն էր հրավիրել պատգամավորների վերաբերյալ մամուլում տեղ գտնող հրապարակումների պարբերականությանը և բովանդակությանը: Հանձնաժողովը նաև նշել էր, որ պատգամավորների վարքագծի կանոնների (կանոնադրքի) բացակայության պայմաններում նման դեպքերը չեն արժանացել քննության և հետևապես՝ չեն ստացել որևէ իրավական գնահատական: Որպես օրինակ՝ 2023 թվականին մի շարք լրատվական կայքերի կողմից անդրադարձ էր կատարվել Ազգային ժողովի նախագահի մասնակցությամբ տեղի ունեցած

միջադեպին՝

<https://factor.am/630238.html>,

<https://www.azatutyun.am/a/32347596.html>:

Առանձին հրապարակումներ անդրադարձել են նաև Ազգային ժողովի նիստերի ընթացքում պարբերական բնույթ կրող վիճաբանություններին, ծեծկոտուքներին՝ <https://www.azatutyun.am/a/32425639.html>, <https://arm.sputniknews.ru/20231003/azhummyndimadir-ev-ishkhanakan-patgamavvorneri-mijev-vitshabanutjun-teghi-unecav-66781515.html>, <https://factor.am/607590.html>, <https://armeniatoday.news/hy/politics/599318/>, <https://www.azatutyun.am/a/32476036.html>:

Նշված ցանկին կարելի է ավելացնել Խորհրդարանում 2024-2025 թվականին տեղի ունեցած այլ միջադեպեր, որոնք աչքի են ընկել պատգամավորների՝ այլ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց կամ լրատվամիջոցների ներկայացուցիչների հետ հաղորդակցություններում անթույլատրելի վարքագծի դրսևորմամբ.
<https://www.azatutyun.am/a/andranik-kocharyany-lragroghnerin-tirakhavoroum-e-naev-orpes-kin-knatyats-e-iravapashtpan/33355314.html>, <https://www.azatutyun.am/a/33159842.html>,
<https://factor.am/782391.html> :

Այսպես, հրապարակումների այս ոչ սպառիչ ցանկը ևս մեկ անգամ վկայում է, որ հանրային մեծ ճանաչելիություն ունեցող և բարձր պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագիծը՝ հատկապես դրսևորված հանրային և հրապարակային կերպով, ենթարկվում է թե՛ հանրության, թե՛ լրատվական դաշտի առավել մեծ «քննության», ուստի, վերջիններից պահանջում է դրսևորել առավել խորը զսպվածություն՝ չխաթարելու հանրային իշխանության հեղինակությունը: Հաշվետու տարում այս ուղղությամբ դրական արդյունքներ չեն արձանագրվել:

Պետք է ընդգծել, որ վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի մշակման և դրանց կիրարկման միասնականության ապահովման անհրաժեշտությունն արձանագրվել է նաև Հայաստանի Հանրապետության 2023-2026 թվականների հակակոռուպցիոն ռազմավարությամբ, որի գործողությունների ծրագրով նախատեսվել են դատավորների և դատախազների գործող վարքագծի կանոնների համապատասխանեցումը Տիպային կանոններին, համայնքի ավագանու, վարչական շրջանի ղեկավարների և համայնքային հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնների սահմանումը, հանրային ծառայողների վարքագծի ոլորտային կանոնագրքերի սահմանումը: Թեև որպես նշված գործողությունների կատարման վերջնաժամկետ նախատեսվել է 2024 թվականի երկրորդ կիսամյակը, այնուամենայնիվ, հաշվետու տարվա ընթացքում դրանք չեն կատարվել:

Վերոգրյալի հաշվառմամբ՝ անհրաժեշտ է՝

- ընդունել Ազգային ժողովի պատգամավորների վարքագծի կանոնները և ապահովել դրանց կիրառման ամբողջական դաշտը՝ այդ թվում էթիկայի հանձնաժողովի ձևավորմանն և գործունեության համապարփակ կանոնակարգումները,
- կատարել օրենսդրական փոփոխություններ՝ սահմանելով Տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարության՝ համայնքի ավագանու անդամների վարքագծի կանոնները հաստատելու լիազորությունը (կամ առնվազն տիպային կանոնների նախատեսումը). որպես ուղենիշային նորմեր՝ կարող ենք հիմք ծառայել նաև հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնները,
- ընդունել ոստիկանության, էկոպարեկային, դատական կարգադրիչների, քրեակատարողական ծառայողների վարքագծի կանոնագրքեր՝ ոլորտային առանձնահատկությունների հաշվառմամբ, ինչպես նաև օրենսդրական հիմքեր ստեղծել համայնքային վարչական և հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող անձանց նկատմամբ Վարքագծի կանոնագրքի կիրառման համար,
- դիվանագիտական ծառայողների, քաղաքացիական ծառայողների և պրոբացիայի ծառայողների վարքագծի կանոնները համապատասխանեցնել Տիպային կանոններին՝ Հանձնաժողովի հետ խորհրդակցությունների միջոցով,
- ապահովել հանրային իշխանության մարմիններում էթիկայի հանձնաժողովների ձևավորումը և հանձնաժողովների կողմից՝ ծառայողների վարքագծի կանոնների քննությունը:

1.2.2 Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնագրքի կիրառումը

«Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» օրենքով Հանձնաժողովին վերապահված են Վարքագծի կանոնագիրքն ընդունելու և դրանով նախատեսված վարքագծի կանոնների ենթադրյալ խախտումների դեպքերը քննելու լիազորությունները:

Ըստ այդմ՝ Հանձնաժողովը մշակել և 2024 թվականի փետրվարի 6-ին ընդունել է Վարքագծի կանոնագիրքը, որն ուժի մեջ է մտել 2024 թվականի ապրիլի 1-ից: Կանոնագիրքը հասանելի է Հանձնաժողովի պաշտոնական [կայքէջում](#)՝ հայերեն և անգլերեն տարբերակներով, ինչպես նաև իրավական տեղեկատվական [arlis](#) համակարգում:

Կանոնագրքի, դրանով սահմանվող նորմերի, ինչպես նաև կիրառման և հետևանքների

մասին իրազեկվածության բարձրացումը կարևորելով՝ Հանձնաժողովը նախքան Կանոնագրքի ուժի մեջ մտնելը, ապա նաև դրա կիրառման ընթացքում Կանոնագրքի սուբյեկտ հանդիսացող անձանց շրջանում իրականացրել է իրազեկման աշխատանքներ: Մասնավորապես, Կանոնագրքի էլեկտրոնային և տպագիր տարբերակները, ինչպես նաև վարքագծի կանոնների բովանդակությունը բացահայտող տեղեկատվական նյութերը ներկայացվել են պետական մարմիններին:

2024 թվականին Հանձնաժողովն իրականացրել է վարքագծի կանոնների խախտմանը վերաբերելի 19 ուսումնասիրություն, որից 10-ը՝ մեղիա հրապարակման, 9-ը՝ դիմումի հիման վրա:

Վարքագծի կանոնագրքի ուժի մեջ մտնելուց հետո արդեն իսկ նկատելի է հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնների վերաբերյալ Հանձնաժողով հասցեագրվող դիմումների թվի աճ: Այսպես, 2022 թվականին վարքագծի կանոնների վերաբերյալ ստացվել է 3 դիմում, 2023 թվականին նման դիմումներ չեն ստացվել, իսկ արդեն 2024 թվականին դրանց թիվը կազմել է 9: Ուսումնասիրությունների արդյունքներով հաշվետու ժամանակաշրջանում Հանձնաժողովում հարուցվել է վարքագծի կանոնների առերևույթ խախտման վերաբերյալ 5 վարույթ: Մեկ դեպքում Հանձնաժողովը որոշում է կայացրել նախաձեռնել վարույթ, որը, սակայն, հարուցվել է 2025 թվականին: 11 դեպքում Հանձնաժողովը եզրահանգել է, որ բացակայում են վարույթի հարուցման հիմքերը, որոնցից 4 դեպքում՝ պայմանավորված առերևույթ խախտման բացակայությամբ, 4 դեպքում՝ ելնելով այն հանգամանքից, որ դիմումը վերաբերել է Վարքագծի կանոնագրքի սուբյեկտ չհանդիսացող պաշտոնատար անձի և 3 դեպքում՝ նկատի ունենալով, որ դիմումը ներկայացվել է մինչև Վարքագծի կանոնագրքի՝ ուժի մեջ մտնելը, 1 դեպքով դիրքորոշում է հայցվել Ազգային ժողովից (ներկայացված է սույն կետի 6-րդ ենթակետում):

Հարուցված վարույթներից 1-ը վերաբերել է պետական քաղաքական և վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի (ՆԳ նախարարի տեղակալ-նստիկանության պետի), մեկը՝ պետական հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող անձի (պատգամավորի օգնականի), իսկ 3-ը՝ համայնքային քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձանց (համայնքի ղեկավարների և համայնքի ղեկավարի տեղակալի):

Հարուցված 5 վարույթներից 3-ը կասեցվել են՝ պայմանավորված այն հանգամանքով, որ նույն դեպքի վերաբերյալ նախաձեռնվել է քրեական վարույթ: 2024 թվականին ավարտվել է 2 վարույթ, որոնց արդյունքներով Հանձնաժողովն ընդունել է վարքագծի կանոնի խախտման վերաբերյալ 2 եզրակացություն՝ Երևանի քաղաքապետի և ՀՀ ներքին գործերի նախարարի տեղակալի-ոստիկանապետի վերաբերյալ:

Երկու վարույթի արդյունքում էլ արձանագրվել է Վարքագծի կանոնագրքի 36-րդ և 37-րդ կետերի խախտում, որոնք վերաբերում են բարեկրթություն, քաղաքավարություն, նրբանկատություն, զսպվածություն ցուցաբերելու, անձանց պատիվն ու արժանապատվությունը հարգելու պարտականություններին: Ընդ որում՝ երկու վարույթով էլ արձանագրված խախտումը վերաբերել է հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի կողմից զսպվածություն ցուցաբերելու պահանջը չկատարելուն և անձանց արժանապատվությունը վիրավորելուն, մի դեպքում՝ ավագանու անդամի, մյուս դեպքում՝ հավաքի մասնակիցների:

Հանձնաժողովի եզրակացությամբ արձանագրված խախտման վերաբերյալ Երևանի քաղաքապետը հանդես է եկել հայտարարությամբ^[1]՝ հրապարակելով այն Երևանի քաղաքապետարանի կայքէջում: Մյուս դեպքում՝ Ներքին գործերի նախարարի տեղակալը վիճարկել է Հանձնաժողովի եզրակացությունը դատական կարգով, որը մասնակի բավարարվել է. դատական ակտը բողոքարկվել է Հանձնաժողովի կողմից:

Նշված վարույթների և Վարքագծի կանոնագրքի ենթադրյալ խախտումների կապակցությամբ ուսումնասիրությունների իրականացման շրջանակներում Հանձնաժողովն արձանագրել է օրենսդրական մի շարք բացեր, որոնցից առավել ուշադրության են արժանի ներքոնշյալները.

1. *Խախտում արձանագրելու դեպքում ներկայացվող պարզաբանման բովանդակության անհստակությունը՝*

«Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի» մասին օրենքի 33-րդ հոդվածի 6-րդ մասով սահմանվում է վերադաս կամ անմիջական ղեկավար չունեցող կամ քաղաքական համապատասխան պաշտոն զբաղեցնող անձի պարտականությունը՝ Հանձնաժողովի եզրակացությամբ արձանագրված խախտման կամ շահերի բխման վերաբերյալ ներկայացնելու հրապարակային պարզաբանում:

Այնուամենայնիվ, չի մանրամասնվում, թե ինչ պետք է բովանդակի հրապարակային պարզաբանումը, արդյո՞ք հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձը կրում է պարզաբանմամբ խախտում կատարելու հանգամանքն ընդունելու պարտականություն, թե՛ ոչ և այլն: Արդյունքում, գործնականում առաջանում է մի իրավիճակ, երբ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք իրենց պարզաբանմամբ կարող են հերքել խախտման առկայությունը այն դեպքում, երբ խախտման առկայությունը օրենքով սահմանված ընթացակարգով հաստատվել է Հանձնաժողովի կողմից:

Քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձանց օրենսդրական պարտականությունը՝ վարքագծի կանոնի խախտումը հաստատվելու դեպքում ներկայացնելու հրապարակային պարզաբանում, նպատակ ունի ապահովելու հանրության առջև խախտում կատարած պաշտոնատար անձի հաշվետվողականությունը: Ուստի, այս նպատակի ամբողջական իրացումը հնարավոր չէ այն դեպքերում, երբ խախտում գործած պաշտոնյան կասկածի տակ է դնում օրենքով սահմանված կարգով Հանձնաժողովի կողմից հաստատված փաստը՝ խախտման առկայությունը:

Ըստ այդմ, անհրաժեշտ է սահմանել հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի կողմից վարքագծի կանոնի խախտման առկայության վերաբերյալ Հանձնաժողովի եզրակացության առնչությամբ հրապարակային պարզաբանման բովանդակությանն ուղղված պահանջ՝ նախատեսելով, որ պարզաբանմամբ խախտում թույլ տված անձն անդրադառնա խախտման կարարման պատճառներին, պարզաբանի դրա կարարման հանգամանքները:

2. Հանրային իշխանության մարմինների ներքին կարգապահական կանոններով էթիկական բնույթի նորմերի սահմանումը և քննությունը՝

«Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 19-րդ հոդվածի համաձայն՝ հանրային ծառայողի հիմնական պարտականությունների թվում է ինչպես հանրային ծառայողի վարքագծի սկզբունքներին և դրանցից բխող վարքագծի կանոններին առնչվող կարգավորումներին հետևելը, այնպես էլ օրենսդրությամբ սահմանված աշխատանքային կարգապահական ներքին կանոնները պահպանելը:

Հարկ է նկատել, որ վարքագծի կանոնները և աշխատանքային կարգապահական ներքին կանոնները տարբեր նպատակներ ունեցող իրավանորմեր են, որոնք չեն կարող նույնանալ: Մասնավորապես, վարքագծի կանոնների նպատակը հանրային ծառայողների բարեվարքության ապահովումն է, իսկ կարգապահական կանոնների նպատակը՝ հանրային ծառայողների կողմից ծառայողական պարտականությունների պատշաճ կատարումը և աշխատավայրում կարգապահությունը ապահովելն է:

Այնուամենայնիվ, հանրային ծառայության մի շարք տեսակների և որոշ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց ներքին կարգապահական կանոնները ներառում են էթիկական բնույթի նորմեր, որոնք պետք է սահմանվեն բացառապես վարքագծի կանոններով: Նման տարանջատումը հատկապես կարևոր է՝ նկատի ունենալով, որ վարքագծի կանոնների խախտումները պետք է քննվեն «Հանրային ծառայության մասին» օրենքին համապատասխան ձևավորված էթիկայի հանձնաժողովների կողմից, իսկ կարգապահական կանոնների խախտումները՝ ծառայողական քննության կամ կարգապահական վարույթի շրջանակներում:

Այս խնդիրն առկա է, օրինակ, ՀՀ քննչական կոմիտեում ինքնավար պաշտոն զբաղեցնող անձանց, ՀՀ ՆԳՆ ոստիկանության ծառայողների, ՀՀ ՆԳՆ փրկարարական ծառայողների, քրեակատարողական ծառայողների պարագայում:

Ըստ այդմ, անհրաժեշտ է վերանայել հանրային իշխանության բոլոր մարմինների ներքին կարգապահական կանոնները՝ համոզվելու համար, որ դրանք չեն պարունակում վարքագծի կանոնների հետ նույնացող կամ իրենց բնույթով էթիկական կանոններ: Այդ թվում՝ անհրաժեշտ է փոփոխություններ կատարել ՀՀ քննչական կոմիտեի, ՀՀ ՆԳՆ ոստիկանության, ՀՀ ՆԳՆ փրկարար ծառայության, ՀՀ ԱՆ քրեակատարողական ծառայության ներքին կարգապահական կանոններում՝ բացառելով դրանցում էթիկական բնույթի կանոնները:

3. Պաշտոնների երկակի կարգավիճակը՝

«Հանրային ծառայության մասին» օրենքով սահմանվում է հանրային պաշտոնների դասակարգումը: Օրենքի իմաստով՝ հանրային պաշտոնները դասակարգվում են չորս հիմնական ենթախմբերի՝ քաղաքական, վարչական, ինքնավար և հայեցողական:

Միաժամանակ, հանրային ծառայության առանձին տեսակները կարգավորող ոլորտային օրենսդրությամբ որոշ պաշտոններ ձեռք են բերում երկակի կարգավիճակ՝ միաժամանակ համարվելով ծառայության բարձագույն պաշտոններ (օր.՝ զինվորական ծառայության):

Վերոգրյալ օրենսդրական կարգավորումների արդյունքում անձի նկատմամբ միաժամանակ կիրառելի են լինում ինչպես Վարքագծի կանոնագրքի դրույթները, որոնցով վարույթն իրականացնում է Հանձնաժողովը, այնպես էլ ծառայության տվյալ տեսակի համար սահմանված ոլորտային կանոնները, որոնց ենթադրյալ խախտման վերաբերյալ ծառայողական քննություններն իրականացնում են իրավասու մարմինները: Նշված օրենսդրական կարգավորումները վարքագծի կանոնների մեկնաբանման և կիրառման տեսանկյունից չեն նպաստում միասնական դաշտի ձևավորմանը և գործնականում կարող են խնդրահարույց լինել թե՛ խախտման արձանագրման, թե՛ հետագա պատասխանատվության տեսանկյունից:

Ըստ այդմ, անհրաժեշտ է երկակի կարգավիճակով բոլոր պաշտոնների դեպքում նախատեսել, որ վարքագծի կանոնների խախտման դեպքերի քննությունն իրականացնում է միայն Հանձնաժողովը և ոչ համապատասխան մարմին կարգապահական կամ էթիկայի հանձնաժողովը:

4. Վարքագծի կանոնների խախտումների վերաբերյալ վարույթի իրականացման ընթացակարգային խնդիրներ՝

«Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի» մասին օրենքով նախատեսվում են վարքագծի կանոնների խախտումների վերաբերյալ վարույթի հարուցման հետևյալ հիմքերը՝ անձի դիմում, լրատվամիջոցների հրապարակումներ, Հանձնաժողովի նախաձեռնությամբ՝ իր լիազորությունների իրականացման ընթացքում առերևույթ խախտում հայտնաբերելու դեպքում, մինչդեռ սահմանվում է նշված հիմքերից միայն մեկի՝ դիմումների հիման վրա վարույթի հարուցման ժամկետ: Մասնավորապես, նախատեսվում է դիմումը վերադարձնելու կամ վարույթի հարուցումը մերժելու կամ վարույթ հարուցելու մասին որոշում ընդունելու հնգօրյա ժամկետ: Նշված ժամկետը որոշ դեպքերում խիստ սեղմ է Հանձնաժողովի աշխատակազմի կողմից համապարփակ ուսումնասիրություն իրականացնելու և Հանձնաժողովի կողմից դրա արդյունքները քննարկելու համար: Արդյունքում,

