ԿՈՌՈՒՊՑԻԱՅԻ
ԿԱՆԽԱՐԳԵԼՄԱՆ
ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎ

ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ԻՐԱՎԻՃԱԿՆԵՐԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ

ՄԵԹՈԴԱԿԱՆ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

2026

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ 3

1. Շահերի բախման հասկացությունը, շրջանակը և միջազգային ստանդարտները 5

2. Շահերի բախման ներպետական կարգավորումները 13

3. Շահերի բախումը որպես վարքականոն 18

3.1 . Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնները 18

3.2. Շահերի կառավարումը հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց համար 22

4. Շահերի բախման կառավարման գործիքները 26

5. Շահերի բախման ոլորտում Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի իրավասությունները 28

5.1 Հանձնաժողովի կողմից շահերի բախմանն առնչվող իրավախախտումների դեպքում հարուցվող վարույթների առանձնահատկությունները 30

6. Վերադաս կամ անմիջական ղեկավար չունեցող կամ քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից շահերի բախման իրավիճակի վերաբերյալ հայտարարություն ներկայացնելու ընթացակարգը 34

ՕԳՏԱԿԱՐ ՀՂՈՒՄՆԵՐ 38

Ուղեցույցը հաստատված է

Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի՝

2026 թվականի մարտի 9-ի նիստի արձանագրությամբ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Հանրային շահին ծառայելը և հանրային շահի գերակայությունն ապահովելը կառավարման և հանրային իշխանության մարմինների հիմնական առաքելությունն է: Քաղաքացիներն ակնկալում են հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանցից իրենց պարտականությունների պատշաճ և բարեվարք իրականացում՝ արդար և անկողմնակալ կերպով: Միաժամանակ, կառավարություններից ակնկալվում է երաշխավորել, որ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք թույլ չտան իրենց կամ իրենց հետ փոխկապակցված անձանց մասնավոր շահերի ազդեցությունը հանրային կառավարման կամ որոշումների կայացման նկատմամբ (ՏՀԶԿ 2003, 22):

Գործնականում հավանական չէ փորձել նույնականացնել շահերի բախման բոլոր իրավիճակները նախապես և արգելել դրանք: Փոխարենը, կառավարությունների և հանրային կազմակերպությունների հիմնական գործառույթը պետք է լինի լավ կառավարման (Good Governance) նկատմամբ շահերի բախման հնարավոր ռիսկերի ճանաչումը (բացահայտումը) և այդպիսի ռիսկերի արագ բացահայտման ու լուծման համար անհրաժեշտ մեխանիզմների ներդրումը:

Շահերի բախման իրավիճակների կառավարման սույն ուղեցույցը (այսուհետ՝ *Ուղեցույց*) մեթոդական ձեռնարկ է՝ նախատեսված հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների, ինչպես նաև հանրային իշխանության մարմինների համար՝ օգնելու ճանաչել շահերի բախման իրավիճակները, կանխարգելել և լուծել դրանք՝ ապահովելով հանրային շահի գերակայությունը մասնավոր շահերի նկատմամբ և ամրապնդելով հանրության վստահությունը հանրային ծառայության նկատմամբ: Ուղեցույցը ներկայացնում է շահերի բախման էությունը՝ միջազգային ստանդարտների և ներպետական կառուցակարգերի լույսի ներքո, ինչպես նաև տրամադրում իրավիճակային օրինակներ՝ շահերի բախման առավել հաճախ հանդիպող դեպքերի և դրանց լուծման հնարավոր քայլերի վերաբերյալ: *Ուղեցույցը չի ներկայացնում շահերի բախման իրավիճակների սպառիչ շրջանակ,* այլ հանդիսանում է հանրային և հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից ամենօրյա կիրառման գործիք՝ շահերի բախման իրավիճակներում հայտնվելու դեպքում դրանք արագ նույնականացնելու և դրանց հակազդելու համար: Ուղեցույցն անդրադառնում է հետևյալ հարցերին՝

- *ի՞նչ է շահերի բախումը և ինչպե՞ս նույնականացնել շահերի բախման իրավիճակները,*
- *ի՞նչպես կանխարգելել կամ լուծել շահերի բախման իրավիճակները,*
- *ի՞նչ ընթացակարգով հաղորդել շահերի բախման իրավիճակի մասին,*
- *որո՞նք են Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի լիազորությունները, և ինչպիսի՞ն է շահերի բախման դեպքերի քննության պրակտիկան,*
- *ինչպե՞ս է շահերի բախումը կարգավորվում ՀՀ օրենսդրությամբ և շահերի կառավարման ինչպիսի՞ միջազգային իրավակարգավորումներ են առկա:*

Ուղեցույցի 1-ին գլուխը ներկայացնում է «շահերի բախում» հասկացությունը և շահերի բախման հնարավոր դրսևորումները, ինչպես նաև շահերի բախման իրավիճակների հակազդմանն ուղղված միջազգային (մասնավորապես՝ հակակոռուպցիոն) հեղինակավոր կազմակերպությունների և այլ երկրների մոտեցումները, 2-րդ գլխում ներկայացվում են շահերի բախմանը վերաբերելի ներպետական իրավակարգավորումները, իսկ վերջին՝ 3-րդ գլխում՝ շահերի բախման դեպքերի քննության՝ Հանձնաժողովի պրակտիկան, այդ թվում՝ առավել հաճախ արձանագրված կամ նույնական բնույթի դեպքերի համառոտ նկարագիրը: Ուղեցույցը ներկայացնում է նաև հանրային համապատասխան պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից շահերի բախման իրավիճակի վերաբերյալ խորհրդատվություն ստանալու համար Հանձնաժողովին դիմելու ուղենիշային քայլերը (ընթացակարգը)՝ պարզեցնելու խորհրդատվության հետագա տրամադրման գործընթացը:

1. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆԸ, ՇՐՋԱՆԱԿԸ ԵՒ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՍՏԱՆԴԱՐՏՆԵՐԸ

Եվրոպական Պառլամենտի քաղաքացիների իրավունքների և սահմանադրական հարցերով քաղաքականության դեպարտամենտը (այսուհետ՝ *Դեպարտամենտ*) «ԵՄ անդամ պետություններում շահերի բախման քաղաքականությունների արդյունավետությունը» վերտառությամբ հետազոտության շրջանակներում առաջարկում է շահերի բախումը բնորոշել որպես **անձի անձնական շահերի և պաշտոնեական կամ մասնագիտական պարտականությունների միջև հակասություն**, կամ հակասություն, որն առաջանում է այն ժամանակ, երբ անձն ունի անձնական շահ, որը հակասում է իր գործատուի շահին: Շահերի բախում կարող է առկա լինել տարբեր իրավիճակներում կամ վերաբերել բազմաթիվ տարբեր խնդիրների: Հետաքրքրական է, որ նախկինում շահերի բախման քաղաքականությունները գրեթե բացառապես կենտրոնացած էին նեպոտիզմի և ֆինանսական շահերի վրա, հետագայում, սակայն, շահերի բախումը սկսեց դասակարգվել երկու ընդարձակ տեսակի՝ ֆինանսական և ոչ ֆինանսական շահերի բախում: Ներկա սահմանումները ներառում են նաև **ոչ ֆինանսական** շահերի բախման նոր ձևեր: *Որպես հիմնական միտումներ՝ Դեպարտամենտը նշում է, որ շահերի բախման ոլորտում կանոնների առումով կարելի է դիտարկել՝*

ա) տարբեր հաստատություններում և տարբեր պետական պաշտոններ զբաղեցնող անձանց համար ավելի շատ էթիկական կանոնների և չափանիշների ընդունումը,

բ) «էթիկայի ինտեգրումը» կանոններում (արդյունքում ավելի շատ օրենքներ, կանոններ և ստանդարտներ տարբեր քաղաքական ոլորտներում ներառում են էթիկային և էթիկական ստանդարտներին վերաբերող հղումներ),

գ) էթիկական սահմանումների ավելի լայն կիրառելիությունը (...):

«Շահերի բախում» եզրույթը տարբեր երկրներում ստացել է տարբեր սահմանումներ և մեկնաբանություններ, սակայն շահերի բախման ընկալումները նույնական են բոլորի համար՝ *շահերի բախումը պաշտոնատար անձանց հանրային և մասնավոր շահերի անհամատեղելիությունն է:* Որպես օրինակ՝ Ալբանիայի «Հանրային գործառույթների իրականացման ընթացքում շահերի բախման իրավիճակների կանխարգելման մասին» օրենքը շահերի բախումը բնութագրում է որպես **հանրային ծառայողի հանրային**

պարտականության և մասնավոր շահի միջև բախման, այս շահերի հակադրման իրավիճակ, որում նա ունի ուղղակի կամ անուղղակի մասնավոր շահ, որն ազդում է, կարող է ազդել կամ թվալ, որ ազդում է ոչ պատշաճ կերպով իր պաշտոնեական պարտականությունների և պատասխանատվությունների իրականացման վրա[1]:

Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության (ՏՀԶԿ) «Հանրային ծառայությունում շահերի բախման իրավիճակների կառավարման մասին» ուղեցույցում շահերի բախումը բնութագրվում է հետևյալ կերպ՝ **շահերի բախումն ընդգրկում է հանրային ծառայողի մոտ հանրային պարտականությունների և մասնավոր շահերի կոնֆլիկտը, որտեղ հանրային ծառայողն ունի մասնավոր շահ, որը կարող է անտեղի ազդեցություն ունենալ հանրային ծառայողի պաշտոնեական պարտականությունների իրագործման վրա:** Եթե շահերի բախման իրավիճակները պատշաճ չնույնականացվեն և չկառավարվեն, ապա դրանք կարող են լրջորեն վտանգել կազմակերպությունների բարեվարքությունը և հանգեցնել կոռուպցիայի ինչպես հանրային ոլորտում, այնպես էլ՝ մասնավոր[2]:

Շահերի բախման իրավիճակներ կարող են առաջանալ տարբեր միջավայրերում, իսկ երբեմն՝ նաև հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի կամքին հակառակ: Յուրաքանչյուր անձ ունի մասնավոր շահեր: Հանրային ծառայողները, սակայն, միաժամանակ ունեն հանրային շահին ծառայելու պարտականություն և պարտավոր են որոշումներ կայացնելիս հիմնվել օբյեկտիվ չափանիշների վրա և լինել անկողմնակալ[3]:

Պաշտոնատար անձի՝ իր պաշտոնեական պարտականություններն իրականացնելիս շահերի բախման իրավիճակում հայտնվելը բնական է, քանի որ անձը թե՛ առօրյա կյանքում, թե՛ իր մասնագիտական գործունեությունն իրականացնելիս ձեռք է բերում ծանոթություններ, որոնք այս կամ այն իրավիճակում հանգեցնում են շահերի բախման իրավիճակի[4]: Նման դեպքում անհրաժեշտ է այդ իրավիճակները ճիշտ գնահատել և կառավարել այնպես, որպեսզի դրանք ազդեցություն չունենան պաշտոնատար անձի

[1]Law No. 9367 dated 7.4.2005, On the prevention of conflicts of interest in the exercise of public functions, article 3.
[2]https://www.oecd.org/gov/ethics/48994419.pdf, էջ 13.
[3]https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2020/Preventing-and-Managing-Conflicts-of-Interest-in-the-Public-Sector-Good-Practices-Guide.pdf, էջ 2.
[4]https://www.ibac.vic.gov.au/publications-and-resources/ibac-insights/issue-21/actual-and-perceived-conflicts-of-interest-why-both-matter.

որոշումների կայացման, գործողությունների կատարման վրա՝ դրանով չեզոքացնելով բացասական հետևանքների առաջացման ռիսկը, նվազեցնելով անարդար և ոչ օբյեկտիվ որոշումների կայացման դեպքերը:

Հաշվի առնելով մարդու բնական հակվածությունը՝ գործելու հօգուտ սեփական կամ ընտանիքի շահի, շահերի բախումը կարող է ժամանակի ընթացքում հանգեցնել նրան, որ պաշտոնյան գործի հօգուտ սեփական, մասնավոր շահի՝ հանրությանը ծառայելու փոխարեն: Եթե հանրային բնագավառում շահերի բախումը համապատասխան կարգավորման չենթարկվի և այդպիսի իրավիճակները մնան չլուծված, ապա շահերի բախումը կարող է հանգեցնել կոռուպցիայի, քանի որ մասնավոր շահի առկայությունը կարող է ազդել պաշտոնատար անձի որոշումների կայացման գործընթացի վրա[5]:

ՏՀԶԿ-ի կողմից ըստ երկրների վեր են հանվել շահերի բախման ոլորտը կարգավորող երկու հիմնական մոտեցումներ՝ **նկարագրողական** (descriptive approach) կամ **կարգավորիչ, նորմատիվ** (prescriptive approach):

Նկարագրողական մոտեցումը նկարագրում է շահերի բախման իրավիճակի ընդհանուր պայմանները և սահմանում է այս երևույթին բնորոշ առանձնահատկությունները: Ընդհանուր սկզբունքները և իրավիճակային օրինակները միասին հանրային ծառայողների համար շահերի բախման իրավիճակները կանխարգելելու և դրանցից խուսափելու ուղենիշներ են հանդիսանում: Այս մոտեցման դեպքում ընդհանուր սկզբունքներն առաջնային դեր են խաղում՝ սահմանելով, թե ինչ վարքագիծ է ակնկալվում հանրային ծառայողից ընդհանրապես, մինչդեռ հատուկ կանոնները և ընթացակարգերն ունենում են փոխլրացնող դեր:

Երկրորդ՝ կարգավորող մոտեցումը սահմանում է առանձնահատուկ իրավիճակների լայն շրջանակ, որոնք ընկալվում են անհամատեղելի հանրային կամ հանրային ծառայության պաշտոնի հետ կամ հանրային շահի և պաշտոնեական պարտականությունների հետ հակասության մեջ են գտնվում: Կանոնների վրա հիմնված այս մոտեցումը ապահովում է հանրային ծառայողների համար մանրամասն նկարագրված և պարտադիր կատարման ենթակա չափանիշների առկայություն, որոնք հիմնականում ամրագրվում են նորմատիվ իրավական ակտերում: Այնուամենայնիվ, այս չափանիշները,

[5] https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2020/Preventing-and-Managing-Conflicts-of-Interest-in-the-Public-Sector-Good-Practices-Guide.pdf, էջ 3:

վերջիվերջո, հիմնված են հանրային ծառայության հիմնաքարային սկզբունքների վրա և նույնպես կարող են հանգեցնել ցանկալի արդյունքի[6]: Որպես օրինակ՝ Գերմանիայում քաղաքացիական ծառայության ոլորտը կարգավորող օրենքներում շահերի բախման ինստիտուտի կանոնակարգումներից բացի, շահերի բախման կոնկրետ իրավիճակների վերաբերյալ կարգավորումներ են նախատեսվում ինչպես ենթաօրենսդրական իրավական ակտերում, այնպես էլ կառավարական փաստաթղթերում, որոնք կրում են ոչ պարտադիր բնույթ:

Եվրոպայի խորհրդի տեղական և տարածքային իշխանությունների կոնգրեսի «Շահերի բախումը տեղական և տարածքային մակարդակներում» հուշագրում սահմանվում են շահերի բախման քաղաքականության նպատակները և խնդիրները՝ նշելով, որ ընդհանուր առմամբ, շահերի բախման քաղաքականությունները չպետք է միայն լինեն շահերի բախման կանխարգելման գործիք: Դրանք պետք է նաև՝

- մեծացնեն վստահությունը կառավարության նկատմամբ,
- ցուցադրեն ընտրված ներկայացուցիչների և պաշտոնատար անձանց բարեվարքության բարձր մակարդակը,
- կանխարգելեն շահերի բախման ի հայտ գալը, քանի որ պաշտոնական գործողությունները ենթակա կլինեն հանրային հսկողության,
- պետական պաշտոնավարումից հետ պահեն այնպիսի անձանց, որոնց անձնական ֆինանսական միջոցները ենթակա չեն հանրային հսկողության,
- հանրությանն ավելի մեծ հնարավորություն ընձեռեն պետական պաշտոնատար անձանց կատարողականի մասին դատելու՝ վերջինների արտաքին ֆինանսական շահերի լույսի ներքո[7]:

Գործնականում վեր են հանվում շահերի բախման տարբեր դրսևորումներ՝ *իրական շահերի բախում, հավանական շահերի բախում, թվացյալ շահերի բախում, շահերի տևող/շարունակվող բախում, իրավիճակային* (case by case) *շահերի բախում* և այլն:

ՏՀԶԿ-ն տարբերակում է շահերի բախման երեք մակարդակներ (տեսակներ)՝

[6] https://www.oecd.org/gov/ethics/48994419.pdf, էջ 53:
[7] https://rm.coe.int/booklet-a6-conflicts-of-interest-coll-public-ethic-arm/168094ee30, էջ 23:

1. **Իրական շահերի բախում, երբ պաշտոնատար անձի ընթացիկ պարտականությունները և պատասխանատվությունը շահերի ուղղակի բախման մեջ է վերջինիս անձնական շահերի հետ:**
2. **Թվացյալ շահերի բախում, երբ թվում է թե պաշտոնատար անձի անձնական շահերը կարող են անտեղի ազդեցություն ունենալ վերջինիս պաշտոնեական պարտականությունների և պատասխանատվությունների վրա, սակայն իրականում ազդեցությունը բացակայում է:**
3. **Հավանական շահերի բախում, երբ պաշտոնատար անձի անձնական շահը հավանական ազդեցության կարող է ունենալ, այն դեպքում, երբ պաշտոնատար անձն իր լիազորությունների իրականացման ընթացքում առնչվի իր նշված անձնական շահերի հետ:**

Յուրաքանչյուր դեպքում շահերի բախման այս կամ այն դրսևորման տարբերակումն ունի էական նշանակություն: Դա պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ կախված շահերի բախման այս կամ այն տեսակից, դրանք չեզոքացնելու համար ձեռնարկվելիք միջոցները՝ ռիսկերի գնահատումը և կառավարումը, պետք է տարբեր լինեն և բխեն կոնկրետ իրավիճակից՝ առաջարկելով վերջինիս հանգուցալուծման համար անհրաժեշտ և բավարար միջոցներ[8]: Այսպիսով՝ շահերի բախման բոլոր դրսևորումները ենթակա են կարգավորման, սակայն դրանցից յուրաքանչյուրին պետք է արձագանքել յուրովի և ձեռնարկվել տարբեր մեթոդներ դրանցից յուրաքանչյուրը կառավարելու համար:

Ոչ պատշաճ կառավարման դեպքում շահերի բախումը կարող է հանգեցնել կոռուպցիայի տարբեր դրսևորումների և խաթարել հասարակության վստահությունը հանրային իշխանության նկատմամբ: Շահերի բախման չլուծված իրավիճակները կարող են հանգեցնել այնպիսի խախտումների, ինչպիսիք են նեպոտիզմը, լիազորությունների չարաշահումը, պարտականությունները չկատարելը, յուրացումները, կաշառակերությունը կամ այլ ծանր հանցագործությունները:

ՏՀԶԿ-ն հանրային ծառայողների շահերի բախման կառավարման ուղեցույցում վերահաստատում է իր դիրքորոշումն առ այն, որ «մասնավոր շահերը» սահմանափակված

[8] https://www.ibac.vic.gov.au/publications-and-resources/ibac-insights/issue-21/actual-and-perceived-conflicts-of-interest-why-both-matter:

չեն միայն ֆինանսական կամ դրամային շահերով, կամ այն շահերով, որոնք պաշտոնատար անձին տալիս են անմիջական անձնական օգուտ: «Շահերի բախումը կարող է կապված լինել այդ պաշտոնատար անձի՝ որպես մասնավոր անձի՝ այլ իրավիճակներում իրավաչափ համարվող գործողությունների հետ, նրա պատկանելիությանը այլ կազմակերպություններին կամ դրանց հետ կապերին, ընտանեկան շահերին, եթե այդ շահերը կարող են ողջամտորեն դիտարկվել որպես անձի պաշտոնեական պարտականությունների իրականացման վրա անպատշաճ ազդեցություն ունեցող: Հատուկ դեպք է պաշտոնատար անձի՝ պետական պաշտոնի հեռացումից հետո առաջացող իրավիճակը: Մինչև զբաղեցրած դիրքից հեռանալը պաշտոնատար անձի կողմից ապագա աշխատանքի մասին բանակցությունները լայնորեն դիտարկվում են որպես շահերի բախման իրավիճակ»:

Շահերի բախման մեկ այլ սահմանում տրված է Եվրոպայի խորհրդի վարքագծի տիպային կանոնագրքի 13-րդ հոդվածով: Այն, մասնավորապես, սահմանվում է որպես **իրավիճակ, երբ պետական պաշտոնյան ունի մասնավոր շահ, որը կարող է ազդել կամ, կարծես թե, ազդում է իր պաշտոնեական պարտականությունների անաչառ և օբյեկտիվ կատարման վրա: Պետական պաշտոնյայի մասնավոր շահը ներառում է ցանկացած առավելություն իր, իր ընտանիքի, մերձավոր ազգականների, ընկերների և այն անձանց կամ կազմակերպությունների համար, որոնց հետ նա ունի կամ ունեցել է գործարար կամ քաղաքական հարաբերություններ: Այն ներառում է նաև դրա հետ կապված ցանկացած պարտավորություն՝ ֆինանսական կամ քաղաքացիական:**

Միավորված ազգերի կազմակերպության կոռուպցիայի դեմ կոնվենցիան (UNCAC) սահմանում է, որ կոնվենցիայի յուրաքանչյուր մասնակից պետություն, իր ներքին օրենսդրության հիմնարար սկզբունքներին համապատասխան, պետք է ձգտի ստեղծել, պահպանել և ամրապնդել այնպիսի համակարգեր, որոնք նպաստում են թափանցիկությանը և կանխարգելում են շահերի բախման առաջացումը:

ՏՀԶԿ «Հանրային ոլորտում շահերի բախման կառավարումը. գործիքակազմ» ուղեցույցը նշում է, որ «Շահերի բախումը պարտադիր իրենից չի ներկայացնում կոռուպցիա, որի ներքո հասկացվում է «պաշտոնական դիրքի փաստացի չարաշահում անձնական օգուտներ ստանալու նպատակով: Միաժամանակ, շահերի բախումը իրապես կարող է նախադրյալներ ստեղծել կոռուպցիոն գործողությունների համար»: Նույն փաստաթղթում հիշատակվում է,

որ «չնայած շահերի բախումը զուտ փաստի ուժով (ipso facto) չի համարվում կոռուպցիա, սակայն ավելի և ավելի է աճում այն գիտակցությունը, որ պաշտոնատար անձանց մասնավոր շահերի և պաշտոնեական պարտականությունների միջև բախումները, եթե պատշաճ կերպով չկառավարվեն, կարող են հանգեցնել կոռուպցիայի»:

Շահերի բախման վերաբերյալ քաղաքականությունների արդյունավետ իրականացման նախապայմանը արդյունավետ գործիքների կամ միջոցների ընտրությունն է և նախագծումը: Որպեսզի այդ գործիքները հաջողեն, շահակիր կողմերը (պետական պաշտոնատար անձինք, հանրային ծառայողները, հանրային պաշտոն զբաղեցնողները և այլն) պետք է կատարեն դրանց պահանջները:

Շահերի բախման կարգավորումների համար անհրաժեշտ է որոշակի կանոնների կիրառում: Դրանք կարող են դրական ազդեցություն ունենալ այն անձանց շրջանակի վրա, որոնց նկատմամբ այդ կանոնները տարածվում են: Շահերի բախմանը, այսպիսով, անդրադառնում են մի շարք փաստաթղթեր, այդ թվում՝ ընդունված ՄԱԿ-ի, ՏՀԶԿ-ի, ԵԽ-ի, ԵՄ-ի և այլ կառույցների (կազմակերպությունների) կողմից: Սրանցից յուրաքանչյուրը ներկայացնում է իր սեփական կանոնները, չափորոշիչները, կանոնակարգերը և ուղեցույցները: Առկա են նաև ազգային, տարածքային և տեղական բազմաթիվ կանոններ ու չափորոշիչներ:

Ըստ ԵՄ 2014 թվականի հակակոռուպցիոն զեկույցի տվյալների (EU Anti-Corruption Report)՝ ուսումնասիրված երկրների՝ այդ թվում՝ Բելգիա, Կիպրոս, Ֆինլանդիա, Հունաստան, Նիդերլանդներ, Լեհաստան և այլն, մեծ մասում «գերիշխող» մոտեցում է շահերի բախմանը օրենսդրորեն անդրադառնալը՝ ներառելով պետական վարչարարության ամբողջ հատվածը: Համապատասխան օրենսդրություն է գործում 23 անդամ երկրներում, որոնցից 17-ում ընդունվել են վարքագծի կանոնակարգեր, իսկ 14-ում կա «զուգորդված» մոտեցում, այսինքն՝ պետական վարչարարության ոլորտում շահերի բախման վերաբերյալ կան թե՛ վարքագծի կանոնակարգեր, և թե՛ օրենքներ: Առկա կանոնագրքերի մեջ առանձնանում են հետևյալ տեսակները՝

- իրավական պարտադիր ուժ ունեցող կամ կամավոր,
- ուղղորդող, համապատասխանեցնելու միտում ունեցող կամ կանոնակարգող,
- ուսուցողական կամ հանրային կապերի,
- բարեվարքության ներառական գործիք կամ ուղեցույց,

- պատժամիջոցներով կամ առանց կանխարգելման մեխանիզմների,
- մանրամասն կամ ընդհանրական/համառոտ:

Շահերի բախման վերաբերյալ համապարփակ իրավական դաշտը ներառում է **սահմանափակումներ, որոնք կիրառելի են մինչ հանրային ծառայությունը, դրա ընթացքում և դրանից հետո**, ինչպիսիք են՝ նվերների, լրացուցիչ աշխատանքի և արտաքին գործունեության, մասնավոր ընկերություններում բաժնետոմսեր ունենալու, պասիվ ժամանակահատվածի կամ հանրային ծառայության ժամանակահատվածում ձեռքբերված տեղեկատվության օգտագործման սահմանափակումները և այլն: Օրենքները նաև նախատեսում են հստակ սահմանումներ, հատուկ շահերի բախման իրավիճակի համար, լինի դա փաստացի, առերևույթ, թե հնարավոր, և ուղղորդում են, թե ինչպես լուծել այն: Սա սովորաբար ներառում է հստակ քայլեր՝ **շահերի բախման մասին հաղորդելու, շահերի բախման իրավիճակում որոշումներ կայացնելուց ձեռնպահ մնալու և շահերի բախման լուծման համար:** Աշխատանքի նշանակվելիս և դրա ընթացքում կանոնավոր բացահայտումները պետք է լինեն պարտադիր (ակտիվների և շահերի բացահայտման մանրամասները ներկայացված են ստորև): Բացի ընդհանուր կանոնակարգերից, ռիսկային ոլորտները, ինչպիսիք են պետական գնումները, արժանի են հատուկ դրույթների, որոնք վերաբերում են շահերի բախման հատուկ ռիսկերին:

Վերջապես, ինչպես նշում է ՏՀԶԿ-ն, պետք է կիրառել համաչափ և արդյունավետ պատժամիջոցներ շահերի բախման կանոնների խախտման համար: Քանի որ կարգապահական և վարչական պատասխանատվությունն առավել տարածված է, որոշ երկրներ (Ավստրիա, Լատվիա, Լեհաստան, Մեծ Բրիտանիա, Իտալիա, Իռլանդիա, Ֆրանսիա, Սլովակիա) նախատեսում են քրեական պատասխանատվություն շահերի բախման կարգավորումների խախտման համար, ինչպիսիք են՝ շահերի բախումը չլուծելը կամ արգելված նվեր ընդունելը, բացահայտման կանոնները խախտելը, շահերի կեղծ հայտարարագրումը կամ հետաշխատանքային կանոնների խախտումը՝ դրամական օգուտ ստանալու համար: Տարածված իրավական հետևանք է նաև շահերի բախման պայմաններում կայացված որոշումների կամ կնքված պայմանագրերի անվավեր ճանաչումը:

➔ *ՏՀԶԿ ուղեցույցն առանձնացնում է շահերի բախման լուծման հետևյալ տարբերակները.*

- պետական պաշտոնյայի կողմից շահերի օտարում կամ լուծում,
- պետական պաշտոնատար անձի հեռացում կոնկրետ որոշումների կայացման գործընթացում ներգրավվելուց,
- կոնկրետ պետական պաշտոնյային որոշակի տեղեկատվության հասանելիության սահմանափակում,
- պետական պաշտոնատար անձի փոխադրում շահերի բախումից զերծ գործառույթով հաստիքի,
- պետական պաշտոնատար անձի պարտականությունների վերադասավորում,
- իրական «կույր վստահության» միջավայրում շահերի բախման ուսումնասիրում,
- պետական պաշտոնատար անձի հրաժարումը բախվող մասնավոր գործառույթից,
- պետական պաշտոնատար անձի հրաժարականն իր զբաղեցրած պետական պաշտոնից:

Քննարկված հենանիշային մոտեցումները դրված են եղել նաև ներպետական օրենսդրության զարգացման հիմքում և տեղ գտել «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի փոփոխություններում: Ներկայում ՀՀ-ում ներդրված մոդելը ենթադրում է շահերի բախման իրավիճակների կարգավորում և՛ օրենսդրական մակարդակում, և՛ էթիկական դաշտում՝ առաջադրելով շահերի բախմանն առնչվող նորմեր պաշտոնատար անձանց նկատմամբ կիրառվող վարքագծի կանոնագրքերում: Ներպետական կարգավորումները ներկայացված են հաջորդ՝ 2-րդ գլխի ներքո:

2. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ՆԵՐՊԵՏԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ

Շահերի կառավարման կառուցակարգերը Հայաստանի Հանրապետությունում՝ ներպետական օրենսդրությամբ, մեծամասամբ ներդրվել են 2018 թվականից՝ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքում վերաբերելի նորմերի սահմանմամբ: Ներկայում շահերի բախմանն առնչվող կարգավորումներ են նախատեսվում հանրային ծառայության առանձին տեսակները կարգավորող ոլորտային օրենքներով, որոնք առանձին դեպքերում համահունչ կամ նույնական են «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի կարգավորումներին: Միաժամանակ, շահերի կառավարմանն առնչվող դրույթներ նախատեսվում են «Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» օրենքով:

Ներպետական օրենսդրությունն անդրադառնում է շահերի բախմանը հանրային հարաբերությունների ամենատարբեր ոլորտներում և նախատեսում կարգավորումներ հանրային ծառայության տեսակները կարգավորող ոլորտային օրենքների, այլ իրավական ակտերի շրջանակներում: Այդուհանդերձ, հանրային պաշտոն և հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց բարեվարքությանն առնչվող հարցերը նախ և առաջ կարգավորվում են «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով, որը շահերի բախումը սահմանում է որպես **իրավիճակ, երբ պաշտոն զբաղեցնող անձի մասնավոր շահերն ազդում են կամ կարող են ազդել վերջինիս պաշտոնեական պարտականությունների անաչառ և օբյեկտիվ կատարման վրա:**

Պաշտոն զբաղեցնող անձի **մասնավոր շահը,** ըստ իրավիճակների, կարող է դրսևորվել մի քանի ձևով.

- *արտոնության ապահովում իրեն կամ իր հետ փոխկապակցված անձին,*
- *արտոնության ապահովում այն անձանց կամ կազմակերպություններին, որոնց հետ ինքը կամ իր հետ փոխկապակցված անձն ունի գործարար, քաղաքական կամ այլ գործնական կամ անձնական հարաբերություններ:*

Գործարար, քաղաքական հարաբերությունների բնույթը ևս բնորոշվում է նույն օրենքով: Այսպիսով, շահերի բախման իրավիճակներ կարող են առաջանալ տարբեր միջավայրերում, իսկ, երբեմն, նաև հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի կամ հանրային ծառայողի կամքից անկախ: Ինչպես նշվեց Գլուխ 1-ում՝ յուրաքանչյուր անձ ունի մասնավոր շահեր, հանրային կամ հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձինք, սակայն, միաժամանակ ունեն հանրային շահին ծառայելու պարտականություն և պարտավոր են որոշումներ կայացնելիս հիմնվել օբյեկտիվ չափանիշների վրա և լինել անկողմնակալ:

Այսպիսով, լայն իմաստով՝ շահերի բախումը պաշտոն զբաղեցնող անձի մասնավոր շահերի և հանրային շահի միջև կոնֆլիկտն է: Շահերի բախումը կարող է հանգեցնել ոչ էթիկական կամ նույնիսկ անօրինական գործողությունների, ինչպիսին է կոռուպցիան, ուստի շատ կարևոր է շահերի բախման իրավիճակների առաջացման պարագայում դրան անդրադառնալ օրենքահեն սկզբունքով՝ իրավական խնդիրներից խուսափելու համար:

Շահերի կառավարման իրավական մեխանիզմները գտնվում են շարունակական և պարբերական բարելավման գործընթացում: Այդուհանդերձ, գործող

իրավակարգավորումներն արդեն իսկ հնարավորություն են տալիս կառավարելի դարձնել դրանք՝ **խուսափելու, հայտնելու, լուծելու կառուցակարգերի** միջոցով:

«Հանրային ծառայության մասին» օրենքը պաշտոն զբաղեցնող անձանց, որպես կանխարգելման մեթոդ, առաջարկում է խուսափել, ձեռնպահ մնալ շահերի բախման իրավիճակում գործողություն (անգործություն) կատարելուց կամ որոշում ընդունելուց, այդ թվում՝ որոշման ընդունման նախապատրաստական աշխատանքներին մասնակցելուց: Միաժամանակ, նախատեսվում են առանձնահատուկ կարգավորումներ **վերադաս կամ անմիջական ղեկավար ունեցող անձանց** և **այդպիսիք չունեցող կամ քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձանց համար**:

Կարգավորումների հիմնական տրամաբանությունն առաջին դեպքում ենթադրում է շահերի բախման մասին վերադաս անձին հայտնելու պարտավորություն, ով առաջարկում է իրավիճակի լուծմանն ուղղված որոշակի քայլեր: Մինչդեռ, վերադաս կամ անմիջական ղեկավար չունեցող անձանց և քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձանց օրենքը հնարավորություն է տալիս իրավիճակի լուծման առաջարկություն (խորհրդատվություն) ստանալու նպատակով դիմել Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով:

➔ *Շահերի բախման կառավարումը «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի շրջանակներում.*

- Պաշտոն զբաղեցնող անձը պետք է խուսափի շահերի բախման իրավիճակի առաջացումից, ձեռնպահ մնա շահերի բախման իրավիճակում գործողություն (անգործություն) կատարելուց կամ որոշում ընդունելուց, այդ թվում՝ որոշման կայացմանն ուղղված նախապատրաստական աշխատանքներին (փաստաթղթերի նախագծերի կազմում, քննարկումների կազմակերպում, որոշման վրա ազդեցություն ունեցող հանձնախմբերի ձևավորում և այլն) մասնակցելուց կամ այլ կերպ որոշման կայացման գործընթացին մասնակցելուց:
- Եթե վերադաս կամ անմիջական ղեկավար ունեցող պաշտոն զբաղեցնող անձի կողմից կամ նրա մասնակցությամբ իր լիազորությունների շրջանակում գործողության կատարումը (անգործությունը) կամ որոշման ընդունումը կարող է հանգեցնել շահերի բախման իրավիճակի առաջացման, ապա պաշտոն զբաղեցնող անձը պարտավոր է 10-օրյա ժամկետում իր վերադաս անձին կամ անմիջական ղեկավարին ներկայացնել գրավոր

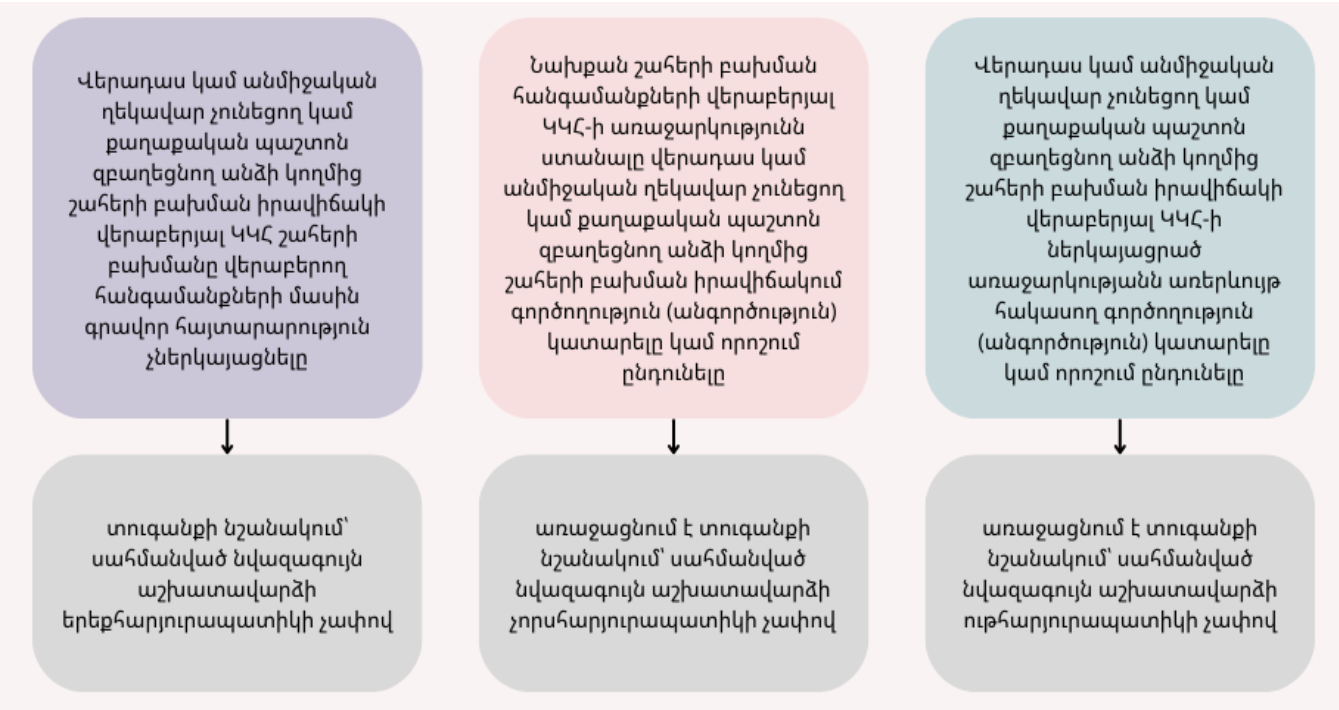
հայտարարություն շահերի բախմանը վերաբերող հանգամանքների մասին, որը ենթակա է քննարկման անհապաղ:

- Վերադաս կամ անմիջական ղեկավար չունեցող կամ քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձը շահերի բախման իրավիճակի վերաբերյալ պարտավոր է այդ մասին գրավոր հայտարարություն ներկայացնել Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով, որն առաջարկում է ձեռնարկել իրավիճակի լուծմանն ուղղված քայլեր, այդ թվում՝ հանդես գալ կոնկրետ իրավիճակում շահերի առկայության մասին հայտարարությամբ:
- Նախքան վերադասի կամ անմիջական ղեկավարի գրավոր համաձայնությունը կամ Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի առաջարկությունն ստանալն անձը պետք է ձեռնպահ մնա հարցի վերաբերյալ գործողություն կատարելուց կամ որոշում կայացնելուց, բացառությամբ Օրենքով սահմանված դեպքերի:
- Վերադաս կամ անմիջական ղեկավար չունեցող կամ քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձի առնչությամբ շահերի բախման իրավիճակի առկայության մասին Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի եզրակացությունը կամ վարչական իրավախախտման վերաբերյալ վարույթ հարուցելու մասին որոշումը եռօրյա ժամկետում հրապարակվում է հանձնաժողովի պաշտոնական կայքէջում:
- Վերադաս կամ անմիջական ղեկավար չունեցող կամ քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձը պարտավոր է Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի եզրակացության կապակցությամբ ներկայացնել հրապարակային պարզաբանում, որն ստացվելու պահից եռօրյա ժամկետում հրապարակվում է այն մարմնի պաշտոնական կայքէջում, որտեղ նա պաշտոն է զբաղեցնում:
- «Հանրային ծառայության մասին» օրենքը սահմանում է, որ շահերի բախման դրույթների խախտումն առաջացնում է **վարչական կամ կարգապահական պատասխանատվություն:** Սակայն, օրենսդրությունը սահմանել է բացառություն, որի համաձայն՝ կարգապահական պատասխանատվության վերաբերյալ դրույթները կիրառելի չեն քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձանց նկատմամբ: Ինչ վերաբերում է ինքնավար պաշտոն զբաղեցնող անձանց, ապա նրանց նկատմամբ կարգապահական պատասխանատվության վերաբերյալ դրույթները կարող են կիրառվել օրենքով նախատեսված դեպքերում:

➔ *Շահերի բախման կարգավորումների խախտման դեպքում վարչական պատասխանատվությունը*

Վարչական իրավախախտման վերաբերյալ իրավակարգավորումներն ուժի մեջ են մտել **2023 թվականի հունվարի 2-ից:** Դրանցով սահմանվող պահանջները վերաբերում են շահերի բախման իրավիճակների **բացահայտմանը**, իսկ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով սահմանված կարգով դրանք չբացահայտելը՝ համապատասխան հայտարարություն չներկայացնելը, հանգեցնում է վարչական պատասխանատվության:

- Վերադաս կամ անմիջական ղեկավար չունեցող կամ քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձի կողմից շահերի բախման իրավիճակի վերաբերյալ Հանձնաժողովին շահերի բախմանը վերաբերող հանգամանքների մասին գրավոր հայտարարություն չներկայացնելը, նախքան շահերի բախման հանգամանքների վերաբերյալ Հանձնաժողովի առաջարկությունն ստանալը շահերի բախման իրավիճակում գործողություն (անգործություն) կատարելը կամ որոշում ընդունելը, Հանձնաժողովի ներկայացրած առաջարկությանն առերևույթ հակասող գործողություն (անգործություն) կատարելը կամ որոշում ընդունելը, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի, առաջացնում է **տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի երեքհարյուրապատիկից մինչև ութհարյուրապատիկի չափով:**



**Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի 169.31-րդ հոդված*

3. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՈՒՄԸ ՈՐՊԵՍ ՎԱՐՔԱԳԱՆՈՆ

3.1. Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնները

Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի՝ 2022 թվականի հունիսի 17-ի N 01-Ն որոշմամբ սահմանվել են Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնները, որոնք ծառայողական պարտականությունները կատարելիս հանրային ծառայողների ծառայողական էթիկայի և ծառայողական վարքագծի ընդհանուր նորմերի և կանոնների ամբողջություն են, որով պետք է առաջնորդվեն հանրային ծառայողները՝ անկախ իրենց զբաղեցրած պաշտոններից: Տիպային կանոններով սահմանվում են վարքագծի թվով 97 կանոն՝ պարտադիր և խրախուսելի: «Շահերի բախման կառավարում» սկզբունքի ներքո սահմանված են շահերի բախմանը վերաբերելի 5 կանոններ:

Միաժամանակ, 2023 թվականին Հանձնաժողովի կողմից (Եվրոպայի խորհրդի հետ համագործակցությամբ) մշակվել և ներկայացվել է Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնների մեկնաբանությունների (բացատրական) ուղեցույցը, որը մեկնաբանում է Տիպային կանոնները (դրանց բովանդակությունը) համապատասխան իրավադրույթների, միջազգային վերաբերելի ստանդարտների և փաստաթղթերի լույսի ներքո: *Ստորև ներկայացվում են շահերի բախմանն առնչվող վարքագծի տիպային նորմերը, ինչպես նաև նշված ուղեցույցի շրջանակներում դրանց մեկնաբանությունները:*

Այսպես՝

Կանոն 41. Հանրային ծառայողն իր լիազորություններն իրականացնելիս պարտավոր է խուսափել այնպիսի գործողության կատարումից կամ որոշման կայացումից, որը ողջամտորեն կարող է մեկնաբանվել որպես ուղղակի կամ անուղղակի անձնական շահով կամ Օրենքի իմաստով՝ իր հետ փոխկապակցված անձի շահով առաջնորդվել:

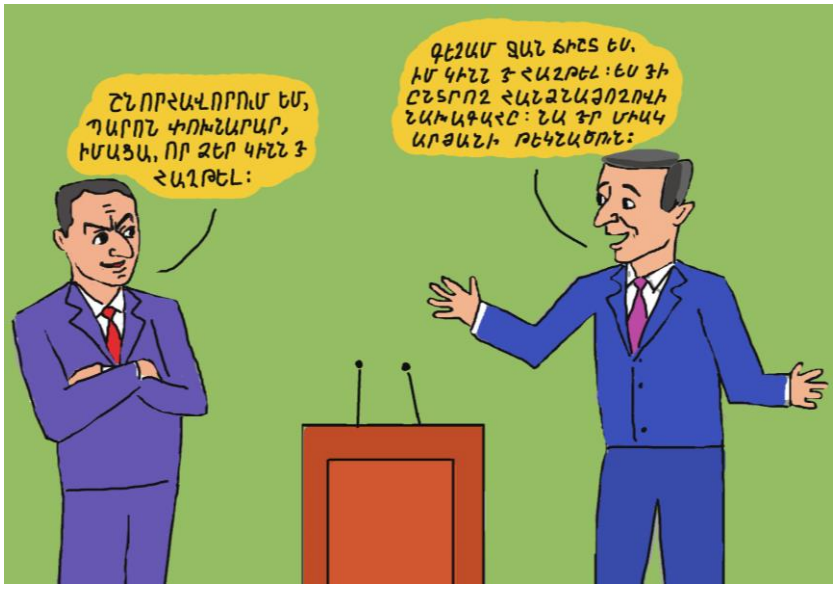
Օրինակ 1՝

Մերձավոր ազգակցությամբ կապված հանրային ծառայողներն աշխատում են համատեղ և նրանց ծառայությունը կապված է միմյանց նկատմամբ անմիջական ենթակայության և վերահսկողության հետ:

Օրինակ 2՝

Գնումների գործընթացում ներգրավված (գնահատող հանձնաժողովի անդամ հանդիսացող) հանրային ծառայողի եղբայրը ներգրավվել է այդ գնումների գործընթացներում: Վերջինիս եղբոր ղեկավարած ընկերությունները մասնակցել են հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի աշխատավայր հանդիսացող պետական մարմնի կողմից պատվիրված գնման գործընթացներին, ճանաչվել են հաղթող և հանդիսացել են մատակարար:

Կանոն 42. Եթե հանրային ծառայողի կողմից կամ նրա մասնակցությամբ իր լիազորությունների շրջանակում գործողության կատարումը կամ որոշման ընդունումը կարող է հանգեցնել շահերի բախման, ապա հանրային ծառայողը պարտավոր է իր վերադաս անձին կամ անմիջական ղեկավարին, իսկ վերադաս անձ կամ անմիջական ղեկավար չունենալու դեպքում՝ Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովին պաշտոնական հաղորդակցման միջոցներով գրավոր հայտարարություն ներկայացնել շահերի բախմանը վերաբերող հանգամանքների մասին: Նախքան վերադաս անձի կամ անմիջական ղեկավարի գրավոր հանձնարարություն կամ Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի կողմից առաջարկություն ստանալը՝ հանրային ծառայողը պարտավոր է զերծ մնալ հարցի վերաբերյալ որևէ գործողություն կատարելուց կամ որոշում ընդունելուց:



Օրինակ՝

Համայնքի ղեկավարի՝ համայնքային քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձը, ով գնումների մասին օրենսդրությամբ հանդիսանում է պատվիրատուի ղեկավար, իր հետ օրենքի իմաստով փոխկապակցված մասնակցի հետ գնման գործընթացի արդյունքում պայմանագիր կնքելիս նախապես գրավոր դիմում է Հանձնաժողով և հայցում շահերի բախման իրավիճակի լուծմանն ուղղված առաջարկություն:

Կանոն 43. Հանրային ծառայողը պարտավոր է իր լիազորությունները կատարելիս խուսափել այնպիսի հարաբերություններից, որոնք առաջացնում են կամ կարող են առաջացնել շահերի բախում կամ որոնց առկայության պայմաններում ծառայողը հնարավորություն չի ունենա անաչառ և անկողմնակալ կատարելու իր պարտականությունները:

Օրինակ ՝Շրջակա միջավայրի նախարարության հողերի և ընդերքի քաղաքականության վարչության պետն իր պաշտոնեական լիազորություններն իրականացնելիս առնչվել է ՀՀ-ում գործունեություն ծավալող հանքարդյունաբերող ընկերություններից մեկի գործադիր մարմնի ղեկավարի հետ և վերջինիս հետ ձևավորել սերտ հարաբերություններ, ինչը կասկածի տակ է դրել է տվյալ ընկերությանը հանքի շահագործման համար տրամադրված՝ շրջակա միջավայրի ազդեցության պետական փորձաքննական եզրակացության օբյեկտիվությունը:

Կանոն 44. Հանրային ծառայողը պարտավոր է խուսափել այնպիսի գործառույթներ ստանձնելուց, որոնց իրականացման ընթացքում կանխատեսելի կլինեն հաճախակի շահերի բախման իրավիճակներ:

Օրինակ 1 ՝

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

Օրինակ 2 ՝

Հանրային ծառայողը մասնավոր (առևտրային) կազմակերպության մասնակից է՝ բաժնետեր, որում վերջինիս բաժնեմասը հանձնվել է հավատարմագրային կառավարման: Կազմակերպությունը ժամանակ առ ժամանակ մասնակցում է պետական գնումների

մրցույթների։ Հանրային ծառայողի համար ստեղծվում է հնարավորություն ստանձնելու պատվիրատու պետական մարմնի գնահատող հանձնաժողովի անդամի գործառույթներ։ Սակայն նա տեղյակ է, որ մասնավոր կազմակերպությունը, որում ինքը մասնակից է, պարբերաբար կամ ժամանակ առ ժամանակ մասնակցում է այդ պատվիրատուի կազմակերպած գնումների մրցույթներին։ Հասկանալով, որ գնահատող հանձնաժողովում ներգրավվելու դեպքում ժամանակ առ ժամանակ ունենալու է շահերի իրական կամ պոտենցիալ բախում, վերջինս որոշում է չօգտվել ընձեռած հնարավորությունից և մերժում է առաջարկությունը։

Կանոն 45. Հանրային ծառայողը պարտավոր է չտալ ոչ օբյեկտիվ երաշխավորություններ կամ չանել միջնորդություններ իրեն կամ որևէ այլ անձին հանրային ծառայության պաշտոնի նշանակելու, առաջխաղացման, պաշտոնեական կարգավիճակի բարելավման և այլ հարցերով, ինչպես նաև չդրդել որևէ մեկին նման երաշխավորություններ տալ կամ միջնորդություններ անել։

Օրինակ 1՝

Աշխատակիցների առաջխաղացման համար հաշվի են առնվում ոչ թե մասնագիտական գիտելիքները և հմտությունները, այլ ստորաբաժանման ղեկավարի հետ առկա բարիդրացիական հարաբերությունները։

Օրինակ 2՝

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

3.2 Շահերի կառավարումը հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց համար

Վարքագծի կանոնների համակարգում, բացի հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային, և դրանց հիման վրա սահմանվող ոլորտային կանոններից, կիրառվում են Հանձնաժողովի կողմից հաստատված՝ Հանրային (այդ թվում՝ քաղաքական) պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքականոնները: Այսպես՝ 2024 թվականի ապրիլի 1-ից ուժի մեջ է մտել 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**, որով սահմանվում են համապատասխան պաշտոնատար անձանց վարքագծի թվով 66 պարտադիր և 9 խրախուսելի կանոններ, որոնք ուղենիշային են և միտված են հանրային ծառայության ոլորտում գերազանցության ապահովմանը:

Հաշվի առնելով, որ կանոնագիրքը, ընդհանուր առմամբ, հիմնվում է տիպային կանոնների վրա, տիպային կանոնների մեկնաբանությունները մեծամասամբ կիրառելի են նաև կանոնագրքի նորմերի մեկնաբանման համար:

➔ *Կանոնագրքով սահմանվում են շահերի բախման կառավարմանը վերաբերելի հետևյալ պարտադիր նորմերը.*

Կանոն 27. Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձը պարտավոր է չօգտագործել իր պաշտոնեական դիրքը՝ իր, իր հետ փոխկապակցված անձանց, այլ անձանց կամ կազմակերպությունների համար Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ չսահմանված արտոնություններ, բացառություններ, նպաստավոր այլ պայմաններ ստեղծելու կամ դրանց ստեղծմանն աջակցելու նպատակով:

Կանոն 28. Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձը պարտավոր է խուսափել այնպիսի գործառույթներ ստանձնելուց, որոնց իրականացման ընթացքում կանխատեսելի են շահերի բախման հաճախակի ծագող իրավիճակներ:

Սույն կանոնը հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձից պահանջում է դրսևորել նախաձեռնողականություն և կամավոր կերպով ձեռնարկել քայլեր ապագայում կանխատեսելի շահերի բախման իրավիճակները կանխելու նպատակով՝ մինչև շահերի

բախման փաստացի իրավիճակի ստեղծվելը: Հետևաբար, երբ կանխատեսելի է, որ որոշակի գործառույթ ստանձնելիս կարող է ի հայտ գալ շահերի բախում, պաշտոն զբաղեցնող անձը պարտավոր է խուսափել նման զարգացումից և հետագայում փաստացի շահերի բախման իրավիճակում պարբերաբար հայտնվելուց:

Կանոն 29. Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձը պետք է ապահովի Օրենքի 33-րդ հոդվածի 4-րդ մասով նախատեսված գործողությունների պահպանում:

Այս կանոնը սահմանում է, որ պաշտոն զբաղեցնող անձը պետք է խուսափի շահերի բախման իրավիճակի առաջացումից, ձեռնպահ մնա շահերի բախման իրավիճակում գործողություն (անգործություն) կատարելուց կամ որոշում ընդունելուց, այդ թվում՝ որոշման կայացմանն ուղղված նախապատրաստական աշխատանքներին (փաստաթղթերի նախագծերի կազմում, քննարկումների կազմակերպում, որոշման վրա ազդեցություն ունեցող հանձնախմբերի ձևավորում և այլն) մասնակցելուց կամ այլ կերպ որոշման կայացման գործընթացին մասնակցելուց: Կանոնն, ըստ էության, կրկին կանխարգելիչ բնույթ ունի և շահերի բախման իրավիճակի առաջացման հավանականությունը չի պայմանավորում բացառապես որոշման կայացմամբ, այլև, որպես այդպիսի իրավիճակի առաջացմանը նպաստող գործոն, դիտարկում է որոշման կայացմանն ուղղված նախապատրաստական աշխատանքների իրականացումը, ինչի պայմաններում պաշտոնատար անձինք պետք է հավելյալ գնահատման արժանացնեն որոշման կայացմանը նախորդող գործընթացների՝ շահերի բախման տեսանկյունից ռիսկայնությունը:

Կանոն 30. Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձը պարտավոր է իր լիազորությունները կատարելիս խուսափել այնպիսի հարաբերություններից, որոնք առաջացնում են կամ կարող են առաջացնել շահերի բախում կամ որոնց առկայության պայմաններում հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձը հնարավորություն չի ունենա անաչառ և անկողմնակալ կատարել իր պաշտոնեական (ծառայողական) պարտականությունները:

Օրինակ՝ հսկողական կամ վերահսկողական լիազորություններ ենթադրող հանրային պաշտոնում պաշտոնավարելիս անձը պետք է խուսափի գործարար, գործնական, անձնական կամ այլ բնույթի հարաբերությունների հաստատումից այն կազմակերպության և/կամ դրա պաշտոնատար անձանց հետ, որի նկատմամբ ի պաշտոնե իրականացնելու է հսկողական կամ վերահսկողական գործառույթներ, ինչի պայմաններում վերջինիս որոշումների և գործողությունների անաչառությունը կարող է կասկածի տակ առնվել:

Շահերի բախում առաջացնող հարաբերությունները սահմանված են «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 33-րդ հոդվածի 2-րդ մասում, որոնք ներառում են գործարար, քաղաքական կամ այլ գործնական կամ անձնական հարաբերությունները: Ըստ նույն դրույթի՝ գործարար հարաբերությունները ներառում են տնտեսական, տնտեսավարման կամ գործարքներից ծագող ցանկացած հարաբերությունները, որոնք հանգեցնում են կամ կարող են հանգեցնել օգուտների ստացման այդ հարաբերությունների մասնակիցների կամ նրանցից որևէ մեկի համար: Քաղաքական հարաբերությունները ներառում են որևէ կուսակցության մասնակցության կամ տվյալ կուսակցության այլ անդամների հետ ունեցած գործարար կամ այլ գործնական կամ անձնական կապի ուժով ծագող հարաբերությունները:

«Օգուտ» եզրույթով գործնականում մեկնաբանվում են ոչ միայն շոշափելի առարկաները կամ դրամական միավորները, այլև ցանկացած առավելություն՝ տրված իր հետ փոխկապակցված անձին: Այս իմաստով՝ շահերի կառավարումը ենթադրում է նաև զերծ մնալ շահերի բախում առաջացնող հարաբերություններից:

Կանոն 31. Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձը պարտավոր է չտալ ոչ օբյեկտիվ երաշխավորություններ, չանել միջնորդություններ որևէ անձի պաշտոնի նշանակելու, առաջխաղացման, պաշտոնեական (ծառայողական) կարգավիճակի բարելավման և այլ հարցերի վերաբերյալ, ինչպես նաև չդրդել որևէ մեկին նման երաշխավորություններ տալ կամ միջնորդություններ անել:

Սույն կանոնի նպատակն է հովանավորչության՝ որպես կոռուպցիայի դրսևորման, կանխարգելումը: Հովանավորչությունն անձնական օգուտի (նվեր, փոխառություն, պարգև, բարեհաճություն, աշխատանք և այլն) խոստումն ու ընդունումն է պաշտոնեական և նույնիսկ քաղաքական աջակցության դիմաց:

Այն հաճախ հիմնված է հովանավորի, օրինակ՝ ղեկավարի և աշխատողի միջև անհավասար հարաբերության վրա: Հովանավորչության արդյունքում

ընդունվում են որոշումներ, որոնք արտացոլում են փոքրաթիվ մարդկանց մասնավոր շահերը և ոչ թե լայն հանրության շահը՝ հանգեցնելով անարդար և անազնիվ արդյունքների: Ավելին, հովանավորչությունը թույլ չի տալիս հանրային մարմիններում կիրառել կանխակարծությունից և հովանավորչությունից զերծ և արժանիքների վրա հիմնված մասնագիտական ընտրության, ինչպես նաև առաջխաղացման ընթացակարգեր, կատարել բարեվարքության բարձր չափանիշներ ունեցող աշխատողների ընտրություն և խրախուսում, իրականացնել բարձր էթիկական և մասնագիտական չափանիշների շարունակաբար խրախուսում և ամրապնդում: Ինչպես կոռուպցիայի այլ դրսեւորումները, օրինակ՝ կաշառք տալը կամ կաշառք ստանալը, այնպես էլ հովանավորչությունը կարող է հանգեցնել նաև քրեական պատասխանատվության:

Կանոն 32. Բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերի՝ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձը պարտավոր է չընդունել, չպահանջել կամ չխրախուսել արտոնյալ վերաբերմունք հանրային իշխանության այլ մարմինների և այլ պաշտոնատար անձանց հետ հարաբերություններում՝ կապված իր պաշտոնեական (ծառայողական) կարգավիճակի հետ և զերծ մնալ արտոնյալ վերաբերմունք դրսևորելուց որևէ մեկի նկատմամբ՝ պայմանավորված հանրային ծառայությունում այդ անձի զբաղեցրած պաշտոնով, քաղաքական պատկանելիությամբ:

Կանոն 33. Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձին արգելվում է իր պաշտոնեական (ծառայողական) դիրքն օգտագործել մասնավոր կազմակերպությունների (այդ թվում՝

առևտրային կազմակերպությունների) համար փաստացի առավելություններ կամ արտոնություններ ապահովելու համար:

- Վարքագծի կանոնագրքի սուբյեկտ հանդիսացող անձանց կողմից վերոգրյալ նորմերի խախտման դեպքի վերաբերյալ Հանձնաժողովն ընդունում է եզրակացություն: Վերադաս կամ անմիջական ղեկավար չունեցող պաշտոն զբաղեցնող անձի կողմից վարքագծի կանոնների խախտման և վերադաս կամ անմիջական ղեկավար չունեցող կամ քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձի շահերի բախման հարցերով Հանձնաժողովի եզրակացությունները դրանց ընդունման պահից եռօրյա ժամկետում հրապարակվում են Հանձնաժողովի պաշտոնական կայքում:
- Վերադաս կամ անմիջական ղեկավար չունեցող կամ քաղաքական համապատասխան պաշտոն զբաղեցնող անձը Հանձնաժողովի եզրակացությամբ արձանագրված խախտման կամ շահերի բախման վերաբերյալ ներկայացնում է հրապարակային պարզաբանում, որն ստացվելու պահից եռօրյա ժամկետում հրապարակվում է այն մարմնի կայքէջում, որտեղ պաշտոն զբաղեցնող անձն զբաղեցնում է պաշտոն:

4. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԳՈՐԾԻՔՆԵՐԸ

Շահերի բախման իրավիճակների նույնականացման, կանխարգելման և լուծման համար, ինչպես նշվել է Ուղեցույցի 2-րդ գլխում, կարևոր է, նախ և առաջ, տարանջատել շահերի բախման իրավիճակների կառավարման որոշակիորեն տարբերակված մոտեցումները:

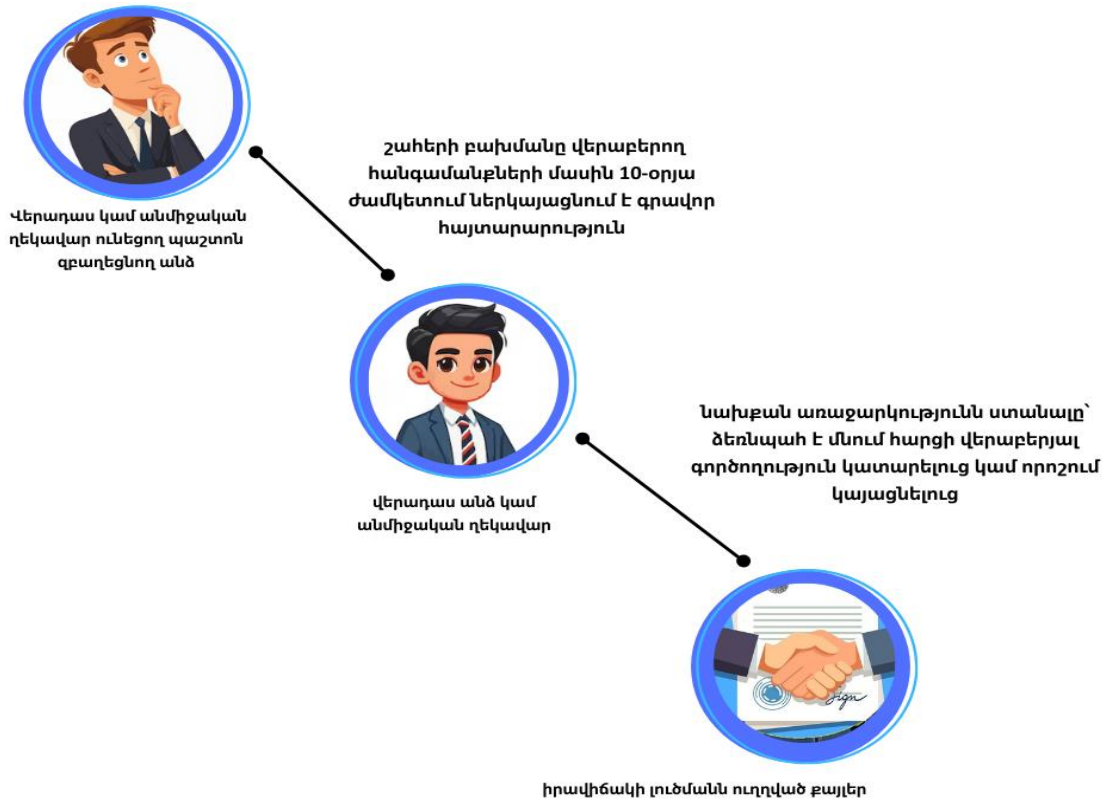
Այսպես, թեև «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի իմաստով շահերի բախման հասկացություն բովանդակող նորմերը տարածվում են լայն շրջանակի անձանց՝ հանրային ծառայողների և հանրային պաշտոն զբաղեցնողների նկատմամբ, շահերի բախման իրավիճակներում հանրային ծառայողներից և հանրային տարբեր պաշտոններ զբաղեցնող անձանցից ակնկալվում են տարբեր գործողություններ:

1. *Սույն օրենքով Օրենսդիրը նախատեսել է **երկու առանձին ընթացակարգ**՝ վերադաս*

կամ անմիջական ղեկավար ունեցող և այդպիսիք չունեցող և քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձանց համար:

- **Վերադաս կամ անմիջական ղեկավար չունեցող** կամ **քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող** անձը շահերի բախման իրավիճակում պարտավոր է այդ մասին գրավոր հայտարարություն ներկայացնել Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով, որն առաջարկում է ձեռնարկել իրավիճակի լուծմանն ուղղված քայլեր, այդ թվում՝ հանդես գալ կոնկրետ իրավիճակում շահերի առկայության մասին հայտարարությամբ:

- **Եթե վերադաս կամ անմիջական ղեկավար ունեցող պաշտոն զբաղեցնող անձի** կողմից կամ նրա մասնակցությամբ իր լիազորությունների շրջանակում գործողության կատարումը (անգործությունը) կամ որոշման ընդունումը կարող է հանգեցնել շահերի բախման իրավիճակի առաջացման, ապա պաշտոն զբաղեցնող անձը պարտավոր է 10-օրյա ժամկետում **իր վերադաս անձին կամ անմիջական ղեկավարին** ներկայացնել գրավոր հայտարարություն շահերի բախմանը վերաբերող հանգամանքների մասին, որը ենթակա է քննարկման անհապաղ:



Պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասը կամ անմիջական ղեկավարը գրավոր հայտարարության ուսումնասիրության հիման վրա ձեռնարկում է կամ առաջարկում է ձեռնարկել իրավիճակի լուծմանն ուղղված հետևյալ քայլերից մեկը կամ մի քանիսը միաժամանակ.

1) սահմանափակել պաշտոն զբաղեցնող անձի հասանելիությունը որոշակի տեղեկատվության,
2) տվյալ հարցը քննարկելու և լուծելու իրավասությունը հանձնարարել պաշտոն զբաղեցնող այլ անձի, եթե դա օրենքով արգելված չէ,
3) պաշտոն զբաղեցնող անձի համաձայնությամբ սահմանել ժամկետ շահերի բախումը վերացնելու համար,
4) սահմանափակել տվյալ դեպքում պաշտոն զբաղեցնող անձի լիազորությունները, հայեցողության շրջանակը, եթե դա օրենքով արգելված չէ,
5) ձեռնպահ մնալ կոլեգիալ մարմիններում որոշում կայացնելուց, եթե համապատասխան հարաբերությունը կարգավորող օրենքով այլ բան նախատեսված չէ,
6) շահերի բախման բացակայության դեպքում շարունակել կամ վերսկսել պարտականությունների անաչառ և օբյեկտիվ կատարումը:

5. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ԿՈՌՈՒՊՑԻԱՅԻ ԿԱՆԽԱՐԳԵԼՄԱՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԻ ԻՐԱՎԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Հանձնաժողովը շահերի բախման ոլորտում օժտված է մի շարք իրավասություններով, մասնավորապես՝ Հանձնաժողովը.