Հանձնաժողովը զրկված է նախքան վարույթի հարուցումը համապատասխան հարցումներ կատարելու կամ առերևույթ խախտման առկայությունը պարզելու նպատակով անհրաժեշտ այլ միջոցներ ձեռնարկելու հնարավորությունից, քանի որ դրանց կատարումն իրատեսական չէ սահմանված ժամկետում: Ավելին, հաշվի առնելով Հանձնաժողովի կոլեգիալ բնույթը և այն հանգամանքը, որ Հանձնաժողովի որոշումները կայացվում են նիստերի միջոցով, էլ ավելի խնդրահարույց է դառնում նշված ժամկետում համապարփակ քննարկման իրականացումը:

Հարկ է նկատել նաև, որ հստակ չեն «Կոռուպցիայի կանխարգելման մասին» օրենքով սահմանված՝ վարույթի հարուցման կամ հարուցումը մերժելու ժամկետները՝ դիմումը վերադարձնելու պարագայում:

Ընթացակարգային մյուս խնդիրը վերաբերում է վարույթի հարուցումը մերժելու հիմքերի անկատարությանը: Մասնավորապես, չեն կարգավորվել այն դեպքերը, երբ ներկայացված դիմումով բարձրացված հարցերի ու ներկայացված նույնական փաստական հանգամանքների առնչությամբ Հանձնաժողովն արդեն իսկ հարուցել և դիմումի ստացման պահին իրականացնում է վարքագծի կանոնների խախտումների վերաբերյալ վարույթ:

Հարկ է նկատել, որ նույնական խնդիրներ առկա են նաև անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, և շահերի բախման վերաբերյալ վարույթների դեպքում:

Ըստ այդմ, անհրաժեշտ է՝

- *սահմանել Հանձնաժողովի կողմից անհամարեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, շահերի բախման, վարքագծի կանոնների խախտումների վերաբերյալ դիմումի հիման վրա մինչև վարույթի հարուցումը նախնական ուսումնասիրություն իրականացնելու հնարավորություն կամ վարույթ հարուցելու/վարույթի հարուցումը մերժելու օրենսդրական ավելի երկար ժամկետներ՝ այդ ուսումնասիրությունները հնարավոր դարձնելու նպատակով,*
- *սահմանել դիմումը Հանձնաժողովի կողմից վերադարձնելու դեպքում կրկին ներկայացնելուց հետո վարույթի հարուցման և հարուցումը մերժելու հստակ ժամկետներ,*

- **նախապեսել խախտման նույն դեպքի վերաբերյալ ընթացիկ փուլում գտնվող վարույթի առկայությունը՝ որպես նոր վարույթի հարուցումը մերժելու հիմք:**

5. Վարքագծի կանոնների խախտումների վերաբերյալ վարույթի արդյունքում կայացված եզրակացության բողոքարկման ընթացակարգի հետ կապված խնդիրները՝

Հանձնաժողովի եզրակացությունները կարող են բողոքարկվել Վարչական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կարգով՝ փաստի հիմքով վիճարկելու վերաբերյալ գործերի վարույթի շրջանակներում: Վարչական դատավարության օրենսգրքի 222.10-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ բողոքարկման արդյունքում վարչական դատարանի կայացրած դատական ակտերը վերջնական են, վերանայման ենթակա չեն և ուժի մեջ են մտնում հրապարակման պահից: Նույն հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ Հանձնաժողովի հաստատած փաստերի փոխարեն նոր փաստեր հաստատելու մասին դատարանի որոշումը հիմք է Հանձնաժողովի կողմից եզրակացությունը վերանայելու համար:

Այս կարգավորումը խնդրահարույց է այն դեպքերում, երբ վարչական դատարանը անցել է նշված գործերի քննության սահմաններից և որպես նոր փաստեր հաստատել է Հանձնաժողովի իրավական գնահատականի արդյունքում կատարված եզրահանգումները, որոնք չեն կարող համարվել փաստեր: Նման դեպքերում Հանձնաժողովը զրկված է դատական ակտը բողոքարկելու հնարավորությունից և ստիպված է դատական ակտի հիման վրա կայացնել նոր եզրակացություն:

Հարկ է ընդգծել, որ խնդիրը վերաբերելի է նաև անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, շահերի բախման վերաբերյալ և վերանայման վարույթների արդյունքում ընդունված եզրակացությունների բողոքարկմանը:

Ըստ այդմ, անհրաժեշտ է նախապեսել անհամապեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, շահերի բախման, վարքագծի կանոնների խախտումների վերաբերյալ և վերանայման վարույթների արդյունքում ընդունված եզրակացության վերաբերյալ վարչական դատարանի որոշումը բողոքարկելու հնարավորություն այն դեպքում, երբ դատարանն անցել է Վարչական դատավարության օրենսգրքով նախապեսված՝ դատական վերանայման սահմանները:

6. Քաղաքական զսպվածություն դրսևորելու սահմանադրական պարտականություն ունեցող պաշտոնատար անձանց լիազորությունների դադարեցման հետ կապված ընթացակարգի թերի կարգավորումը՝

Սահմանադրությամբ նախատեսվում են անկախ մարմինների անդամների և Մարդու իրավունքների պաշտպանի պարտականությունը՝ լիազորությունների իրականացման ընթացքում չլինելու որևէ կուսակցության անդամ կամ որևէ այլ կերպ զբաղվելու քաղաքական գործունեությամբ, ինչպես նաև հրապարակային ելույթներում ցուցաբերելու քաղաքական զսպվածություն:

Նշված պարտականությունն արտացոլվել է նաև Վարքագծի կանոնագրքում, ուստի, Հանձնաժողովը նշված սահմանադրական պահանջի պահպանման հարցը քննարկում է վարքագծի կանոնների խախտման համատեքստում:

Այնուամենայնիվ, Օրենսդրությամբ, հստակ կերպով նախատեսված չէ այս դեպքերում վարքագծի կանոնի խախտման առկայության մասին եզրակացությունը պաշտոն զբաղեցնող անձի լիազորությունները դադարեցնելու հարցը քննարկելու իրավասություն ունեցող մարմնին Հանձնաժողովի կողմից ներկայացնելու ընթացակարգը՝ ի տարբերություն անհամատեղելիության պահանջների խախտման մասին եզրակացությունների:

Այս իմաստով՝ հարկ է նշել, որ Հանձնաժողովը 2024 թվականի հունիսի 21-ին գրություն է հասցեագրել Ազգային ժողով՝ ներկայացնելով օրենսդրական ընթացակարգի բացակայության վերոնշյալ խնդիրը և հայցելով օրենսդրի դիրքորոշումը՝ անկախ պետական մարմնի անդամի կողմից Սահմանադրությամբ և ոլորտային օրենքով ներկայացվող քաղաքական զսպվածության դրսևորման պահանջի խախտման հիմքով Ազգային ժողով Հանձնաժողովի կողմից համապատասխան միջնորդություն ներկայացնելու հարցի առնչությամբ: **Հանձնաժողովի գրությունը թողնվել է անպատասխան:**

Վերոգրյալից ելնելով՝ անհրաժեշտ է նախատեսել քաղաքական զսպվածություն դրսևորելու սահմանադրական պարտականություն ունեցող պաշտոնատար անձանց կողմից նշված պարտականության խախտումը հաստատող՝ Հանձնաժողովի եզրակացությունը Ազգային ժողովին ներկայացնելու հստակ ընթացակարգ և ժամկետներ՝ լիազորությունների դադարեցման հարցը խորհրդարանի կողմից քննարկելու նպատակով:

Չնայած Կանոնագրքի կիրառման կարճատև պրակտիկային՝ վերը քննարկված խնդիրների հասցեագրումը կարևոր է վարքագծի կանոնների կիրառման ընդհանուր դաշտի բարելավման և դրա կիրառման արդյունավետության ապահովման համար:

1.3. ԱՆՀԱՄԱՏԵԴԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ՊԱՀԱՆՁՆԵՐԻ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏԻ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

«Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» օրենքով Հանձնաժողովին է վերապահվել պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց, համայնքների ղեկավարների, նրանց տեղակալների, Երևան համայնքի վարչական շրջանների ղեկավարների, նրանց տեղակալների պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից անհամատեղելիության պահանջների պահպանմանը հետևելու լիազորությունը: Միաժամանակ, Հանձնաժողովն օժտված է անհամատեղելիության պահանջների մեկնաբանման և դրանց կիրառման միասնականությունն ապահովելու լիազորությամբ: Հանձնաժողովն իր այս լիազորություններն իրացնում է դիմումների և հրապարակումների քննության, իր կողմից իրականացվող մշտադիտարկումների, ինչպես նաև հանրային իշխանության մարմիններին և հանրային ծառայողներին խորհրդատվություն տրամադրելու միջոցով: Ստացված խորհրդատվությունների և պարզաբանումների արդյունքում էականորեն բարելավվել է հանրային իշխանության այլ մարմինների պրակտիկան՝ կապված հանրային ծառայողների կողմից անհամատեղելիության պահանջների խախտումների բացահայտման և կանխարգելման, ինչպես նաև դրանց քննությունների հետ: Ընդ որում՝ հաշվետու տարում ավելացել է անհամատեղելիության պահանջների վերաբերյալ Հանձնաժողովի կողմից տրամադրված խորհրդատվությունների թիվը:

2024 թվականին Հանձնաժողովն իրականացրել է անհամատեղելիության պահանջների վերաբերյալ 40 ուսումնասիրություն՝ 14-ը մեդիա հրապարակումների, 23-ը՝ դիմումների, ևս 3-ը՝ Հանձնաժողովում իրականացվող այլ գործընթացների շրջանակներում ի հայտ եկած խախտումների հիման վրա: Ընդհանուր առմամբ՝ նախորդող տարիների համեմատությամբ անհամատեղելիության պահանջներին առնչվող ուսումնասիրությունների հանրագումարային թիվն էապես չի փոփոխվել, այդուհանդերձ, որոշակիորեն ավելացել է վերաբերելի մեդիա հրապարակումների թիվը:

1.3.1 Ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու արգելքը և հավատարմագրային կառավարման գործընթացը

Առևտրային կազմակերպություններում բաժնեմասերի նկատմամբ պետական պաշտոնյաների սեփականության իրավունքի կարգավորումը թափանցիկության ապահովման, շահերի բախման կանխարգելման և հանրային վստահության ապահովման կարևորագույն գործառույթ է: Հավատարմագրային կառավարման ինստիտուտը նախորդ տարիներին ենթարկվել է էական փոփոխությունների և փոխարկումների: «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի՝ 2023 թվականին ուժի մեջ մտած փոփոխություններով վերանայվել են հավատարմագրային կառավարման կարգավորումները՝ բացառելով առևտրային կազմակերպության բաժնեմասը ֆիզիկական անձանց, ինչպես նաև պաշտոն զբաղեցնող անձի հետ փոխկապակցված անձի կառավարմանը հանձնելու հնարավորությունը: Օրենսդրական փոփոխություններով զուգահեռաբար արձանագրվել է, որ առևտրային կազմակերպության կանոնադրական կապիտալում հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի և հանրային ծառայողի ունեցած բաժնեմասի հավատարմագրային կառավարիչ կարող են լինել անհատ ձեռնարկատերերը և առևտրային կազմակերպությունները: Նշված կարգավորումներն իրենց հերթին հստակեցվել են 2024 թվականին: Այժմ, առևտրային կազմակերպության կանոնադրական կապիտալում հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի և հանրային ծառայողի ունեցած բաժնեմասի հավատարմագրային կառավարիչ կարող են լինել՝

1) սահմանափակ կամ լրացուցիչ պատասխանատվությամբ ընկերությունների դեպքում՝ օրենքով սահմանված կարգով որպես ծանուցման ենթակա գործունեություն իրականացնող հաշվառված անհատ ձեռնարկատերերը կամ առևտրային կազմակերպությունները:

2) բաժնետիրական ընկերությունների դեպքում՝ «Արժեթղթերի շուկայի մասին» օրենքի իմաստով ներդրումային ծառայություններ մատուցող անձինք:

Չնայած իրավական հստակեցումներին՝ անհամատեղելիության պահանջները սահմանող հոդվածի իմաստով փոխկապակցված անձանց շրջանակը չի վերանայվել: Ներկայիս կարգավորումներով՝ այն ներառում է պաշտոն զբաղեցնող անձի ամուսնուն, պաշտոն զբաղեցնող անձի կամ նրա ամուսնու զավակին, ծնողին, քրոջը և եղբորը:

Արդյունքում, **հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի և հանրային ծառայողի ընտանիքի անդամների կողմից հիմնադրած առևտրային կազմակերպությունները հնարավորություն ունեն հանդես գալ որպես գույքի հավատարմագրային կառավարիչներ՝** փաստացի առևտրային կազմակերպության մասնակցության կառավարումը թողնելով հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի կամ հանրային ծառայողի վրա: Արդյունքում, հավատարմագրային կառավարման հանձնելու պահանջի նկատմամբ հսկողությունը շատ դեպքերում կրում է ձևական բնույթ և չի բացառում հավատարմագրային կառավարման գործընթացի վրա պաշտոն զբաղեցնող անձի հնարավոր կամ իրական ազդեցությունը: Ավելին, օրենսդրական փոփոխությունների կիրառման կարճատև պրակտիկայի ընթացքում արձանագրվել է հանրային բարձր պաշտոն զբաղեցնող անձի՝ առևտրային կազմակերպության կանոնադրական կապիտալում ունեցած բաժնեմասի հավատարմագրային կառավարման հանձնում հենց նույն առևտրային կազմակերպությանը, ինչի հնարավորությունը գործնականում օրենսդրորեն չի բացառվում: Թեև նշված գործարքով օրենքի ձևական պահանջը պահպանվել է, Հանձնաժողովը խիստ ռիսկային է համարում առկա կարգավորումների կիրառման նման հայեցողությունը: Նկարագրված պրակտիկան խաթարում է նաև հանրային իշխանության մարմնի ու հանրային ծառայության նկատմամբ հանրության լայն հատվածի վստահությունը՝ ստեղծելով կարգավորումների ձևական վերանայման տպավորություն, որը բովանդակային առումով չի զսպում բիզնեսի և իշխանության սերտաճման ռիսկերը:

Բացի հավատարմագրային կառավարչին ներկայացվող պահանջների հստակեցումը՝ օրենսդրական փոփոխությունների արդյունքում հավատարմագրային կառավարումը նախատեսվել է որպես ծանուցման ենթակա գործունեություն՝ ներդնելով հավատարմագրային կառավարման պայմանագրերի՝ պետական գրանցման պահանջ:

- Այդուհանդերձ, հարկ է նկատել, որ պայմանագրերի գրանցման պահանջը **չի տարածվում նախկինում՝ մինչև օրենսդրական փոփոխություններն արդեն իսկ կնքված պայմանագրերի նկատմամբ**, ինչի արդյունքում Հանձնաժողովն իր լիազորություններից բխող ուսումնասիրությունների շրջանակներում բախվում է

հավելյալ վարչարարության՝ ստիպված լինելով պայմանագրերը հայցել պաշտոնատար անձանցից:

- Միաժամանակ, պայմանագրի գրանցման պահանջը ներկայում տարածվում է միայն սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերությունների կամ լրացուցիչ պատասխանատվությամբ ընկերությունների բաժնեմասերի հավատարմագրային կառավարման նկատմամբ, ուստի, **բաժնետիրական ընկերությունների դեպքում՝ պայմանագրերի գրանցման պահանջն առհասարակ բացակայում է:**
- Օրենսդրությամբ չի հստակեցվում նաև առևտրային կոոպերատիվներում փայ ունենալու դեպքում՝ դրա հավատարմագրային կառավարման հանձնման ընթացակարգը՝ ի տարբերություն առևտրային կազմակերպությունների կանոնադրական կապիտալում անձի ունեցած բաժնեմասի կառավարման: Ընդ որում՝ հարկ է նշել, որ Քաղաքացիական օրենսգրքի կարգավորումների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ կոոպերատիվներն ունեն առանձնահատուկ իրավական կարգավիճակ և տարանջատվում են այլ իրավաբանական անձանցից, ինչի հետևանքով՝ դրանց նկատմամբ ուղղակիորեն չեն տարածվում Օրենքի 33-րդ հոդվածի դրույթները:

Հարկ է նշել, որ 2023-2026 թվականների հակակոռուպցիոն ռազմավարությամբ նախանշվել է օրենսդրությամբ **սահմանել հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների կողմից գույքի հավատարմագրային կառավարման հանձնելու պայմանագրերի գրանցման և հաշվառման ռեեստր** և ռեեստրի վարման կարգ: Նշված գործողությունը, սակայն, ընթացքի մեջ է:

Հարկ է նաև ընդգծել, որ ինստիտուտի լավարկմանն ուղղված օրենսդրական ջանքերը չեն հանգեցրել հավատարմագրային կառավարման ընդհանուր մշակույթի ձևավորմանը, ինչի մասին է վկայում պաշտոնատար անձանց կողմից գույքի՝ հավատարմագրային կառավարման փոխանցելու փոխարեն դրա օտարման պրակտիկան: Ընդ որում՝ նշվածն առավել մտահոգիչ է այն տեսանկյունից, որ բաժնեմասի օտարման դեպքում անհնար է դառնում դրա կառավարման նկատմամբ անձի ազդեցության գնահատումը՝ նպաստելով ստվերային կառավարմանը կամ բիզնես գործընթացներում անձի առավել մեծ

ներգրավվածությանը: Արդյունքում, գործնականում անձինք նախընտրում են պաշտոնի ստանձնումից կամ նշանակումից հետո իրենց բաժնեմասն օտարել այլ անձի (հիմնականում՝ ընտանիքի անդամին կամ փոխկապակցված այլ անձանց) և ոչ թե դիմել մասնագիտացված կառավարման:

Վերլուծելով խնդիրը Հանձնաժողովի գործունեության համատեքստում՝ պետք է հավելել, որ Հանձնաժողովը, անգամ այն դեպքերում, երբ առկա է անձի կողմից փաստացի ձեռնարկատիրությամբ զբաղվելու կասկած, սեփական նախաձեռնությամբ հնարավորություն չունի նախաձեռնելու վարույթ, ինչը գործնականում արձանագրվում է որպես Հանձնաժողովի անգործություն և ազդում Հանձնաժողովի վերաբերյալ ընդհանուր հանրային ընկալման վրա:

Որպես խնդրի լուծման մեկ այլ տարբերակ՝ պետությունը կարող է շարժվել հավատարմագրային կառավարիչների մասնագիտացված ինստիտուտի ձևավորման ճանապարհով՝ ապահովելով օրենսդրական և գործնական այնպիսի դաշտ, որի դեպքում պաշտոնատար անձինք կնախընտրեն իրենց գույքի, տվյալ դեպքում՝ բաժնեմասերի կառավարումը վերապահել մասնագիտացված անձանց կամ կազմակերպություններին՝ ի հակադրումն փոխկապակցված անձանց հանձնելու պրակտիկայի:

Ընդ որում՝ անկախ հավատարմագրային կառավարման մոդելի ընտրությունից, կարևոր է պահպանել վերոնշյալ պայմանները: Միաժամանակ, անհրաժեշտ է առավել սեղմ ժամկետներում վերանայել հավատարմագրային կառավարման պայմանագրերի գրանցման ընթացակարգը, ինչպես նաև պահանջների չպահպանման դեպքում պատասխանատվության կառուցակարգերը:

Հավատարմագրային կառավարման՝ միջազգային փորձի և մոտեցումների վերաբերյալ

Հավատարմագրային կառավարման անհրաժեշտությունը, ինչպես կարելի է նկատել, բխում է շահերի տարանջատման, թափանցիկության և իրավական համապատասխանության սկզբունքներից: Դրանք մեկտեղվում են հավատարմագրային կառավարման տարբեր մոդելներում, որոնցից առավել տարածված են հետևյալ մոդելները.

- «Կույր» հավատարմագրային կառավարում (Blind trust)

Հավատարմագրային կառավարման սույն մոդելի էությունը կայանում է նրանում, որ հավատարմագրային կառավարիչը կառավարում է պաշտոնատար անձի մասնաբաժինը՝

առանց պաշտոնյայի «իմացության» կամ ներգրավման: Մոդելի հիմնական առավելությունն այն է, որ ապահովվում է ազդեցության ամբողջական տարանջատումը: Այդուհանդերձ, այն նաև պահանջում է վստահության բարձր մակարդակ հավատարմագրային կառավարչի անկախության նկատմամբ: Ընդ որում, հավատարմագրային կառավարման սույն մեխանիզմի պարագայում սահմանվում են որոշակի պարտադիր պայմաններ, որոնցից ամենաառանցքայինը կազմակերպության հիմնադրի (բաժնետիրոջ) և հավատարմագրային կառավարչի միջև փոխկապակցվածության և միասնական շահի բացակայությունն է: Մյուս կարևոր պայմանը հանդիսանում է այն, որ հավատարմագրային կառավարման հիմնադիրը չպետք է որևէ եղանակով միջամտի հավատարմագրային կառավարման գործընթացին: Նա չպետք է ուղղակի կամ անուղղակի կարգով ցուցումներ տա կառավարչին, ստանա որևէ տեղեկատվություն կառավարման ներքին գործընթացի վերաբերյալ: Կառավարման հիմնադիրը կարող է որոշակի պարբերականությամբ, օրինակ՝ տարեկան կամ կիսամյակային կտրվածքով ստանալ միայն ընդհանուր տեղեկատվություն կառավարման հանձնված ակտիվների վերաբերյալ և ստանալ ակտիվների կառավարումից գոյացած եկամուտը: Առանձին երկրներում հավատարմագրային կառավարչի և կառավարման հանձնված գույքի վերաբերյալ տեղեկատվությունը սահմանված ժամկետում փոխանցվում է պետական լիազոր մարմնին: Ընդ որում, երկրների մի մասում կառավարչի նշանակումն իրականացվում է պետական մարմնի համաձայնությունը ստանալուց հետո: Նման մեխանիզմ կիրառվում է, օրինակ, Ուկրաինայում, ԱՄՆ-ում, Կանադայում, Մեծ Բրիտանիայում և այլ երկրներում: Հանրային ծառայությունում մասնավոր և հանրային շահերի հավասարակշռման համատեքստում այս մոդելն է առաջարկում նաև Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպությունը (ՏՀՀԿ): Մասնավորապես, հանրային ծառայությունում շահերի կառավարման ՏՀՀԿ ուղեցույցում որպես մասնավոր ֆինանսական շահի կառավարման միջոց առաջարկվում է «Կույր» հավատարմագրային կառավարման մոդելը: Պետք է նկատել, որ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 2022 թվականի փոփոխությունների հիմքում՝ որպես հիմնավորում, դրված էր սույն մոդելի տրամաբանությունը, որի առանձին տարրեր արտացոլվում են գործող կառուցակարգերում:

- **Որակավորված կառավարում**

Հավատարմագրային կառավարման հաջորդ տարածված մոդելը, այսպես կոչված, «Որակավորված կառավարում»-ն է: Այն, ընդհանուր առմամբ, «Կույր» հավատարմագրային կառավարման մոդելի նման է, սակայն հավատարմագրային կառավարիչների անկախության և հաշվետվությունների ավելի խիստ պահանջներով: Հիմնական առավելությունն այն է, որ ապահովվում են լրացուցիչ երաշխիքներ շահերի բախումից: Այդուհանդերձ, իրականացման համար ավելի բարդ է և ռեսուրսներ պահանջող: Տվյալ դեպքում խոսքը գնում է ոչ միայն հիմնադրի հետ համատեղ շահերի կամ փոխկապակցվածության բացակայության, այլ մասնագիտացված հավատարմագրային կառավարման ինստիտուտի առկայության մասին: Նման մոտեցում օգտագործվում է Ֆրանսիայում, Վրաստանում, ԱՄՆ-ում: Այն պահանջում է լիցենզավորված կառավարիչների առկայություն և կիրառվում է հիմնականում այն իրավական միջավայրում, որտեղ «Կույր» հավատարմագրային կառավարումը նպատակահարմար կամ արդյունավետ չէ:

Ի լրումն՝ առկա են նաև ավելի քիչ տարածված մեխանիզմներ, ինչպես օրինակ՝ վաճառքը և նոր ներդրումները: Տվյալ դեպքում պաշտոնատար անձինք վաճառում են «անհամատեղելի բաժնեմասերը» և հասույթը ներդրում են չեզոք հիմնադրամներում կամ այլ ոչ հակասող գործիքներում: Մեկ այլ գործիք է իրավական վերահսկողությամբ ինքնական հրապարակումը: Տվյալ դեպքում պաշտոնատար անձինք բացահայտում են իրենց բաժնեմասերը և հանձնում են անկախ վերահսկողության՝ առանց կառավարման իրավունքների փոխանցման: Սույն մոդելն ավելի քիչ միջամտող և հեշտ իրագործելի է, սակայն մեծապես հիմնված է հանրային վստահության և արդյունավետ մոնիթորինգի վրա: Առանձին երկրների փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ որոշ դեպքերում ներդրվում են ավելի ազատականացված մոտեցումներ, որոնց դեպքում, սակայն, նախատեսվում են շահերի կառավարման առավել համապարփակ մեխանիզմներ:

Ինչ վերաբերում է հավատարմագրային կառավարման պայմանագրերի գրանցման պահանջին՝ պետք է նկատել, որ տարբեր պետություններ այս առումով կրկին տարբերակված ընթացակարգեր են նախատեսում: Որոշ դեպքերում հավատարմագրային կառավարման պայմանագրերը ենթակա են գրանցման կանխարգելիչ մարմիններում (ԱՄՆ), որոշ դեպքերում դրանք ներկայացվում են, օրինակ, հայտարարագրման համակարգերի միջոցով,

կամ առկա են պայմանագրերի գրանցման առանձին ռեեստրեր: Անկախ այն հանգամանքից, թե պետությունը հավատարմագրային կառավարման որ մոդելը կամ մոդելների համակցությունն է որդեգրում, կարևոր է, որ գործընթացը լինի օրենսդրությամբ պատշաճ սահմանված և իրագործելի:

Ամփոփելով վերոգրյալը՝ հավատարմագրային կառավարման գործընթացի արդյունավետության բարձրացման համար անհրաժեշտ է՝

- ✚ Ընդլայնել փոխկապակցված անձանց շրջանակը՝ նախատեսելով պաշտոն զբաղեցնող անձի կամ վերջինիս ընտանիքի անդամների կողմից հիմնադրված կամ իր կամ ընտանիքի անդամների մասնակցությամբ առևտրային կազմակերպությունների կառավարմանը գույքի հանձնման արգելք,
- ✚ նախատեսել նախկինում կնքված, բայց գործող պայմանագրերի պետական գրանցման օրենսդրական պահանջ,
- ✚ նախատեսել բաժնետիրական ընկերությունների բաժնեմասերի կառավարման պայմանագրերի գրանցման օրենսդրական պահանջ,
- ✚ օրենսդրությամբ հստակեցնել առևտրային կոոպերատիվներում մասնակցության (փայ ունենալու) դեպքում հավատարմագրային կառավարման պարտավորությունը և անհրաժեշտության դեպքում՝ գրանցման ընթացակարգը,
- ✚ ձևավորել մասնագիտացված հավատարմագրային կառավարիչների ինստիտուտ, ինչը նաև կնպաստի կառավարման գործընթացի նկատմամբ վստահության բարձրացմանը և մշակույթի փոփոխությանը:

1.3.2 Անհամատեղելիության պահանջների 2024 թվականի մշտադիտարկում

Հանձնաժողովը, համաձայն «Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» օրենքի 23-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի, հետևում է պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց, համայնքների ղեկավարների, նրանց տեղակալների, Երևան համայնքի վարչական շրջանների ղեկավարների, նրանց տեղակալների պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից օրենքով սահմանված անհամատեղելիության պահանջների և այլ սահմանափակումների պահպանմանը:

Սույն գործառույթի ապահովման շրջանակներում Հանձնաժողովը 2024 թվականին նախաձեռնել է տարածքային և տեղական մակարդակում ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձանց շրջանում անհամատեղելիության պահանջների պահպանման մշտադիտարկում:

Մշտադիտարկումն իրականացվել է Հանձնաժողովի կողմից հաստատված պլանի համաձայն, որը հրապարակվել է 2024 թվականի հունիսի 5-ին՝ <http://cpcarmenia.am/hy/news/item/2024/06/05/1/>:

Ուսումնասիրության սուբյեկտ են սահմանվել ՀՀ խոշորացված համայնքների ղեկավարները, ինչպես նաև ՀՀ բոլոր մարզպետները և նրանց տեղակալները՝ ընդհանուր թվով 105 պաշտոնատար անձ:

Մշտադիտարկումը նպատակ է հետապնդել ուսումնասիրության և տվյալների համադրման միջոցով դուրս բերել տարածքային կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձանց շրջանում առկա անհամատեղելիության պահանջների խախտումները, վերլուծել դրանց հնարավոր պատճառները և, որպես վերջնականապես, ձեռնարկել համապատասխան միջոցառումներ՝ նվազեցնելու խախտումների քանակը, ինչպես նաև իրազեկման և վերապատրաստումների միջոցով հնարավորին կառավարելի դարձնելու անհամատեղելիության պահանջների պահպանմանն առնչվող խնդիրները:

Մշտադիտարկման շրջանակներում ուսումնասիրվել են նշված անձանց՝ առևտրային արժեթղթերի տիրապետման, այլ աղբյուրից վարձատրության ստացման, առևտրային կազմակերպություններում մասնակցություն կամ ներկայացվածություն ունենալու կամ այլ եղանակով ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու, կարգավիճակով չպայմանավորված պաշտոններ զբաղեցնելու վերաբերյալ տվյալները: Ի տարբերություն նախորդ տարիների՝ 2024 թվականի մշտադիտարկմամբ ընդլայնվել է ուսումնասիրությունների շրջանակը. բացի անհամատեղելիության պահանջների պահպանման ստուգումից՝ ուսումնասիրվել են պաշտոնատար անձանց հետ փոխկապակցված առևտրային կազմակերպությունների՝ պետական և համայնքային գնումների գործընթացներին մասնակցությունը և շահերի բախման կարգավորումների հնարավոր խախտման դեպքերը:

Արդյունքում արձանագրվել է, որ՝

- ❖ **105** պաշտոնատար անձից **40**-ի (կամ 38 տոկոսի) հետ օրենքի իմաստով փոխկապակցված անձինք՝ ընտանիքի անդամները, զբաղվում են ձեռնարկատիրական գործունեությամբ (ունեն գործող առևտրային կազմակերպություններում մասնակցություն կամ ներկայացված են դրանց կառավարման մարմիններում, կամ հաշվառված են որպես անհատ ձեռնարկատեր),
- ❖ **9** դեպքում արձանագրվել է, որ փոխկապակցված անձանց մասնակցությամբ առևտրային կազմակերպությունները կամ փոխկապակցված անհատ ձեռնարկատերերը մասնակցել են համայնքային գնումների գործընթացների, ընդ որում **7 դեպքում՝** նույն այն համայնքում, որտեղ փոխկապակցված անձինք զբաղեցրել են համայնքի ղեկավարի պաշտոնը, մյուս երկու դեպքում՝ պատվիրատու հանդիսացել են այլ համայնքներ:
- ❖ Փոխկապակցված անձանց մասնակցությամբ կամ վերջիններիս կողմից ղեկավարվող ընկերությունների մեծամասնությունը, թեև հիմնադրվել է տարբեր ժամանակահատվածներում և հիմնականում՝ նախքան Մշտադիտարկման սուբյեկտ հանդիսացող անձանց կողմից պաշտոնի ստանձնումը, այնուամենայնիվ, պետական և համայնքային գնումներին առավել ակտիվ մասնակցություն են ցուցաբերել փոխկապակցված անձանց պաշտոնավարման ընթացքում: Ընդ որում, որոշ ընկերություններ հիմնադրվել են ուսումնասիրության սուբյեկտ հանդիսացող պաշտոնատար անձանց կողմից՝ նախքան պաշտոնի ստանձնումը, իսկ պաշտոնի ստանձնումից հետո՝ դրանցում վերջիններիս բաժնեմասերն օտարվել են ընտանիքի անդամներին, ովքեր հետագայում մասնակցել են համապատասխան համայնքներում հայտարարված գնման գործընթացների:
- ❖ Պաշտոնատար անձանց կողմից շահերի բախման իրավիճակներում կնքված պայմանագրերի առարկան հիմնականում վերաբերել է շինարարական աշխատանքների, վառելիքի, այդ թվում՝ բնական գազի ձեռքբերման, ավտոմեքենաների տեխսպասարկման և ուղևորափոխադրումների ծառայությունների մատուցման բնագավառներին:

❖ Հանձնաժողովը մշտադիտարկման արդյունքում շահերի բախման իրավական կարգավորումների խախտման՝ մասնավորապես՝ շահերի բախման իրավիճակի վերաբերյալ Հանձնաժողովին գրավոր հայտարարություն չներկայացնելու հիմքով համապատասխան պաշտոնատար անձանց նկատմամբ հարուցել է թվով **3 վարչական վարույթ՝ ՎԻՎ/81/2025, ՎԻՎ/15/2025 և ՎԻՎ/83/2025**, որոնց արդյունքում վերջիններիս նկատմամբ կիրառվել է վարչական տույժ: Նշված 3 դեպքերում Հանձնաժողովն արձանագրել է, որ համայնքի ղեկավարի պաշտոն զբաղեցնող անձինք, որպես պատվիրատուի ղեկավար, համայնքային կարիքների համար պատվիրված գնման գործընթացների արդյունքում պայմանագրեր են կնքել իրենց հետ փոխկապակցված անձանց կամ նրանց մասնակցությամբ առևտրային կազմակերպությունների հետ:

Պաշտոնատար անձանց շահերի հայտարարագրերի և Հանձնաժողովին հասանելի տեղեկատվական աղբյուրների տվյալների ուսումնասիրության արդյունքում պարզվել է, որ՝

- ❖ 105 պաշտոնատար անձանցից 54-ը (կամ 51.4 %-ը) երբևէ չի ունեցել մասնակցություն կամ ներկայացվածություն առևտրային կազմակերպություններում:
- ❖ 105 պաշտոնատար անձանցից 51-ը (կամ 46.6%-ը) տարբեր ժամանակահատվածներում մասնակցություն կամ ներկայացվածություն են ունեցել առևտրային կազմակերպություններում կամ հաշվառված են եղել որպես անհատ ձեռնարկատեր:
- ❖ 33 դեպքում արձանագրվել է, որ պաշտոնատար անձանց կողմից նախքան պաշտոնի ստանձնումը կազմակերպության մասնակցությունը կամ ներկայացվածությունը, ինչպես նաև Ա/Ձ-ի գործունեությունը դադարեցվել են:
- ❖ Բոլոր այն դեպքերում, երբ ուսումնասիրության արդյունքներով պարզվել է, որ առևտրային կազմակերպությունների գործունեությունը ժամանակավորապես դադարեցված է, Հանձնաժողովը դրանց գործունեության դադարեցման հիմքերի և ժամկետների վերաբերյալ տեղեկություններ է հայցել իրավասու մարմիններից: Առանձին դեպքերում տեղեկատվություն է հայցվել նաև Ա/Ձ-ների և առևտրային

կազմակերպությունների՝ փաստացի իրացման շրջանառության առկայության վերաբերյալ: Նշվածի համատեքստում հարցումներ են կատարվել ՊԵԿ՝ 8 անհատ ձեռնարկատիրոջ և 6 առևտրային կազմակերպության վերաբերյալ: Ստացված տվյալների գնահատմամբ արձանագրվել է, որ 6 առևտրային կազմակերպությունների գործունեությունը դադարեցված է եղել մինչև պաշտոնատար անձանց կողմից պաշտոնի ստանձնումը, իսկ ԱԶ-ների դեպքում («գործող» կարգավիճակ ունեցող)՝ բացակայել է իրացման շրջանառությունը:

- ❖ Ուսումնասիրության շրջանակներում էական նշանակություն ունեցող հանգամանքների վերաբերյալ հարցումներ են կատարվել նաև մշտադիտարկման սուբյեկտ հանդիսացող պաշտոնատար անձանց:
- ❖ Պաշտոնատար անձանցից մեկը պաշտոնավարման ընթացքում ունեցել է գործող առևտրային կազմակերպություններում բաժնեմասնակցություն: Վերջինիս բաժնեմասն օրենքի պահանջների համապատասխան հանձնված է եղել հավատարմագրային կառավարման: 1 դեպքում արձանագրվել է, որ պաշտոնատար անձի բաժնեմասը հանձնված է եղել հավատարմագրային կառավարման օրենքի պահանջների խախտմամբ (հավատարմագրային կառավարիչ է հանդիսացել ֆիզիկական անձը):
- ❖ Մշտադիտարկման արդյունքում անհամատեղելիության պահանջի առերևույթ խախտում է արձանագրվել երեք անձի մոտ, մի դեպքում՝ գործող առևտրային կազմակերպության բաժնեմասն օրենքով սահմանված կարգով հավատարմագրային կառավարման չհանձնելու, մյուս դեպքում՝ հավատարմագրային կառավարման պահանջների խախտմամբ հանձնելու, և վերջին դեպքում՝ պաշտոնավարման ընթացքում առևտրային կազմակերպության ներկայացուցչական գործառույթներին ներգրավվածության հիմքով:

Մշտադիտարկման շրջանակներում, ի թիվս անհամատեղելիության պահանջներին առնչվող խախտումների, արձանագրվել են պաշտոնատար անձանց կողմից, ինչպես նաև վերջիններիս ընտանիքի անդամների կողմից հայտարարագրմանը ներկայացվող պահանջների խախտումներ, մասնավորապես՝ հայտարարագրման ենթակա տվյալների չհայտարարագրման կամ թերի հայտարարագրման, որոշ դեպքերում՝ հայտարարագրերի

չներկայացման դրսևորումներով: Հանձնաժողովի կողմից ընդհանուր՝ 42 անձանց նկատմամբ (պաշտոնատար անձ և ընտանիքի անդամներ) իրականացված գործընթացների արդյունքում՝ 20 դեպքով հարուցվել է վարչական վարույթ, 9 դեպքով որոշվել է ավարտել ուսումնասիրությունը և առաջարկել հայտարարագրի ուղղում:

2024 թվականին իրականացված մշտադիտարկման արդյունքներն ամբողջությամբ հասանելի են հետևյալ հղումով՝ <https://cpcarmenia.am/news/handznazhoghovn-ampopel-e-2024-tvakani-anhamategheliutyanyan-pahanjneri-pahpanman-mshtaditarkman-ardyunqnery/>:

Մշտադիտարկման արդյունքների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ տարածքային կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում սահմանված պաշտոններում ներկայում պաշտոնավարող անձանց շուրջ կեսը նախքան պաշտոնների ստանձնումը որևէ եղանակով ներգրավված է եղել ձեռնարկատիրական գործունեության մեջ, իսկ այն դեպքերում, երբ վերջիններս տիրապետել են առևտրային կազմակերպությունների կանոնադրական կապիտալում մասնաբաժնի, պաշտոնի ստանձնմամբ պայմանավորված իրենց բաժնեմասերն օտարել են ընտանիքի անդամներին: Առանձին դեպքերում արձանագրվել է, որ նշված ընկերությունները մասնակցում են համայնքային գնման գործընթացների, ընդ որում՝ նաև այն համայնքներում, որտեղ անձը զբաղեցնում է համայնքի ղեկավարի պաշտոնը (այսինքն՝ հանդիսանում է պատվիրատուի ղեկավար): Չնայած՝ նշված դեպքերում վարչական վարույթի շրջանակներում քննության են առնվել միայն 2024 թվականի ընթացքում կնքված պայմանագրերը, նշված ընկերությունները համայնքային գնումների գործընթացների արդյունքում համայնքապետարանների հետ պայմանագրեր են կնքել նաև նախորդող տարիներին:

Նշված արձանագրումները վկայում են, որ չնայած պաշտոնատար անձինք պաշտոնի ստանձնումից հետո ֆորմալ առումով պահպանել են իրենց ներկայացվող անհամատեղելիության պահանջները՝ առկա են դիսկեր՝ ընտանիքի անդամների մասնակցությամբ կամ վերջիններիս կողմից փաստացի ղեկավարվող ընկերությունների գործունեության նկատմամբ պաշտոնատար անձանց ազդեցության պահպանման տեսանկյունից:

1.4 ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿՈՎ ՉՊԱՅՄԱՆԱՎՈՐՎԱԾ ՊԱՇՏՈՆՆԵՐԻ ԶԲԱՂԵՑՈՒՄԸ

Շահերի բախման իրավիճակները կառավարելու նպատակով օրենսդիրը սահմանափակել է հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների՝ պետական կամ տեղական ինքնակառավարման այլ մարմիններում իրենց կարգավիճակով չպայմանավորված պաշտոն զբաղեցնելու հնարավորությունը: Հանձնաժողովը, որպես անհամատեղելիության պահանջները մեկնաբանող իրավասու մարմին, 2024 թվականին շարունակել է հանրային իշխանության մարմիններին և հանրային ծառայողներին տրամադրել խորհրդատվություն պաշտոնների համատեղելիության մասին, առանձին դեպքերում՝ դիմել իրավասու մարմիններ՝ պահանջելով քննել տվյալ մարմնում պաշտոնավարող անձանց կողմից արձանագրված առերևույթ խախտումները:

Հարկ է նկատել, որ հաշվետու տարում քննության առնված դեպքերի զգալի մասը վերաբերել է պետական տարբեր պաշտոններ, այդ թվում՝ պետական հայեցողական պաշտոններ զբաղեցնող անձանց կողմից զուգահեռաբար համայնքի ավագանու անդամի՝ համայնքային պաշտոն զբաղեցնելու դեպքերին: Հանձնաժողովը, ղեկավարվելով իրավահարաբերության պահին գործող «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի պահանջներով, արձանագրել է, որ նշված պաշտոնների համատեղումը հանգեցնում է անհամատեղելիության պահանջի խախտման: Միաժամանակ, ուսումնասիրությունների և խախտումների քննության արդյունքում արձանագրվել է, որ նշված խնդիրը պայմանավորված է եղել այն հանգամանքով, որ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքում 2022 թվականին կատարված փոփոխություններով անհամատեղելիության պահանջները բովանդակող՝ 31-րդ հոդվածի 1-ին մասում սահմանվել է բացառություն ավագանու անդամների համար, ինչը գործնականում հանգեցրել է սույն օրենքի և ոլորտային՝ «Տեղական ինքնակառավարման մասին» օրենքի դրույթների միջև որոշակի խզման և մեկնաբանման տարբերությունների: Գործնականում անհամատեղելիության պահանջների պահպանման վերաբերյալ առաջացած խնդիրների հաղթահարման անհրաժեշտությունից ելնելով՝ 2024 թվականի մայիսի 22-ին ընդունված՝ ««Հանրային ծառայության մասին» օրենքում փոփոխություն և լրացում կատարելու մասին» օրենքով (ՀՕ-226-Ն) և ««Տեղական ինքնակառավարման մասին» օրենքում փոփոխություններ կատարելու մասին» օրենքով (ՀՕ-227-Ն) նախատեսվել է բացարձակ

արգելք սույն պաշտոնների համատեղման առնչությամբ, և օրենքների դրույթները ներդաշնակեցվել են՝ բացառելով հետագա տարընթերցումները: Միաժամանակ, «Տեղական ինքնակառավարման մասին» օրենքի (ՀՕ-227-Ն) անցումային դրույթներով Օրենսդիրը նախատեսել է, որ սույն օրենքի գործողությունը չի տարածվում այն անձանց վրա, որոնք մինչև օրենքն ուժի մեջ մտնելը՝ այսինքն՝ մինչև 2024 թվականի մայիսի 25-ը հանրային պաշտոնը կամ հանրային ծառայության պաշտոնը համատեղել են համայնքի ավագանու անդամի պաշտոնի հետ: Այդ անձանց հնարավորություն է տրվել շարունակել համատեղ պաշտոնավարումը մինչև տվյալ նորընտիր ավագանու առաջին նիստի գումարման օրը: Վերոնշյալի հաշվառմամբ՝ Հանձնաժողովը անհամատեղելիության պահանջների մեկնաբանման իր լիազորության շրջանակներում հաշվետու տարում դիմումատուներին տրամադրել է համապատասխան պարզաբանումներ: Առանձին դեպքերում, երբ արձանագրվել է, որ անձինք, նախքան օրենքի ուժի մեջ մտնելը չեն համատեղել հանրային կամ հանրային ծառայության պաշտոններն ավագանու անդամի պաշտոնի հետ, Հանձնաժողովը դիմել է իրավասու մարմիններին՝ համապատասխան պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից անհամատեղելիության պահանջի առերևույթ խախտման հարցը քննելու առաջարկով:

1.5 ԱՅԼ ՎՃԱՐՈՎԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԻՐԱԿԱՆԱՑՈՒՄԸ

«Հանրային ծառայության մասին» օրենքով հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողներին արգելվում է կատարել վճարովի այլ աշխատանք, բացի գիտական, կրթական և ստեղծագործական աշխատանքից: Այլ աշխատանքի թույլատրելիության վերաբերյալ Հանձնաժողովը հաշվետու տարում ևս պարզաբանումներ է տրամադրել հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողներին: Որպես առավել էական կարելի է առանձնացնել հետևյալները, որոնց վերաբերյալ դիմումները կրել են պարբերական բնույթ.

Ստացված դիմումների մի մասը վերաբերել է զինվորական ծառայություն իրականացնող անձանց կողմից որպես խնամատար ծնող դառնալ ցանկացող անձ հաշվառվելու և խնամատարություն իրականացնելու հնարավորությանը: Հանձնաժողովը, հիմք ընդունելով «Հանրային ծառայության մասին» և «Զինվորական ծառայության մասին»

օրենքների իրավակարգավորումները, ինչպես նաև «Ընտանեկան օրենսգրքի» և «խնամատար ծնող դառնալու ցանկություն ունեցող անձանց ընտրության, հաշվառման, երեխայի խնամքը և դաստիարակությունը խնամատար ընտանիքում կազմակերպելու, խնամատար ծնող դառնալ ցանկացող անձանց ուսուցման, որակավորման և վերապատրաստման, խնամատար ընտանիքում հոգեզավակի խնամքի նկատմամբ վերահսկողության կարգերը, խնամատար ընտանիքին ամսական ժամանակահատվածով դրամական միջոցների վճարման կարգը» հաստատելու մասին ՀՀ Կառավարության՝ 2019 թվականի հունիսի 13-ի N 751-Ն որոշման կարգավորումները առաջ է քաշել դիրքորոշում առ այն, որ խնամատար ընտանիքներում երեխայի խնամքի և դաստիարակության կազմակերպումը պայմանագրային հիմունքներով իրականացվող վճարովի գործունեություն է՝ ծառայությունների մատուցում, ինչը, միաժամանակ, չի հանդիսանում «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի իմաստով թույլատրելի՝ այլ վճարովի աշխատանք, ուստի, արձանագրվել է, որ հանրային ծառայողի, այդ թվում՝ զինվորական ծառայողի կողմից անձամբ խնամատարություն ստանձնելը և խնամատարության պայմանագրի կողմ հանդիսանալը գործող իրավակարգավորումների պայմաններում թույլատրելի չէ:

Ստացված դիմումների մի մասը վերաբերել է հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց կողմից հասարակական կազմակերպությունների հիմնադրման, դրանց անդամակցության կամ ղեկավարման հնարավորությանը: Հանձնաժողովը, հիմք ընդունելով «Հանրային ծառայության մասին» և «Հասարակական կազմակերպությունների մասին» օրենքների իրավակարգավորումները, մեկնաբանել է, որ ոչ առևտրային կազմակերպությունում պաշտոն զբաղեցնելու կամ վերջինիս անդամակցելու արգելք հանրային ծառայողների համար օրենսդրությամբ նախատեսված չէ՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ նշվածի դիմաց հանրային ծառայողը ստանում է վարձատրություն կամ այլ եկամուտ:

Առանձին դեպքերում Հանձնաժողովը դիրքորոշում է ներկայացրել նաև կրթական և ստեղծագործական աշխատանքների վերաբերյալ, որոնք յուրաքանչյուր դեպքում մեկնաբանվում են՝ հիմք ընդունելով անձանց կողմից ներկայացված կոնկրետ հանգամանքները և աշխատանքային գործառույթները (դրանց բնույթը):

Հարկ է նշել, որ վճարովի այլ աշխատանք իրականացնելու սահմանափակումը կարիք ունի վերանայման, իսկ թույլատրելի աշխատանքների շրջանակը՝ ընդլայնման, ինչը թույլ կտա մի կողմից չսահմանափակել որակյալ կադրերի մուտքը պետական կառավարման համակարգ, մյուս կողմից կապահովի ներպետական կարգավորումների համապատասխանությունը միջազգային ընդունված չափանիշներին: Նշվածը, որպես ռազմավարական նպատակ, արձանագրվել է նաև 2023-2026 թվականների Հակակոռուպցիոն ռազմավարության գործողությունների ծրագրով:

Վճարովի այլ աշխատանքի իրականացման սահմանափակման մեղմման նպատակով Հանձնաժողովի հետ համագործակցությամբ Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի կողմից 2024 թվականի երկրորդ կիսամյակում մշակվել և շրջանառվել է օրենսդրական փոփոխությունների նախագիծ, որով առաջարկվել է սահմանել հանրային ծառայության մասնագիտական պաշտոններ զբաղեցնող անձանց համար վճարովի այլ աշխատանքի իրականացման հնարավորություն՝ թույլտվության ստացման կառուցակարգերի և շահերի բախման կառավարման հավելյալ մեխանիզմների ներդրման միջոցով: Հանձնաժողովի գնահատմամբ՝ նման մոտեցումը թույլ կտա լուծել որակյալ մասնագետների՝ պետական ծառայությունում ներգրավման խնդիրը, այն դարձնելով առավել մրցունակ և գրավիչ: Հանձնաժողովը նախագծի շուրջ ակտիվ քննարկումներ է ունեցել Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի հետ՝ համատեղ առաջարկներ ներկայացնելով իրավասու մարմնին:

Օրենսդրական վերանայումները, Հանձնաժողովի գնահատմամբ, կարևոր և անհրաժեշտ են ոչ միայն հումանիտար ոլորտներում աշխատանքի հնարավորության ամրագրման (ինչպես նշվում է հակակոռուպցիոն ռազմավարությամբ), այլև ոչ ռիսկային այլ ոլորտներում աշխատանքի իրականացման հնարավորությունը ապահովելու տեսանկյունից: Ընդ որում՝ նման փոփոխությունները թույլ կտան ներպետական կարգավորումներն ավելի մոտարկել միջազգային ընդունված ստանդարտներին, որտեղ առկա է անհարկի սահմանափակումների նվազեցման կամ բացառման միտում:

2. ՀԵՏԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՍԱՀՄԱՆԱՓԱԿՈՒՄՆԵՐԸ

Ըստ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 32-րդ հոդվածի կարգավորումների՝ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողներին արգելվում է պաշտոնից ազատվելուց հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում, ընդունվել աշխատանքի այն գործատուի մոտ կամ դառնալ այն կազմակերպության աշխատողը, որի նկատմամբ նա անմիջական հսկողություն է իրականացրել իր պաշտոնավարման վերջին մեկ տարվա ընթացքում: Միաժամանակ, սույն հոդվածով նախատեսված սահմանափակումները չպահպանելը, ըստ օրենքի, առաջացնում է կարգապահական պատասխանատվություն:

Հետաշխատանքային սահմանափակումներն, ըստ էության, ավարտվում են վերը նշված նորմով, որը, սակայն, պրակտիկայում կիրառելիություն չի ստանում՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ կարգապահական պատասխանատվությունը կարող է կիրառվել բացառապես պաշտոն զբաղեցնող անձի նկատմամբ, մինչդեռ, աշխատանքից ազատվելուց հետո վերջինս դադարում է այդպիսին հանդիսանալ, ինչն էլ օրենսդրական կարգավորումը դարձնում է ձևական:

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

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

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

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

Անհամատեղելիության պահանջների, դրանց ստուգման մեխանիզմների, այլ սահմանափակումների վերաբերյալ կարգավորումների կատարելագործման անհրաժեշտությունն ամրագրվում է նաև Հայաստանի Հանրապետության վարկանիշային գնահատման զեկույցներում, այդ թվում՝ ԳՐԵԿՈՒ-ի՝ Հայաստանի գնահատման 5-րդ շրջափուլի զեկույցում: Զեկույցը, մասնավորապես, նշում է, որ արտաաշխատանքային դրույթները թույլ են թե՛ կարգավորման շրջանակի (վերաբերելիության), թե՛ մոնիթորինգի և կիրարկման տեսանկյունից: Սա, ըստ գնահատող թիմի, համակարգի վճռորոշ թուլությունն է՝ առավել ևս հաշվի առնելով Հայաստանում քաղաքական և տնտեսական շահերի համընկնումը: Այլ սահմանափակումների, մասնավորապես՝ արտաաշխատանքային սահմանափակումների խնդիրներին է անդրադառնում նաև Տնտեսական զարգացման և համագործակցության կազմակերպությունը Հայաստանի գնահատման 5-րդ փուլի զեկույցում, ըստ որի՝ սույն հիմքով գնահատման շրջանում քննություններ չեն իրականացվել և պատասխանատվություն չի կիրառվել: Ընդ որում՝ սույն զեկույցի իմաստով անհրաժեշտ է, որպեսզի ներպետական օրենսդրությամբ սահմանվի արտաաշխատանքային սահմանափակումների խախտմամբ կնքված պայմանագրերի չեղարկում, իսկ խախտման համար գործի հստակ սահմանված և համաչափ պատասխանատվություն: Այսպիսով, անհրաժեշտ է առկա միջազգային փորձի տեղայնացմամբ օրենսդրորեն հստակեցնել արտաաշխատանքային

սահմանափակումները, դրանց կիրառման պայմանները և պատասխանատվության կառուցակարգերը:

Անդրադառնալով կարգավորումների կիրառման պրակտիկային՝ հարկ է նշել, որ Հանձնաժողովի գործունեության ընթացքում այլ սահմանափակումներին, հատկապես արտաաշխատանքային կարգավորումներին վերաբերելի դիմում-գրությունները և մեդիա հրապարակումները քանակապես եղել են ամենաքիչը նաև 2024 թվականին: Հաշվետու տարում Հանձնաժողովում այլ սահմանափակումների վերաբերյալ իրականացրել է 5 ուսումնասիրություն, որից 1-ը՝ մեդիա հրապարակման հիման վրա, 4-ը՝ դիմումների: Ստացված դիմումների վերաբերյալ Հանձնաժողովը տրամադրել է համապատասխան պարզաբանումներ: Դրանք հիմնականում վերաբերել են մերձավոր ազգակցությամբ կամ խնամիությամբ կապված անձանց հետ անմիջական վերադասությամբ աշխատանքի արգելքին, ինչպես նաև հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների՝ երրորդ անձանց ներկայացուցիչը լինելու արգելքին: Նշված ցածր ցուցանիշները ևս մեկ անգամ փաստում են այլ սահմանափակումների ինստիտուտի թերի կայացվածությունը և այդ ուղղությամբ գործուն քայլեր ձեռնարկելու հրատապությունը:

3. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ԿԱՌՈՒՑԱԿԱՐԳԵՐԸ

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

Օրենսդրական փոփոխությունների արդյունքում հստակեցվել են շահերի բախման սահմանումը, «մասնավոր շահ» հասկացությունը, փոխկապակցված անձանց շրջանակը, ինչպես նաև շահերի բախման իրավիճակի լուծմանն ուղղված քայլերը: Շահերի բախման կարգավորումները խախտելու համար ներդրվել է վարչական պատասխանատվություն՝

«Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» օրենսգրքով՝ ի հավելումն գործող կարգապահական պատասխանատվության:

Հանձնաժողովը օրենսդրական կարգավորումների կիրառման արդյունքում արձանագրել է, որ նշված փոփոխություններով պայմանավորված շահերի բախման կարգավորումների պահպանման նկատմամբ հսկողությունը դարձել է ավելի արդյունավետ, իսկ խախտումների դեպքում Հանձնաժողովը հիմնականում հնարավորություն է ունեցել հարուցելու համապատասխան վարույթներ:

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

Հարկ է նշել, որ չնայած ներդրված մեխանիզմներն օրենսդրական լրացուցիչ երաշխիքներ են ստեղծում շահերի բախման կարգավորումների պահպանման վերահսկողության տեսանկյունից՝ ձևավորված պրակտիկան վկայում է, որ շահերի բախման ոլորտում շարունակում են առկա լինել լուրջ մարտահրավերներ, այդ թվում՝ օրենսդրական բացերի տեսքով, որոնք էապես նվազեցնում են շահերի բախման կառուցակարգերի արդյունավետությունը:

Թե՛ օրենսդրական վերոնշյալ փոփոխություններից առաջ և թե՛ դրանից հետո շահերի բախման և կոռուպցիոն ռիսկերի տեսանկյունից առավել խոցելի ոլորտը եղել է պետական գնումների ոլորտը: Նշվածը նաև արձանագրվել է Բարեվարքության համակարգի վիճակի վերաբերյալ 2023 թվականի հաղորդմամբ:

2024 թվականին Հանձնաժողովն իրականացրել է շահերի բախման վերաբերյալ 51 ուսումնասիրություն, որից 31-ի դեպքում ուսումնասիրության հիմք են հանդիսացել մեղիա հրապարակումները, 20-ի դեպքում՝ այլ գերատեսչություններից ստացված գրությունները կամ քաղաքացիների դիմումները: Հատկանշական է, որ շահերի բախման դեպքերի վերաբերյալ ուսումնասիրությունների թիվը էապես աճել է նախորդ տարիների համեմատ: Որպես օրինակ, 2023 թվականին տարեկան կտրվածքով իրականացվել է 6 ուսումնասիրություն՝ մեղիա հրապարակումների և դիմումների հիման վրա: Նույն ցուցանիշն է գրանցվել նաև 2022 թվականին: Այսպիսով, 2024 թվականին նախորդ տարիների համեմատությամբ շահերի առերևույթ բախման դեպքերի և համապատասխանաբար՝ դրանց ուսումնասիրությունների թիվն աճել է 8.5 անգամ: Հարկ է նկատել, որ հաշվետու ժամանակահատվածում ուսումնասիրված հրապարակումների և գրությունների գերակշիռ մասն առնչվել է գնումների գործընթացներում, հատկապես՝ համայնքային գնումներում շահերի բախման դեպքերին, պատվիրատու մարմիններում պաշտոն զբաղեցնող անձանց հետ փոխկապակցված առևտրային կազմակերպությունների մասնակցությանը, համայնքային սեփականություն հանդիսացող հողամասերի՝ փոխկապակցված անձանց օտարման կամ օգտագործման, ինչպես նաև թույլտվությունների տրամադրմանը: Նշվածը վկայում է առանձին ոլորտներում շահերի բախմանն առնչվող խնդիրների՝ համակարգային և համատարած լինելու մասին:

Հանձնաժողովն օրենքով իրեն վերապահված լիազորությունների շրջանակներում 2024 թվականին իրականացված ուսումնասիրությունների արդյունքում արձանագրել է «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի և «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» օրենսգրքի պահանջների խախտումներ՝ շահերի բախման իրավիճակում պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից Հանձնաժողովին հայտարարություն չներկայացվելու դեպքեր, որոնց հիման վրա հարուցել է համապատասխան վարչական վարույթներ և վարչական պատասխանատվության ենթարկել համայնքի ղեկավարի պաշտոն զբաղեցնող 6 անձանց: Հաշվետու ժամանակահատվածում 8 դեպքում հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք նախքան որոշում ընդունելը կամ գործողություն կատարելը դիմել են Հանձնաժողով՝ հայցելով շահերի բախման իրավիճակների լուծման առնչությամբ

Հանձնաժողովի դիրքորոշումը/առաջարկությունը: 2 դեպքում Հանձնաժողովը հաղորդում է ներկայացրել Գլխավոր դատախազություն՝ ուսումնասիրության շրջանակներում հանգելով այն եզրահանգման, որ պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից կատարված արարքները (ընդունված որոշումները) կարող են պարունակել ՀՀ քրեական օրենսգրքով նախատեսված ենթադրյալ հանցագործության հատկանիշներ՝ խնդրելով քննության առնել դեպքերը քրեաիրավական նորմերով սահմանված հիմքերի առկայությունը պարզելու նպատակով: Մեկ դեպքում Հանձնաժողովի հաղորդման հիման վրա նախաձեռնվել է քրեական վարույթ, մյուս դեպքում Հանձնաժողովի ներկայացրած տեղեկությունները հիմք են հանդիսացել օպերատիվ ստուգման իրականացման համար:

Հարկ է նկատել, որ իրականացված ուսումնասիրությունների և արձանագրված խախտումների թվի տարբերությունը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ պետական գնումների գործընթացներին առնչվող քննությունների գերակշիռ մասի դեպքում օրենքի ձևական պահանջների պահպանված լինելու պարագայում Հանձնաժողովը հնարավորություն չի ունեցել հարուցելու շահերի բախման կարգավորումների առերևույթ խախտման համապատասխան վարույթներ, այլ քննության է առել նշված իրավիճակները բացառապես շահերի բախման իրավիճակում հայտարարություն չներկայացնելու պահանջի խախտման համատեքստում: Ընդ որում՝ շահերի բախմանը վերաբերող հանգամանքների մասին գրավոր հայտարարություն ներկայացնելու պարտավորությունը և դրա խախտման հիմքով պատասխանատվությունը ներդրվել է միայն 2023 թվականին, ինչը թեև որոշակիորեն կանխարգելում է շահերի բախման իրավիճակներում պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից որոշումների կայացումը կամ գործողությունների կատարումը, սակայն, բովանդակային առումով չի բացառում շահերի բախման իրավիճակները և ամբողջովին կառավարելի չի դարձնում դրանց առաջացման ռիսկերը:

Հարկ է նաև նշել, որ միայն հայտարարություն չներկայացնելու հիմքով հարուցվող վարչական իրավախախտման վերաբերյալ վարույթները և դրանց արդյունքում վարչական տույժի կիրառումը հանրային ընկալման տեսանկյունից խիստ անհամաչափ են դիտվում կատարված խախտումներին կամ խախտումների արդյունքում պատճառված վնասին, ինչը

լայն արձագանք է գտել նաև մի շարք լրատվական կայքերի, ոլորտային հասարակական կազմակերպությունների հրապարակումներում:

Հանձնաժողովը պետական գնումների գործընթացներում պրակտիկայում վերհանած շահերի բախման առերևույթ ռիսկերի՝ հատկապես գնումների գործընթացում քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձանց ներգրավվածության և ազդեցության, գնումների մասին օրենսդրության բացերի հաշվառմամբ՝ օրենսդրական փոփոխությունների առաջարկներ է ներկայացրել ոլորտը համակարգող իրավասու մարմնին: Վերհանված խնդիրները, մասնավորապես, վերաբերում են գնումների մասին օրենսդրությամբ փոխկապակցված անձանց շրջանակի՝ խիստ սահմանափակ լինելուն, շահերի բախման համապարփակ կարգավորումների՝ այդ թվում՝ շահերի բախման իրավիճակների լուծման, շահերի բախմամբ կայացված որոշումների (տվյալ դեպքում՝ պայմանագրերի) չեղարկման կառուցակարգերի բացակայությանը: Միաժամանակ, գնումների գործընթացների նկատմամբ վերահսկողության իմաստով առկա են մարտահրավերներ, որոնք առավել ակնհայտ են համայնքային գնումների ոլորտում:

Որպես հնարավոր լուծում՝ գնումների մասին օրենսդրության վերանայման շրջանակներում Հանձնաժողովն առաջարկվել է ընդլայնել փոխկապակցված անձանց շրջանակը՝ տարածելով այն պատվիրատու մարմնում ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձանց նկատմամբ (գործող կարգավորումներով՝ շահերի բախումը մասամբ կարգավորվում է միայն գնահատող հանձնաժողովի անդամների համար): Սա թույլ կտա բացառել պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց հետ փոխկապակցված առևտրային կազմակերպությունների մասնակցությունը պետական գերատեսչությունների և հատկապես՝ պաշտոն զբաղեցնող անձանց ղեկավարած գերատեսչությունների պատվիրած մրցույթներին՝ նպաստելով պետական գնումների գործընթացի նկատմամբ հանրային վստահության բարձրացմանը: Օրենսդրական նշված վերանայումը նախատեսված է եղել նաև 2023-2026 թվականների հակակոռուպցիոն ռազմավարության գործողությունների ծրագրով, ըստ որի՝ պետք է բացառվեն պետական բարձրաստիճան պաշտոնյաների և նրանց ընտանիքի անդամների ուղղակի և անուղղակի մասնակցությունը պետական գնումների գործընթացում:

Չնայած «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի փոփոխություններին՝ հարկ է նկատել, որ շահերի բախման կառուցակարգեր օրենսդրությամբ նախատեսված են ոչ բոլոր պաշտոնների (պաշտոնների խմբերի) համար: Մասնավորապես՝

- «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 33-րդ հոդվածի դրույթները տարածվում են պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց (բացառությամբ պատգամավորի), համայնքների ղեկավարների, նրանց տեղակալների, Երևան համայնքի վարչական շրջանների ղեկավարների, նրանց տեղակալների պաշտոն զբաղեցնող անձանց, ինչպես նաև հանրային ծառայողների վրա: Շահերի բախման կարգավորումներն, այսպիսով, չեն տարածվում ներկայում համայնքային վարչական, հայեցողական պաշտոններ զբաղեցնող անձանց նկատմամբ:
- Դատավորի, Բարձրագույն դատական խորհրդի անդամի վրա սույն հոդվածի 5-րդ, 6-րդ, 7-րդ, 8-րդ, 9-րդ և 10-րդ մասերը չեն տարածվում: Վերջիններիս նկատմամբ կիրառելի են հոդվածի՝ շահերի բախման հասկացությունը բովանդակող դրույթները: Միաժամանակ, դատավորի շահերի բախումը կարգավորվում է Դատական օրենսգրքով՝ դատավորի վարքագծի կանոնների ներքո նախատեսելով շահերի բախում թույլ չտալու պարտավորությունը և առանձին հոդվածով կանոնակարգելով ինքնաբացարկի դեպքերը, սակայն նշված կարգավորումների ներքո պաշտոնական լիազորությունների վրա ազդեցություն ունեցող հարաբերությունների շրջանակն ավելի սահմանափակ է և առավելապես միտված է մերձավոր ազգակցությամբ պայմանավորված փոխկապակցվածության պարագայում հնարավոր ազդեցության չեզոքացմանը:
- Հակակոռուպցիոն ռազմավարության շրջանակներում 2024 թվականին նախաձեռնվել է օրենսդրական փոփոխությունների գործընթաց՝ ապահովելու ծառայության առանձին տեսակների համար ոլորտային օրենքներով շահերի բախման կարգավորումների համապատասխանեցումը «Հանրային ծառայության մասին» օրենքին, այդ թվում նաև շահերի բախման նոր սահմանման իրացումը ոլորտային օրենքներում: Այդուհանդերձ, փոփոխությունները դեռևս ընդունված չեն, ուստի, ծառայության առանձին տեսակների դեպքում շահերի բախման կառուցակարգերը շարունակում են մնալ թերի: Համայնքի

ավագանու անդամի պաշտոն զբաղեցնող անձանց համար համապատասխան կարգավորումներ են նախատեսվում «Տեղական ինքնակառավարման մասին» օրենքով, որոնք համապարփակ չեն և չեն անդրադառնում շահերի բախման իրավիճակների լուծման կառուցակարգերին:

Ընդ որում, 2023-2026 թվականների հակակոռուպցիոն ռազմավարության գործողությունների ծրագրով նախատեսվել է շահերի բախման նոր սահմանման իրացումը, որի շրջանակներում դատավորների, ԱԺ պատգամավորների, համայնքի ավագանու անդամների, ինչպես նաև հանրային ծառայության առանձին ոլորտների առանձնահատկություններով պայմանավորված կարգավորումները պետք է համապատասխանեցվեն «Հանրային ծառայության մասին» օրենքին: Միաժամանակ, ռազմավարությամբ և դրա գործողությունների ծրագրով անդրադարձ չի կատարվել համայնքային վարչական և հայեցողական պաշտոնների զբաղեցնող անձանց համար շահերի բախման կարգավորումների սահմանմանը կամ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի կարգավորումների՝ նրանց նկատմամբ տարածմանը: Նշվածով պայմանավորված՝ անհրաժեշտ է օրենսդրական փոփոխությունների միջոցով ապահովել նշված սուբյեկտների համար շահերի բախման կարգավորումների նախատեսումը, ինչպես նաև վերջիններիս շահերի բախման իրավիճակների քննության ընթացակարգերը:

Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների կողմից պաշտոնեական պարտականությունների կատարման ընթացքում ստացված նվերների հաշվառման գործընթացի կազմակերպումը

«Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» օրենքի 23-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1.3 կետի համաձայն՝ Հանձնաժողովի գործառույթներից է հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների կողմից նվերներ ընդունելու սահմանափակումների պահպանմանը հետևելը, նվերների հաշվառման գործընթացը կանոնակարգելը և վերահսկելը: Միաժամանակ, Հանձնաժողովի լիազորությունների ներքո ամրագրվում է հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների նվերների

հաշվառման ռեեստրի վարումը և նվերների հաշվառման ռեեստրի հրապարակման ենթակա տվյալների հրապարակումը:

Զուգահեռաբար՝ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների կողմից պաշտոնեական պարտականությունների իրականացման կապակցությամբ ստացված նվերների հաշվառման, հանձնման գործընթացների կանոնակարգման լիազորությունը «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով Հանձնաժողովին է վերապահվել 2023 թվականից:

Նշված լիազորությունների համատեքստում հաշվետու տարում իրականացվել են հետևյալ աշխատանքները.

- Նվերների հաշվառման, հանձնման և գնահատման, նվերների հաշվառման ռեեստրի վարման և ներկայացված տվյալներում փոփոխությունների կատարման, նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտման դեպքերի վերաբերյալ տեղեկությունների տրամադրման կարգերը, ինչպես նաև ռեեստրում լրացման և հրապարակման ենթակա տվյալների ցանկերը սահմանվել են Հանձնաժողովի՝ 2023 թվականի դեկտեմբերի 22-ի որոշմամբ, և ուժի մեջ մտել 2024 թվականի հունվարի 1-ից:
- 2024 թվականի հունվարին հրապարակվել է նաև նվերների հաշվառման էլեկտրոնային ձևաթուղթը, որով, նախքան նվերների հաշվառման ռեեստրի գործարկումը, իրականացվում է նվերների հաշվառումը:
- Միաժամանակ, 2024 թվականի ապրիլի 11-ին ընդունված՝ ««Պետական գույքի կառավարման մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-148-Ն, «Հանրային ծառայության մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-149-Ն, «Պետական արարողակարգի մասին» օրենքում լրացում կատարելու մասին» ՀՕ-150-Ն օրենքներով վերանայել են հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների կողմից պաշտոնեական պարտականությունների իրականացման հետ կապված նվերներ ընդունելու արգելքին առնչվող իրավակարգավորումները, թույլատրելի համարվող նվերների շրջանակը, արարողակարգային նվերների հաշվառման առանձնահատկությունները: Վերոգրյալով

պայմանավորված՝ Հանձնաժողովը հաշվետու ժամանակահատվածում նախաձեռնել է հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների կողմից պաշտոնեական պարտականությունների իրականացման կապակցությամբ ստացված նվերների հաշվառման, հանձնման և գնահատման, նվերների հաշվառման ռեեստրի վարման և ներկայացված տվյալներում փոփոխությունների կատարման, նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտման դեպքերի վերաբերյալ տեղեկությունների տրամադրման կարգերը հաստատելու մասին իր՝ 2023 թվականի դեկտեմբերի 22-ի թիվ 01-Ն որոշման փոփոխությունները:

- Հանձնաժողովի՝ 2024 թվականի օգոստոսի 2-ի N 05-Ն որոշմամբ, հիմք ընդունելով Պետական արարողակարգի ծառայության՝ նվերների հաշվառման լիազորության ամրագրումը, վերանայվել է նվերների հաշվառման գործընթացը, հաշվառման ենթակա նվերների շրջանակը համապատասխանեցվել է «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով նախատեսված կարգավորումներին, սահմանվել են շուտ փչացող կամ պահպանման էական ծախսեր պահանջող գույքի հանձնման կարգավորումներ և կատարվել վերը նշված օրենսդրական փոփոխություններից բխող այլ ներդաշնակեցումներ:
 - Հանձնաժողովի մեկ այլ՝ 2024 թվականի նոյեմբերի 15-ի N 06-Ն որոշմամբ վերանայվել են նաև նվերների հանձնման գործընթացին առնչվող նորմերը՝ նախատեսելով առավել ճկուն ընթացակարգ վարչապետի, փոխվարչապետների, Հանրապետության նախագահի և Ազգային ժողովի նախագահի կողմից ստացվող նվերների հանձնման համար:
 - Հաշվետու տարվա ընթացքում Հանձնաժողովը մշակել և 2024 թվականի հունիսի 27-ին հրապարակել է Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների կողմից նվերների թույլատրելիության վերաբերյալ խորհրդատվական կարծիքի տրամադրման մեթոդական ուղեցույց՝ խորհրդատվության ստացման գործընթացը պարզեցնելու և նվերների ընդունման ու հաշվառման կարգավորումների պատշաճ կիրարկումն ապահովելու նպատակով:
- Ուղեցույցը կիրառելի է ոչ միայն Հանձնաժողովի, այլև բարեվարքության հարցերով

կազմակերպիչների և օրենքով սահմանված էթիկայի հանձնաժողովների կողմից նվերների թույլատրելիության հետ կապված իրավիճակի լուծմանն ուղղված գործողությունների վերաբերյալ խորհրդատվական կարծիք տրամադրելիս:

- Հանձնաժողովը հաշվետու տարում հաշվառման գործընթացի կազմակերպմանը զուգահեռ խորհրդատվություն և մեթոդական աջակցություն է տրամադրում հանրային և հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց, բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչներին՝ նվերների ընդունման սահմանափակումներին առնչվող հարցերի շուրջ (ամենօրյա ռեժիմով):

Կատարված փոփոխությունները հնարավորություն են տվել ապահովել հանրային և հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից ստացված նվերների հաշվառումը՝ հաշվառման ձևաթղթերի միջոցով և, սահմանված դեպքերում՝ պետության հանձնումը:

Այսպես, 2024 թվականին հաշվառվել և Հանձնաժողովի կողմից սահմանված կարգով հրապարակվել է նվերի հաշվառման 31 ձևաթուղթ: Ներկայում նվերների հաշվառման գործընթացը շարունակվում է դեռևս էլեկտրոնային ձևաթղթերի լրացման և ներկայացման միջոցով:

Չնայած կատարված աշխատանքներին՝ հարկ է նշել, որ 2024 թվականին ԱՄՆ ՄԶԳ կողմից ֆինանսավորվող ծրագրերի դադարեցմամբ պայմանավորված՝ կասեցվել են նաև նվերների հաշվառման էլեկտրոնային ռեեստրի կառուցման աշխատանքները: Ընդ որում՝ դրանց մի մասն արդեն իսկ իրականացվել էր 2024 թվականին ԱՄՆ ՄԶԳ ծրագրի աջակցությամբ, սակայն, ծրագրային ամբողջական ապահովումը, համաձայն պայմանագրի, նախատեսված էր 2025 թվականի առաջին կիսամյակում: Էլեկտրոնային ռեեստրի բացակայությունը լուրջ խոչընդոտ է գործընթացի վերլուծական բաղադրիչի ապահովման տեսանկյունից, իսկ ձևաթղթերի միջոցով հաշվառումը պահանջում է առավել մեծ մարդկային ռեսուրսներ՝ նկատի ունենալով, որ ձևաթղթերի ստուգման, հրապարակման աշխատանքներն ամբողջապես կատարվում են ձեռքով՝ Հանձնաժողովի աշխատակիցների կողմից:

Հարկ է նշել, որ Հանձնաժողովը ռեեստրի կառուցման, ինչպես նաև ԱՄՆ ՄԶԳ ֆինանսավորմամբ իրականացվող՝ կասեցված այլ նախաձեռնությունների իրականացման այլընտրանքային եղանակների և աջակցություն ստանալու նպատակով դիմել է նաև ՀՀ կառավարությանը:

ԳԼՈՒԽ 2. ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՎԻՃԱԿԸ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՆՁԻՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐՈՒՄ

Կոռուպցիայի կանխարգելման ոլորտում վիճակագրության վարման կառուցակարգերի ներդրում

«Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» օրենքի համաձայն՝ Հանձնաժողովի լիազորությունն է ապահովել անհամատեղելիության պահանջների և այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների խախտումների, շահերի բախման դեպքերի վիճակագրության վարումը և հրապարակումը: Այս համատեքստում 2024 թվականին Հանձնաժողովը համագործակցություն է հաստատել Վիճակագրական կոմիտեի հետ:

Քննարկումների արդյունքում մշակվել և Հանձնաժողովի՝ 2024 թվականի սեպտեմբերի 13-ի N 06-Լ որոշմամբ հաստատվել է Կոռուպցիայի կանխարգելման ոլորտում թվային վիճակագրության վարման մեթոդաբանական ուղեցույցը: Ուղեցույցը նախատեսված է կարգավորելու կոռուպցիայի կանխարգելման ոլորտում վիճակագրության վարման հետ կապված հարաբերությունները՝ ապահովելով տվյալների ամբողջականությունը և համակարգվածությունը: Թեև նախորդող տարիներին ևս Հանձնաժողովի կողմից հավաքագրվել են համապատասխան վիճակագրական տվյալներ՝ տարբեր մարմիններում իրականացվող քննությունների և դրանց արդյունքների վերաբերյալ, մեթոդաբանական ուղեցույցի հաստատմամբ հստակեցվել են հավաքագրման ենթակա տվյալները և դրանց ստացման գործընթացը:

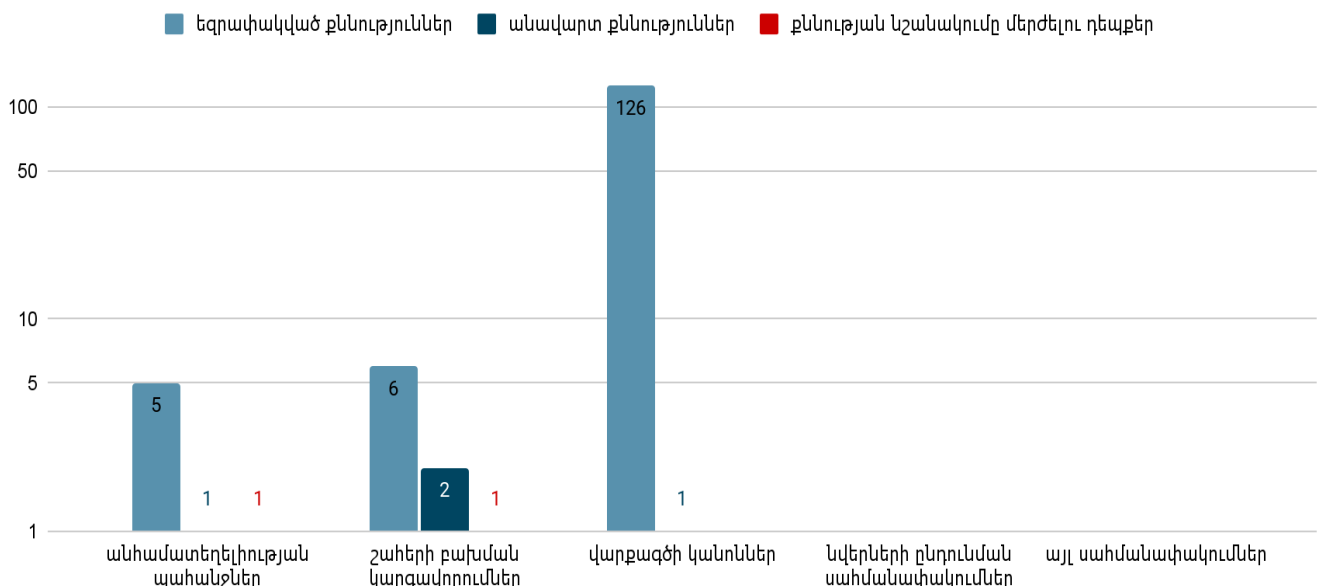
«Հանրային ծառայության մասին» օրենքով՝ բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչներին վերապահված է համագործակցություն Հանձնաժողովի հետ: Համաձայն սույն օրենքի 46-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 5-րդ և 6-րդ կետերի՝ բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչը վարում է հանրային ծառայողների կողմից անհամատեղելիության պահանջների, այլ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

բախման դեպքերի վիճակագրությունը և նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտման դեպքերի վերաբերյալ սահմանված կարգով տեղեկություններ է տրամադրում Հանձնաժողովին:

Միաժամանակ, բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների գործունեության ընթացքում ձևավորված պրակտիկան կարևոր է հանրային իշխանության առանձին մարմիններում և լայն իմաստով՝ հանրային ծառայության ամբողջ համակարգում բարեվարքության համակարգի վերաբերյալ համապարփակ վիճակագրություն ձևավորելու համար:

2024 թվականի տարեկան վիճակագրության վարման նպատակով Հանձնաժողովը 2024 թվականի դեկտեմբեր ամսին մեթոդաբանության հիման վրա մշակել և շրջանառել է էլեկտրոնային հարցաթերթեր, որոնց միջոցով տեղեկատվություն է հավաքագրվել հանրային իշխանության մարմիններից, այդ թվում՝ համայնքապետարաններից:

2024 թվականին անցկացված հարցմանը մասնակցել են պետական, տարածքային և տեղական ինքնակառավարման 83 մարմիններ: Հարցաթերթերը լրացվել են բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների կողմից: Հարկ է նշել, որ նախորդ տարվա համեմատությամբ՝ 2024 թվականի հարցմանը մասնակցած գերատեսչությունների թիվը 54-ով ավելացել է: Միաժամանակ, որակական առումով ևս ստացված տվյալները նախորդ տարվա համեմատ առավել բովանդակային և ճշգրիտ են:



2024 թվականի վիճակագրություն

Սույն բաժնում ներկայացվում են հանրային ծառայողների և հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների, նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտումների և շահերի բախման դեպքերի վերաբերյալ 2024 թվականի վիճակագրության ուսումնասիրման նպատակով Հանձնաժողովի կողմից իրականացված հարցման արդյունքները՝ հարցերի և ստացված պատասխանների ամփոփման ձևաչափով:

* Հարցմանը մասնակցել են պետական, տարածքային և տեղական ինքնակառավարման թվով 83 մարմիններ: Հարկ է նշել, որ նախորդ տարվա համեմատությամբ՝ սույն հարցմանը մասնակցած գերատեսչությունների թիվը 54-ով ավելացել է:

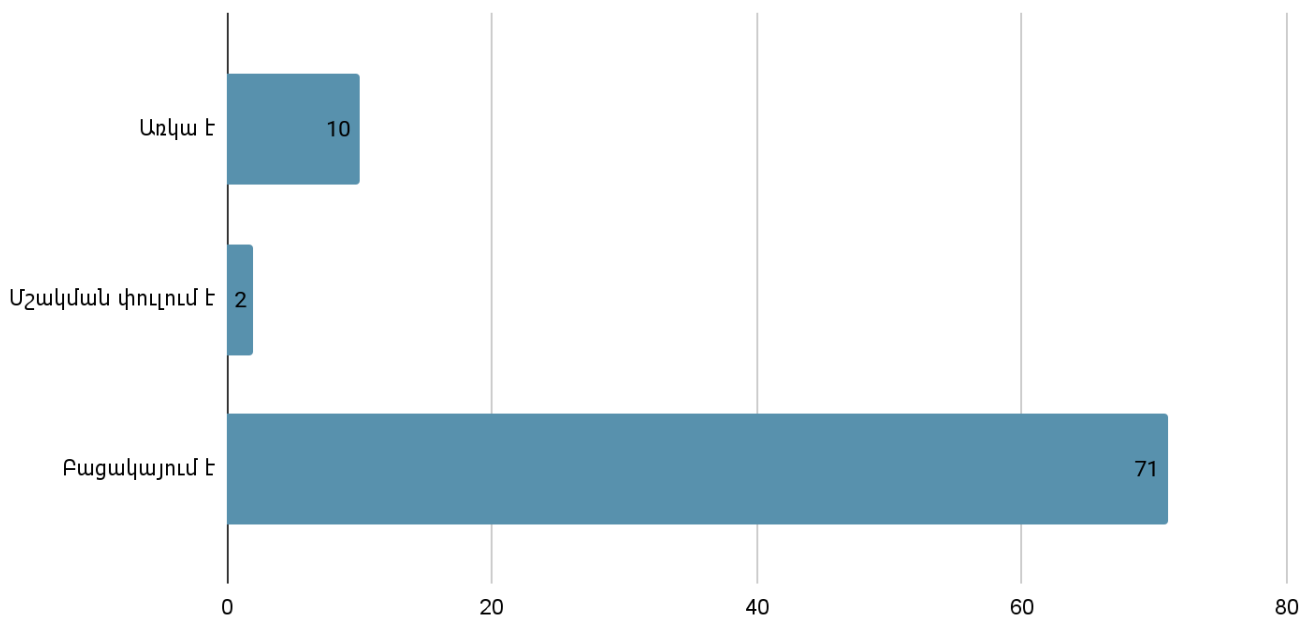
1. Արդյո՞ք հաշվետու ժամանակահատվածում հանրային իշխանության մարմնում ներդրվել կամ մշակվել են հանրային ծառայողների կողմից անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների, նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտումների և շահերի բախման դեպքերի վիճակագրության վարման ներքին կանոնակարգ,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

Հարցաշարի առաջին հարցը նպատակ է ունեցել հավաքագրել հանրային իշխանության մարմնում ներդրված կամ մշակված՝ հանրային ծառայողների կողմից անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների, նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտումների և շահերի բախման դեպքերի վիճակագրության վարման ներքին կանոնակարգերի, կամ վիճակագրության վարման այլ մեխանիզմների վերաբերյալ տեղեկատվություն:

Հարցման արդյունքները վկայում են, որ գերատեսչությունների ճնշող մեծամասնությունը չունի վիճակագրություն վարման ներքին մեխանիզմներ: Երկու գերատեսչությունում վիճակագրության վարման մեխանիզմները գտնվում են մշակման փուլում: Գերատեսչություններից մեկը նշել է, որ վիճակագրությունը վարվում է

կարգապահական տույժեր կիրառելու մասին՝ գերատեսչության նախագահի հրամանների ուսումնասիրությունների միջոցով, որոնց համար հիմք են հանդիսանում գերատեսչության ծառայողական քննություն անցկացնող հանձնաժողովի եզրակացությունները: Մեկ այլ գերատեսչությունում վիճակագրության վարումն իրականացվում է որոշակի ձևաչափի աղյուսակի տեսքով: Երկու գերատեսչությունում առկա են վիճակագրության վարման մատյաններ:

Արդյո՞ք հաշվետու ժամանակահատվածում հանրային իշխանության մարմնում ներդրվել կամ մշակվել են հանրային ծառայողների կողմից անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների, նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտումների և շահերի բախման դեպքերի վիճակագրության վարման ներքին կանոնակարգ, կամ վիճակագրության վարման այլ մեխանիզմներ

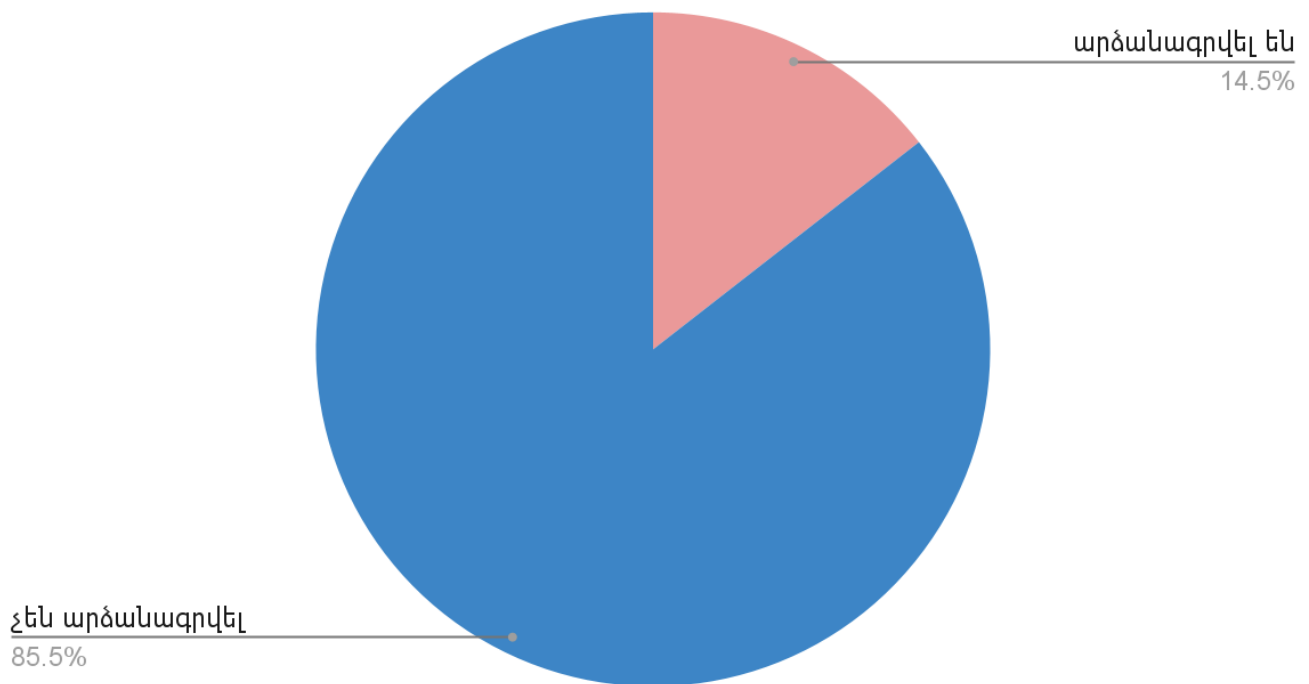


2. Հաշվետու ժամանակահատվածում անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների և շահերի բախման իրավակարգավորումների խախտման քանի՞ դեպք է արձանագրվել (յուրաքանչյուրն առանձին և հանրագումարային) և ի՞նչ հիմքով (դիմում, մեղիա հրապարակում, ազդարարում):

Վերոնշյալ հարցի պատասխանների ամփոփումը ցույց է տալիս, որ նախորդ տարվա հետ համեմատած՝ 2024 թվականին հարցմանը մասնակցած գերատեսչությունների մոտ 15 տոկոսում անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների և շահերի բախման իրավակարգավորումների խախտման դեպքեր են արձանագրվել: Հարցմանը մասնակցած 83 գերատեսչություններից 12-ում արձանագրվել են

անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների և շահերի բախման իրավակարգավորումների խախտման 143 դեպք, որից՝ 127-ը վերաբերել է վարքագծի կանոններին, 8-ը՝ շահերի բախման կարգավորումներին, 2-ը՝ նվերների ընդունման սահմանափակումներին, 6-ը՝ անհամատեղելիության պահանջներին: Արձանագրված խախտումների հիմք են հանդիսացել որոշ գերատեսչություններում իրականացված օպերատիվ միջոցառումները, մոնիթորինգի արդյունքները, վերահսկողական տարբեր գործողությունները, դիմումները, այդ թվում՝ լրագրողների կողմից ևս ներկայացված, զեկուցագրերը, թեժ գծի հեռախոսազանգերի ուսումնասիրությունները, մեդիա հրապարակումները:

Հաշվետու ժամանակահատվածում անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների և շահերի բախման իրավակարգավորումների խախտման դեպքեր արձանագրվե՞լ են



3. Հաշվետու ժամանակահատվածում նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտման քանի՞ դեպք է արձանագրվել և ի՞նչ հիմքով (դիմում, մեդիա հրապարակում, ազդարարում):

Հարցված գերատեսչություններից միայն մեկում արձանագրվել են նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտման երկու դեպք՝ դրամական-կաշառք՝ առկա քրեական վարույթների հիմքով: Մյուս գերատեսչություններում այդպիսի դեպքեր չեն արձանագրվել:

Հարկ է նշել, որ 2023 թվականի ընթացքում նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտման ոչ մի դեպք չէր գրանցվել:

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

2023 թվականին հարցմանը մասնակցած 29 գերատեսչությունում իրականացվել է թվով 51 ծառայողական քննություն: Ծառայողական քննությունների մեծ մասը իրականացվել է Ներքին գործերի նախարարությունում, Պետական եկամուտների կոմիտեում, Գլխավոր դատախազությունում, Ֆինանսների նախարարությունում: 2024 թվականին հարցմանը մասնակցած գերատեսչություններում վարքագծի կանոնների խախտման 127 դեպք է արձանագրվել, որոնցից 106-ը՝ նույն գերատեսչությունում: Արդյունքում 35 ծառայող ազատվել է աշխատանքից, 44 ծառայող ենթարկվել է «Նկատողություն», 23-ը՝ «Խիստ նկատողություն», 4-ը՝ պաշտոնի մեկ աստիճանով իջեցում կարգապահական տույժի: Հաջորդ գերատեսչությունում իրականացվել է 9 ծառայողական քննություն, որոնց արդյունքում 2 ծառայող ենթարկվել է «Նկատողություն» և 6 ծառայող՝ «Նախազգուշացում» կարգապահական տույժի: «Նկատողություն» կարգապահական տույժերից 1-ը կիրառվել է նույն անձի նկատմամբ միաժամանակ՝ շահերի բախման և վարքագծի կանոնների խախտման համար:

Երկու այլ գերատեսչություններում չորս աշխատակից (3 աշխատակցի դեպքում 1 ծառայողական քննություն է իրականացվել) ենթարկվել են կարգապահական պատասխանատվության. վերջիններիս նկատմամբ հայտարարվել է «Խիստ նկատողություն»: Մեկ այլ դեպքում՝ իրականացվել է ծառայողական 3 քննություն, որի արդյունքում 2 անձի նկատմամբ կիրառվել է «Ծառայության դադարեցում» տեսակի տույժ:

Գերատեսչություններից մեկում իրականացված ծառայողական քննության արդյունքում կիրառվել է «Ի գիտություն» պատասխանատվության միջոցը: Եվս երկու դեպքում իրականացվել են 5 ծառայողական քննություններ, որոնց արդյունքում կիրառված պատասխանատվության միջոցները չեն հստակեցվել: Վերջին գերատեսչությունում

ծառայողական քննություն է իրականացվել, սակայն արդյունքում պատասխանատվության միջոց չի կիրառվել, քանի որ այն պաշտոնատար անձը, ում նկատմամբ վարվել է ծառայողական քննություն, ազատվել է աշխատանքից (հաստիքների կրճատում):

Գերատեսչություններից երկուսում արձանագրվել են անհամատեղելիության պահանջների խախտման 6 դեպք, որոնցից 5-ը՝ նույն գերատեսչությունում: Դրանցից 3 դեպքում հանրային ծառայողը ազատվել է իր զբաղեցրած պաշտոնից, 1 դեպքում՝ համաձայն իր դիմումի, 2 դեպքում՝ ծառայողական քննության արդյունքում: Մյուս 2 դեպքում կարգապահական տույժերից կիրառվել է «Նկատողություն», ևս 1 դեպքում՝ «Խիստ նկատողություն»:

Հարցմանը մասնակցած գերատեսչություններում արձանագրվել են շահերի բախման կարգավորումների 8 դեպք, որոնցից 5-ը արձանագրվել է նույն գերատեսչությունում, հիմք են հանդիսացել զեկուցագրերը: 1 դեպքում կիրառվել է «Նկատողություն» կարգապահական տույժը, 4 դեպքում՝ «Խիստ նկատողություն»: Շահերի բախման կարգավորումների խախտման դեպքերից 1-ի հիմքը հանդիսացել է մեդիա հրապարակումը, 1-ի դեպքում կիրառվել է «Նկատողություն» կարգապահական տույժ: Վերջին դեպքում հիմքը և ելքը ներկայացված չէ:

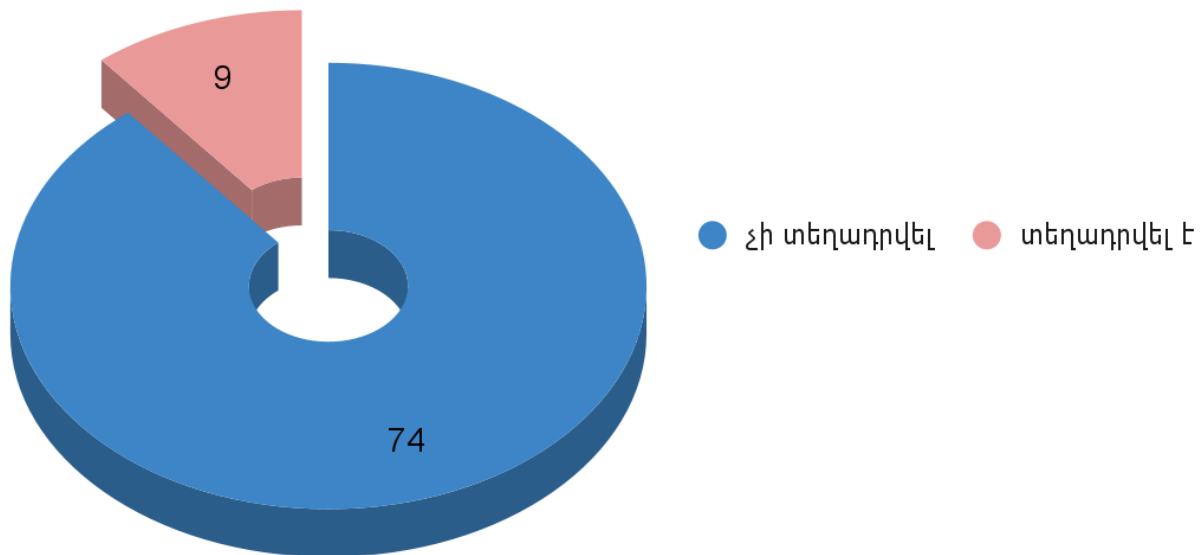
5. 4-րդ հարցում նշված ծառայողական քննություններից քանի՞սն են հաշվետու ժամանակահատվածում եզրափակվել:

Հարցմանը մասնակցած 7 գերատեսչություններում 2024 թվականին եզրափակվել է ընդհանուր թվով 134 ծառայողական քննություն:

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

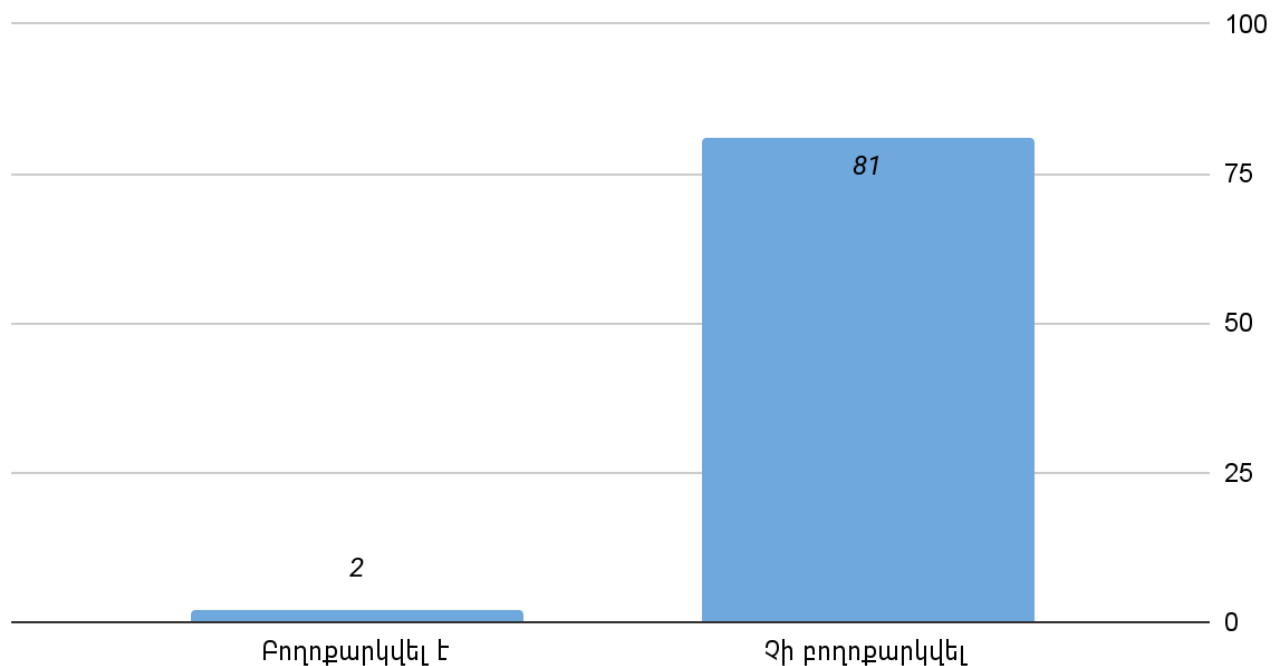
Այս հարցի շրջանակներում 2023 թվականի համեմատությամբ մեծ առաջընթաց չի գրանցվել, քանի որ վերոհիշյալ ծառայողական քննությունների դեպքում ծառայողների հիմնական մասը չի հանդիսացել քաղաքացիական ծառայող, իսկ որոշ դեպքերում այդպիսի հարթակները բացակայել են:

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



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

**Հանրային ծառայողների կողմից քանի՞ դեպքում է պատասխանատվության կիրառման վերաբերյալ որոշումը
բողոքարկվել**



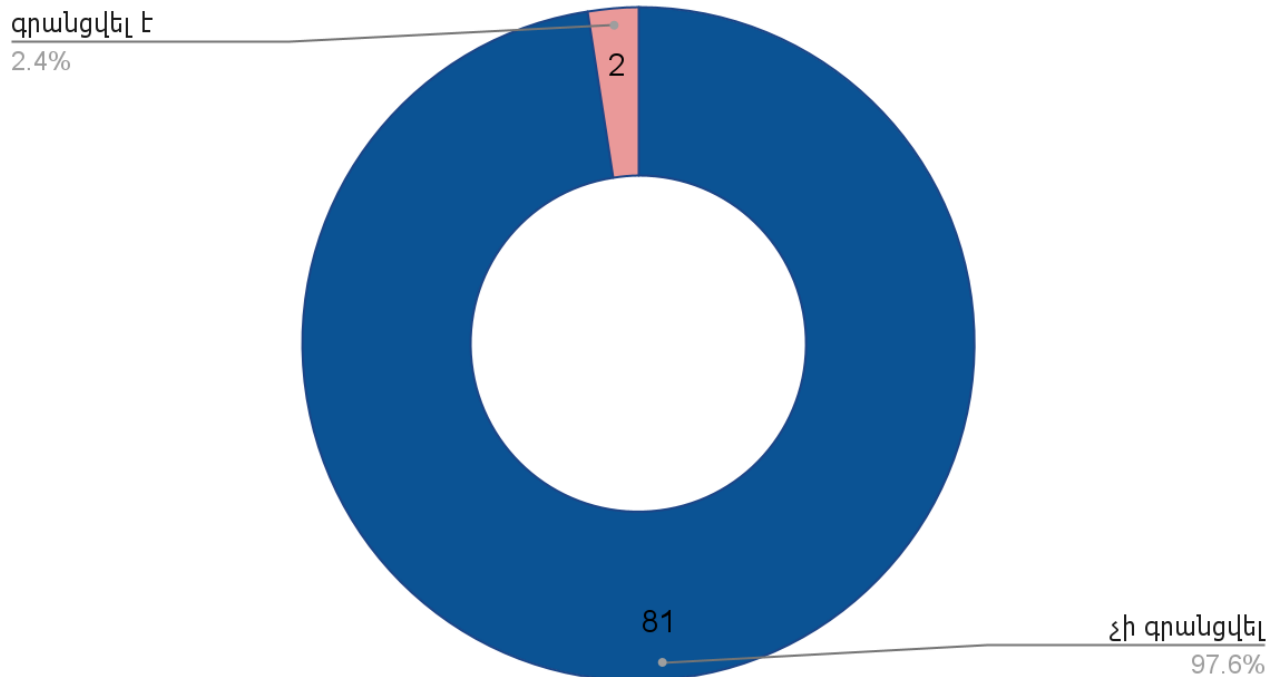
Ինչպես 2023 թվականին, այնպես էլ 2024 թվականին առկա է եղել բողոքարկման 2
դեպք, որոնցից 1-ը՝ դատական կարգով: Այս ցուցանիշը փաստում է, որ

անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների, նվերների ընդունման սահմանափակումների, շահերի բախման կարգավորումների խախտումների հիմքով ծառայողական քննությունների իրականացումը գործնականում մեծամասամբ կիրառելի չէ, ինչի արդյունքում հազվադեպ են նաև այդ որոշումների բողոքարկումները:

8. Հաշվեքու ժամանակաշրջանի ընթացքում ծառայողական քննության նշանակումը մերժելու քանի՞ դեպք է գրանցվել, և ի՞նչ հիմքով են դրանք մերժվել:

Հարցմանը պատասխանած միայն երկու գերատեսչությունում է ծառայողական քննության նշանակման մերժում գրանցվել: 1-ին դեպքում մերժման հիմք են հանդիսացել «Գնումների մասին» օրենքի 6-րդ և 7-րդ հոդվածները, իսկ երկրորդ դեպքում՝ Կառավարության՝ 2018 թվականի հուլիսի 19-ի N 814-Ն որոշման 20-րդ կետի 10-րդ ենթակետը:

Հաշվեքու ժամանակաշրջանի ընթացքում ծառայողական քննության նշանակումը մերժելու քանի՞ դեպք է գրանցվել

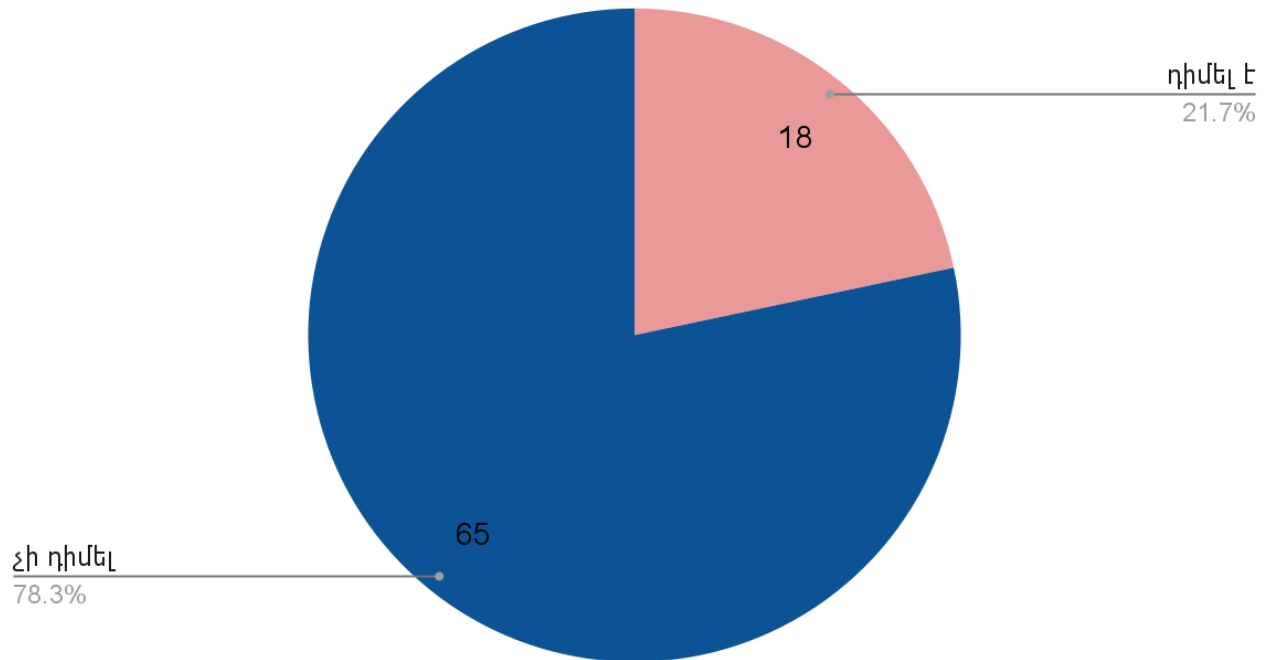


9. Արդյո՞ք բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչը խորհրդարկություն ստանալու նպատակով հաշվեքու ժամանակահատվածում դիմել է Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով:

2023 թվականի համեմատ՝ 2024 թվականին գրեթե 20 %-ով քիչ են Հանձնաժողովին բանավոր կերպով՝ հեռախոսազանգի միջոցով արված հարցումները: Դիմումներից մի

քանիսը վերաբերել են հայտարարագրման գործընթացին, մյուս մասը՝ նվերների հաշվառման գործընթացին, որոնց առթիվ Հանձնաժողովը տվել է խորհրդատվություն:

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

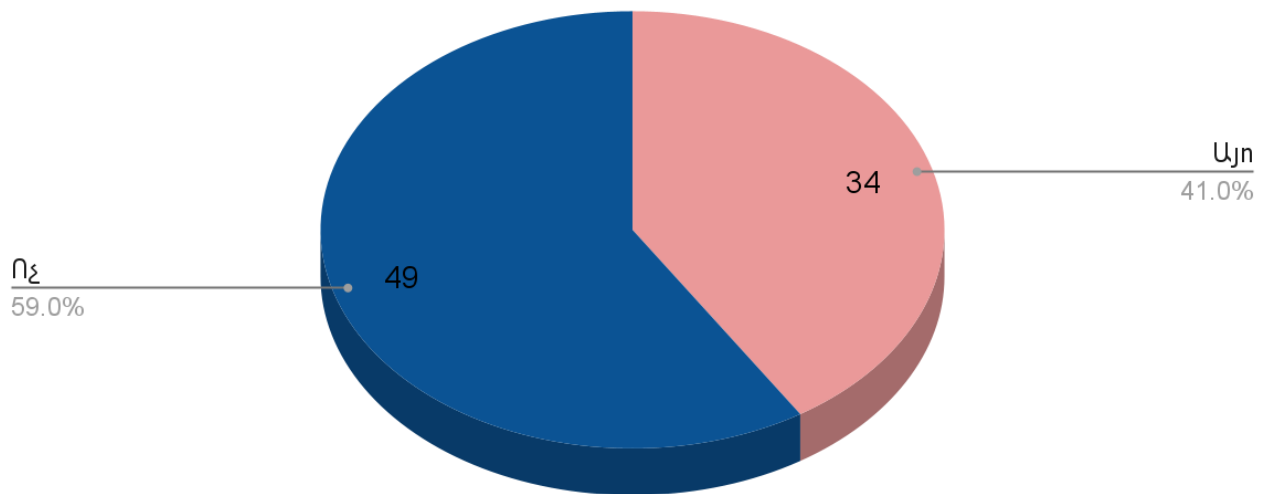


10. Արդյո՞ք հաշվետու ժամանակաշրջանում բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչի կողմից հանրային ծառայողներին տրամադրվել է խորհրդատվություն բարեվարքության համակարգի տարրերի պահպանման առնչությամբ (նշել դեպքերի քանակը և հանգամանքները):

Հարցմանը մասնակցած գերատեսչությունների բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչներից 49-ը նշել է, որ հաշվետու ժամանակաշրջանում բարեվարքության համակարգի տարրերի պահպանման առնչությամբ խորհրդատվություն չի տրամադրվել: Մյուս 34 գերատեսչությունում այդպիսի խորհրդատվություններ տրամադրվել են: Մասնավորապես, տրամադրված խորհրդատվությունները վերաբերել են անհամատեղելիության պահանջների պահպանմանը, այլ սահմանափակումներին, սոցիալական ցանցերում քաղաքական զսպվածություն դրսևորելուն, անձնակազմի հանդեպ փոխադարձաբար հարգալիրություն ցուցաբերելուն, նվերներ ընդունելու սահմանափակումներին, ինչպես նաև հայտարարագրերի լրացման ընթացքում առաջացած

հարցերին և այլն: Խորհրդատվությունները տրամադրվել են ընդհանուր քննարկումների, աշխատանքային ժողովների ժամանակ՝ ինչպես գրավոր, այնպես էլ բանավոր:

Արդյո՞ք հաշվետու ժամանակաշրջանում բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի կողմից հանրային ծառայողներին տրամադրվել է խորհրդատվություն բարեվարքության համակարգի տարրերի պահպանման առնչությամբ



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

2023 թվականին իրականացված հարցման շրջանակներում ստացվել են պատասխաններ, ըստ որոնց՝ առկա խոչընդոտները կապված են հանդիպող դեպքերի դասակարգման, տեսակավորման մեթոդաբանության բացակայության, ծառայողական պարտականությունների և բարեվարքության նորմերի խախտման տարանջատումների հետ: Սակայն հաշվետու ժամանակահատվածում արձանագրված խախտումների քանակը կարող է փաստել, որ գերատեսչություններում բարձրացել է բարեվարքության տարրերի բովանդակության և մեկնաբանության վերաբերյալ գիտելիքների իմացական մակարդակը, 2024 թվականին իրականացված հարցմանն ի պատասխան գերատեսչություններից չորսը նշել են իրավական կամ գործառնական մի քանի խոչընդոտներ:

Դրանք են՝

- վիճակագրության վարման օրենսդրական լրացուցիչ կարգավորումների, մեթոդական ուղեցույցների և լրացուցիչ կարգավորող տեղեկատվության բացակայությունը,

- գործնականում չբացահայտվող կամ չարձանագրվող խնդրահարույց դեպքերն ու դրվագները,
- հանրային ծառայողների կողմից անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների, նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտումների և շահերի բախման դեպքերի վիճակագրության վարման միասնական համակարգի բացակայությունը,
- համայնքային ծառայողների կողմից անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների, վարքագծի կանոնների, նվերների ընդունման սահմանափակումների խախտումների և շահերի բախման դեպքերի վիճակագրության վարման օրինակելի ներքին կանոնակարգերի, ուղեցույցների, աշխատանքներին ՏԻՄ ներկայացուցիչների ներգրավման բացակայությունը:

Ներկայացված տվյալների վերլուծությունը թույլ է տալիս կատարել հետևյալ արձանագրումները՝

- Հանրային իշխանության առանձին մարմիններում դեռևս բացակայում են բարեվարքության համակարգի տարրերի խախտման քննությունների առնչությամբ վիճակագրության վարման ներքին կառուցակարգերը՝ չնայած վիճակագրության վարման օրենսդրական պահանջի առկայությանը, որը գլխավորապես վերապահվում է բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչներին: 2024 թվականին Հանձնաժողովը հաստատել է «Կոռուպցիայի կանխարգելման ոլորտում վիճակագրության վարման մասին» մեթոդական [նուլեցույցը](#), որը հնարավորություն կտա ավելի համակարգված վարել և ներկայացնել վիճակագրական տվյալները: Չնայած ուղեցույցի առկայությանը՝ ներքին ընթացակարգերի նախատեսումը ևս խրախուսելի է:
- Թեև բարեվարքության համակարգի տարրերին առնչվող խախտումների քննությունների ընդհանուր թիվը նախորդող տարիների համեմատությամբ աճել է, դրանք շարունակվում են իրականացվել կարգապահական խախտումների քննության ընդհանուր կարգով՝ չնայած՝ նման խախտումները ենթակա են քննության բացառապես էթիկայի հանձնաժողովների կողմից:

- Հարկ է նկատել, որ բարեվարքության համակարգի տարրերին առնչվող ենթադրյալ խախտումների՝ էթիկայի հանձնաժողովից բացի այլ սուբյեկտների (հանձնաժողովի կամ անձանց) կողմից քննությունների պրակտիկան իր հերթին բացառում է նաև էթիկայի հանձնաժողովների եզրակացությունների վերանայման հիման վրա Հանձնաժողով դիմելու և այդպիսով՝ այդ եզրակացությունների բողոքարկման օրենսդրական հնարավորությունը:

Սույն վիճակագրությունը, հավելյալ ազդակ է՝ վարքագծի ոլորտային կանոնների հաստատման և դրանց միատեսակ մեկնաբանման, էթիկայի հանձնաժողովների ձևավորման և գործունեության, ինչպես նաև բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների ինստիտուտի կատարելագործման ուղղությամբ օրենսդրական փոփոխությունների, որոնք տեղ են գտել նաև ՀՀ 2023-2026 թվականների հակակոռուպցիոն ռազմավարության գործողությունների ծրագրում:

ԳԼՈՒԽ 3. ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ԽԹԱՆՄԱՆՆ ՈՒՂՂՎԱԾ ԻՐԱՋԵԿՄԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԸ ԵՎ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄՆԵՐԸ

Բարեվարքության համակարգի զարգացումը, բացի օրենսդրական դաշտի կատարելագործումից, պահանջում է հանրային և հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց կարողությունների շարունակական բարելավում՝ առանց որի հնարավոր չէ ապահովել երկարաժամկետ արդյունք: Այս առումով Հանձնաժողովը 2024 թվականին շարունակել է բարեվարքության ոլորտին առնչվող թիրախային վերապատրաստումները՝ պաշտոնատար անձանց ներկայացնելով բարեվարքության ինստիտուցիոնալ համակարգը, դրա տարրերը՝ անհամատեղելիության պահանջները, այլ սահմանափակումները, շահերի բախման կարգավորումները, վարքագծի կանոնները, ինչպես նաև նվերների ընդունման սահմանափակումները և ոլորտին վերաբերելի վերջին օրենսդրական փոփոխությունները:

2024 թվականի փետրվարի 20-ին, 21-ին և 28-ին Հանձնաժողովը Եվրոպական միության և Եվրոպայի խորհրդի Գործընկերություն հանուն լավ կառավարման III ծրագրի շրջանակներում «Հայաստանում տնտեսական հանցագործությունների արդյունավետ կանխարգելման և դրանց դեմ պայքարի ազգային կարողությունների հզորացում» ծրագրի

գործընկերների հետ համագործակցությամբ իրականացրել է պետական երեք գերատեսչությունների ներկայացուցիչների [վերապատրաստում՝ «Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնների մեկնաբանությունների ուղեցույցի կիրառման»](#) թեմայով:

Վերապատրաստումները վարել են Եվրոպայի խորհրդի փորձագետը, Հանձնաժողովի ներկայացուցիչները, ինչպես նաև տարբեր գերատեսչությունների բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչներ, ովքեր Հանձնաժողովի կողմից նախկինում իրականացված վերապատրաստումների արդյունքում ընտրվել էին որպես վերապատրաստողներ: Եռօրյա վերապատրաստումներին մասնակցել են ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի, ՀՀ ֆինանսների նախարարության և ՀՀ շրջակա միջավայրի նախարարության էկոպարեկային ծառայության շուրջ 60 աշխատակիցներ:

2024 թվականի հունիսի 19-21-ն Ազգային ժողովի աշխատակազմի նախաձեռնությամբ ԱՄՆ ՄԶԳ ծրագրի աջակցությամբ կազմակերպել է «Բարեվարքության համակարգը հանրային ծառայությունում» թեմայով վերապատրաստման դասընթաց՝ միտված ԱԺ աշխատակազմի պետական ծառայողների կարողությունների զարգացմանը: Վերապատրաստման շրջանակներում Հանձնաժողովի ներկայացուցիչը Խորհրդարանի աշխատակազմին ներկայացրել է բարեվարքության ինստիտուցիոնալ համակարգը և Հանձնաժողովի գործառույթները: Վերապատրաստմանը մասնակցել են ԱԺ աշխատակազմի շուրջ 40 ծառայողներ:

2024 թվականի հունիսի 25-ին և 26-ին [«Բարեվարքություն» թեմայով վերապատրաստում](#) է իրականացվել Ոստիկանության կրթահամալիրի և Ճգնաժամային կառավարման պետական ակադեմիայի դասախոսական կազմի համար: Դասընթացն իրականացվել է «Վերապատրաստողների վերապատրաստում» (ToT) ձևաչափով: Վերապատրաստմանը մասնակցել են Ոստիկանության կրթահամալիրի և Ճգնաժամային կառավարման պետական ակադեմիայի 17 դասախոսներ:

2024 թվականի սեպտեմբերի 9-ից 12-ը Հանձնաժողովի կողմից իրականացվել է [Հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության ծառայողների վերապատրաստում](#)՝ հանրային ծառայության բարեվարքության համակարգի տարրերի և դրանց կիրառելիության վերաբերյալ: Վերապատրաստումներին մասնակցել են շուրջ 150 հարկադիր կատարողներ:

2024 թվականի դեկտեմբերին Եվրոպայի խորհրդի գրասենյակը Հանձնաժողովի հետ համագործակցությամբ մեկնարկել է «Կոռուպցիայի կանխարգելման ներածություն» խորագրով HELP առցանց դասընթացը: Դասընթացի պաշտոնական մեկնարկը տրվել է 2024 թվականի նոյեմբերի 28-ին: Դասընթացը մշակվել և հարմարեցվել է Ազգային ժողովի պատգամավորների, Քննչական և Հակակոռուպցիոն կոմիտեների քննիչների, դատավորների, դատախազների համար: Մասնակցել են նաև Հանձնաժողովի անդամներ և Արդարադատության նախարարության ներկայացուցիչները: Եվրոպայի խորհրդի [HELP առցանց հարթակի դասընթացը](#) (դրա բովանդակությունը) մշակվել է՝ հիմք ընդունելով Հանձնաժողովի իրավակիրառ պրակտիկան և Հանձնաժողովի հաստատած՝ վերաբերելի փաստաթղթերը: Երկամսյա դասընթացի արդյունքում մասնակիցների 70 %-ը ապահովել է դրական արդյունք:

Միաժամանակ, Հանձնաժողովը ԱՄՆ ՄԶԳ «Հայաստանի բարեվարքություն» ծրագրի աջակցությամբ 2024 թվականի առաջին կիսամյակում սկսել է [կրթական առցանց հարթակի](#) կառուցման նախապատրաստական աշխատանքները: Հարթակը գործարկվել է 2025 թվականի ապրիլին: Այն դասընթացներ է նախատեսում ոչ միայն հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների, այլև ոլորտով հետաքրքրվող անձանց համար՝ հնարավորություն տալով անցնել ժամանակակից և արդյունավետ դասընթացներ, որոնք հիմնված են և կառուցված ինչպես ՀՀ օրենսդրության, այնպես էլ միջազգային լավագույն փորձի վրա:

2025 թվականի առաջին եռամսյակի դրությամբ կրթական հարթակում արդեն իսկ հասանելի են եղել 5 թեմատիկ դասընթացներ՝ բարեվարքության համակարգի տարրերի, կոռուպցիոն ռիսկերի, կուսակցությունների ֆինանսական գործունեության վերահսկողության, ազդարարման, հանրային գնումներում ռիսկերի նվազեցման և կոռուպցիայի կանխարգելման այլ գործիքների վերաբերյալ կրթական մոդուլներով: Հանձնաժողովը նաև քննարկումներ է վարում հանրային իշխանության մարմինների հետ՝ ծառայության առանձին տեսակների համար առավել թիրախային դասընթացների հետագա մշակման ուղղությամբ:

ԱՄՓՈՓՈՒՄ

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

Սույն հաղորդումն, այսպիսով, ներկայացնում է 2024 թվականին բարեվարքության համակարգի ամրապնդմանն ուղղված աշխատանքների արդյունքները, համակարգի առանձին բաղադրիչների իրավական և պրակտիկ խնդիրները՝ գնահատելու իրականացված աշխատանքների հասցեականությունը և արդյունավետությունը, ինչպես նաև ուշադրություն հրավիրելու հանրային հատվածում բարեվարքության խաթարման այնպիսի դեպքերի վրա, որոնք ստացել են հանրային լայն հնչեղություն և նվազեցրել հանրային վստահությունը հանրային և համայնքային իշխանության մարմինների նկատմամբ:

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

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

չեն նաև միջազգային ընդունված պրակտիկային և անհարկի խոչընդոտում են ոչ ռիսկային կամ նվազ ռիսկային աշխատանքների իրականացման հնարավորությունը: Միաժամանակ, այս սահմանափակումների վերանայումը՝ դրանց մեղմացումը, պետք է հակակշռվի շահերի կառավարման պատշաճ գործիքակազմի ներդրմամբ: Այս ուղղությամբ 2024 թվականին իրականացված աշխատանքները դեռևս չեն հանգել օրենսդրական փոփոխությունների:

Շահերի բախման կառուցակարգերի առնչությամբ կարելի է նշել, որ օրենսդրական փոփոխություններից հետո որոշակիորեն փոխվել է կարգավորումների կիրառման պրակտիկան՝ հնարավորություն տալով Հանձնաժողովին քննության առնել խախտման դեպքերը և ապահովել համապատասխան իրավական գործընթացներ, իսկ վարչական պատասխանատվության նախատեսումը նպաստել է շահերի բախման իրավիճակի վերաբերյալ Հանձնաժողովին հայտնելու, իրավիճակի լուծմանն ուղղված առաջարկներ ստանալու պրակտիկայի ձևավորմանը, ինչը կանխարգելման տեսանկյունից նշանակալի ազդեցություն է ունեցել: Չնայած վերոգրյալին, ներդրված կարգավորումներն առանձին ոլորտներում չեն ապահովել շահերի կառավարման բավարար մակարդակ և հանրային ընկալման տեսանկյունից վիճելի են գնահատվել: Մասնավորապես, խիստ մտահոգիչ են շարունակում լինել համայնքային մակարդակում շահերի բախման պարբերական իրավիճակները՝ պայմանավորված գնման գործընթացների, թույլտվությունների տրամադրման ոլորտում փոխկապակցված անձանց վերաբերյալ կայացվող որոշումների հետ:

Անդրադառնալով վարքագծի կանոններին և դրանց կիրառման միասնականության ապահովմանը՝ հարկ է նշել, որ ոլորտային կանոնագրքերի ներդրման գործընթացը դեռ ավարտված չէ: Հաշվետու ժամանակահատվածում որոշ գերատեսչությունների կողմից ներկայացվել են ոլորտային առանձնահատկությունների հիման վրա մշակված վարքագծի կանոնագրքեր, մինչդեռ, ծառայության այլ տեսակների դեպքում վարքագծի կանոններ կամ սահմանված չեն, կամ դրանք նախատեսված են մարմինների ներքին կարգապահական կանոններով և էականորեն շեղվում են Տիպային կանոններից:

Անդրադառնալով վարքագծի կանոնների կիրառման պրակտիկային՝ պետք է նշել, որ վարքագծի կանոնների վերաբերյալ Հանձնաժողովի կողմից դիմումների և մեղիա հրապարակումների հիման վրա ուսումնասիրված դեպքերը, թե՛ մինչև Կանոնագրքի

հաստատումը, թե՛ դրանից առաջ, հիմնականում վերաբերել են ի պաշտոնե հանդես գալիս՝ հանրային այլ պաշտոնյաների, լրատվամիջոցների ներկայացուցիչների, այլ անձանց հետ հարաբերություններում զսպվածության դրսևորման, հաղորդակցությանը ներկայացվող պահանջների խախտումներին, հրապարակային կերպով՝ հանրային ամբիոններից հնչեցվող ատելության խոսքին, անհանդուրժողականությանը, երբեմն՝ հայիոյախառն արտահայտություններին, վիրավորանքներին, ընդհուպ՝ ֆիզիկական բնույթի գործողություններին: Նման դեպքերն արժանացել են լրատվամիջոցների և հանրության սուր քննադատությանը, սակայն, հանրային որոշ պաշտոնների համար վարքագծի կանոնների բացակայությամբ պայմանավորված, ոչ միշտ են արժանացել պատշաճ քննության, իսկ քաղաքական պաշտոնների դեպքում՝ քաղաքական հետևանքը եղել է անհամարժեք: Անհրաժեշտ է ևս մեկ անգամ ընդգծել, որ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների բարեվարք կերպարը կարևորագույն գրավական է հանրային իշխանության նկատմամբ հասարակության վստահության, ինչը նաև նախանշում և ուղղորդում է քաղաքացիների վարքագիծը հասարակական հարաբերություններում:

Հաշվետու տարում էական առաջընթաց է գրանցվել նվերների ընդունման սահմանափակումների կիրարկման ոլորտում՝ նպաստելով նվերների հաշվառման և պետությանը հանձնման պրակտիկայի ձևավորմանը: Այդուհանդերձ, թվայնացման գործընթացները և մասնավորապես՝ թվային ռեեստրի կառուցումը շարունակում է մնալ ամբողջապես չիրագործված՝ դանդաղեցնելով այդ առաջընթացը:

Որպես ամփոփում՝ հարկ է նկատել, որ Հաղորդման շրջանակներում վերհանված խնդիրները, մասամբ տեղ են գտել Հանձնաժողովի գործունեության 2024 թվականի տարեկան հաղորդման շրջանակներում: Արձանագրված մյուս խնդիրները Հանձնաժողովի կողմից պարբերաբար բարձրացվում են շահառու մարմինների, ինչպես նաև համապատասխան թիրախային խմբերի հետ քննարկումներում:

ՕԳՏԱԿԱՐ ՀՂՈՒՄՆԵՐ

1. Հանձնաժողովի՝ 2024 թվականի գործունեության վերաբերյալ տարեկան հաղորդում՝ <https://cpcarmenia.am/wp-content/uploads/2025/05/ԱԺ-հաղորդում-2024թ-1.pdf>
2. Հանձնաժողովի՝ 2024 թվականի 2-րդ կիսամյակի գործունեության վերաբերյալ հաղորդում՝ <https://cpcarmenia.am/wp-content/uploads/2025/01/2024-թվականի-2-րդ-կիսամյակ-4.pdf>
3. Հանձնաժողովի՝ 2024 թվականի 1-ին կիսամյակի գործունեության վերաբերյալ հաղորդում՝ <https://cpcarmenia.am/wp-content/uploads/2024/07/1604.pdf>
4. Անհամատեղելիության պահանջների պահպանման՝ 2024 թվականի մշտադիտարկման ամփոփում՝ <https://cpcarmenia.am/wp-content/uploads/2025/05/Մշտադիտարկման-ամփոփում-2024-.pdf>
5. Հանձնաժողովի կրթական առցանց հարթակ՝ <https://elearning.cpcarmenia.am/>