- հետևում է պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց (բացառությամբ պատգամավորի, դատավորի, Բարձրագույն դատական խորհրդի անդամի, դատախազի, քննիչի), համայնքների ղեկավարների, նրանց տեղակալների, Երևան համայնքի վարչական շրջանների ղեկավարների, նրանց տեղակալների պաշտոն զբաղեցնող անձանց շահերի բախման կարգավորումների պահպանմանը:

** Սույն կետի փակագծերում նշված բացառությունը չի տարածվում քննչական կոմիտեի և հակակոռուպցիոն կոմիտեի (այսուհետ միասին՝ քննչական մարմիններ) ղեկավարների, նրանց տեղակալների և գլխավոր դատախազի տեղակալների վրա,*

- քննում և լուծում է 1-ին կետում նշված անձանց շահերի բախման դեպքերի վերաբերյալ դիմումներ (բացառությամբ՝ քննչական մարմինների ղեկավարների, նրանց տեղակալների կողմից շահերի բախման դեպքերի վերաբերյալ գործերի, եթե դրանք առնչվում են նրանց՝ որպես քրեական վարույթի հանրային մասնակից հանդես գալու ընթացքում կատարած արարքին: Հանձնաժողովը չի քննում գլխավոր դատախազի տեղակալների կողմից շահերի բախման դեպքերի վերաբերյալ գործերը, եթե դրանք առնչվում են Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 176-րդ հոդվածով սահմանված լիազորությունների իրականացման շրջանակում կատարած արարքին),
- իրավասու մարմնին կամ պաշտոնատար անձին ներկայացնում է շահերի բախման իրավիճակների կանխարգելմանն ու վերացմանն ուղղված առաջարկություններ (այդ թվում՝ պաշտոն զբաղեցնող անձին պատասխանատվության ենթարկելու վերաբերյալ),
- ներկայացնում է պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց (բացառությամբ պատգամավորի, դատավորի, Բարձրագույն դատական խորհրդի անդամի, դատախազի, քննիչի), համայնքների ղեկավարների, նրանց տեղակալների, Երևան համայնքի վարչական շրջանների ղեկավարների, նրանց տեղակալների պաշտոն զբաղեցնող անձանց շահերի բախման իրավիճակի լուծմանն ուղղված քայլեր ձեռնարկելու վերաբերյալ առաջարկություն,
- 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 կողմից շահերի բախման առերևույթ դեպքերի առկայության պարագայում հարուցում է համապատասխան վարույթ,
- վարույթի արդյունքում ընդունում է եզրակացություն շահերի բախման իրավիճակի առկայության կամ բացակայության մասին,

- շահերի բախման իրավիճակի առկայության դեպքում իրավասու մարմնին կամ պաշտոնատար անձին առաջարկում է կարգապահական պատասխանատվության ենթարկել պաշտոն զբաղեցնող անձին, եթե նրա արարքում առկա չեն վարչական իրավախախտման կամ հանցագործության (այդ թվում՝ առերևույթ) հատկանիշներ: Հանձնաժողովը կարող է առաջարկել նաև ձեռնարկել խախտման հետևանքների կամ իրավիճակի չեզոքացմանն ուղղված քայլեր:

Վերադաս կամ անմիջական ղեկավար չունեցող կամ քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձի շահերի բախման հարցերով Հանձնաժողովի եզրակացությունները դրանց ընդունման պահից եռօրյա ժամկետում հրապարակվում են Հանձնաժողովի պաշտոնական կայքում:

5.1 Հանձնաժողովի կողմից շահերի բախմանն առնչվող իրավախախտումների դեպքում հարուցվող վարույթների առանձնահատկությունները

Շահերի բախմանն առնչվող իրավակարգավորումները, կախված շահերի բախման դրսևորման ձևերից, կարող են քննվել վարչական իրավախախտման վերաբերյալ վարույթի կամ «Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» օրենքով սահմանված՝ համապատասխան վարույթի միջոցով: Ընդ որում՝ պատասխանատվության տեսանկյունից նշված վարույթները իրավական տարբեր հետևանքների են հանգեցնում, և կարևոր է տարանջատել դրանց հարուցման հիմքերը: Միաժամանակ, վարչական իրավախախտման վերաբերյալ վարույթի հարուցումը ինքնին չի բացառում համապատասխան վարույթի հարուցումը:

Վարչական իրավախախտման վերաբերյալ վարույթ

Որպես կանխարգելիչ գործիք՝ օրենսդիրը սահմանել է շահերի բախման առերևույթ իրավիճակում և/կամ դրա ի հայտ գալու հավանականության դեպքում **նախապես Հանձնաժողով դիմելու** և առաջարկություն ստանալու մեխանիզմ: Մասնավորապես՝ նշված գործիքակազմի նպատակն է նախքան պաշտոնատար անձի կողմից որոշման ընդունումը կամ գործողության կատարումը դրա՝ շահերի բախման (մասնավոր շահի ազդեցության) ռիսկայնությունը գնահատելը և անհրաժեշտության դեպքում՝ իրավիճակի լուծման առաջարկ տրամադրելը, ինչն իրականացվում է հետևյալ կերպ.

- Այն անձինք, ովքեր **չունեն անմիջական ղեկավար** կամ **վերադաս** կամ **զբաղեցնում են քաղաքական պաշտոն** շահերի բախման իրավիճակի առաջացման դեպքում **նախքան գործողության կատարումը կամ որոշման ընդունումը** գրավոր հայտարարություն են ներկայացնում Հանձնաժողով, որպեսզի Հանձնաժողովը գնահատի շահերի բախման իրավիճակի՝ անձի որոշումների կամ գործողությունների վրա հնարավոր ազդեցությունը և առաջարկի դրա լուծման եղանակներ: Սա թույլ է տալիս բացառել փաստացի շահերի բախման առաջացումը և ապահովել անձի որոշումների օբյեկտիվությունը *(հայտարարության բովանդակությանը ներկայացվող պահանջները նշված են հաջորդ կետի ներքո)*:

Նշվածի օրինակ կարող է լինել համայնքի ղեկավարի՝ համայնքային քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձի կողմից համայնքային գնման գործընթացի արդյունքում իր հետ փոխկապակցված անձի հետ պայմանագրի կնքումը, հողօգտագործման կամ կառուցապատման ոլորտում թույլտվությունների կամ համայնքային բյուջեի միջոցներից հատկացումների տրամադրումը և այլն:

Նշված դեպքերը վարչական իրավախախտման վերաբերյալ վարույթով քննության առարկա են դառնում բացառապես այն դեպքերում, երբ համապատասխան գնման գործընթացը կամ թույլտվությունների տրամադրումը և/կամ միջոցների հատկացումն իրականացվել է օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, վերաբերելի բոլոր ընթացակարգերի պահպանմամբ, իսկ պայմանագրի կնքումը, թույլտվության տրամադրումը կամ հատկացումների հաստատումն առավելապես ֆորմալ (արարողակարգային) բնույթ ունեն: Հետևապես՝ վարույթի հիմք է հանդիսանում միայն Հանձնաժողովին հայտարարություն չներկայացնելը:

Ընդ որում՝ հայտարարության տրամադրման ինստիտուտի ներդրման նպատակներից է նաև այն, որ անձն ինքնուրույն չգնահատի տվյալ գործընթացի վրա իր մասնավոր շահի ազդեցությունը, այլ հնարավորություն ընձեռի լիազոր մարմնին՝ տվյալ դեպքում՝ Հանձնաժողովին, իրականացնել այդ գնահատումը: Ընդ որում՝ սա մի կողմից նպաստում է որոշումների կայացման գործընթացում սուբյեկտիվության նվազմանը, մյուս կողմից ապահովում համանման իրավիճակներում միասնական մոտեցման դրսևորումը: Այսինքն, առերևույթ խախտման արձանագրման համար բավարար է այն, որ անձը կայացրել է որոշում կամ կատարել գործողություն՝ կապված իր հետ փոխկապակցված անձի հետ, որը

գործնականում պարտադիր չէ, որ հանգեցնի փաստացի արտոնության՝ իր կամ իր հետ փոխկապակցված անձի համար:

Տվյալ դեպքում Հանձնաժողովը հարուցում է վարչական իրավախախտման վերաբերյալ վարույթ՝ **բացառապես Հանձնաժողովին հայտարարություն չներկայացնելու հիմքով**, որի արդյունքում անձի նկատմամբ կիրառվում է վարչական տույժ: Հանձնաժողովը վարչական իրավախախտման վերաբերյալ վարույթ հարուցում է նաև այն դեպքում, երբ անձը կատարել է գործողություն կամ ընդունել որոշում՝ չսպասելով իրավիճակի լուծման վերաբերյալ Հանձնաժողովի առաջարկությանը կամ կատարել է Հանձնաժողովի առաջարկին էապես հակասող գործողություն:

Նշված իրավախախտումները հանգեցնում են վարչական տույժի՝ 300 000-800 000 ՀՀ դրամի չափով՝ կախված իրավախախտումից:

Համապատասխան վարույթ

Ի տարբերություն վարչական իրավախախտման վերաբերյալ վարույթով քննվող՝ շահերի բախման հավանական իրավիճակների՝ Հանձնաժողովը համապատասխան պաշտոն զբաղեցնող անձի որոշումների կամ գործողությունների նկատմամբ մասնավոր շահի փաստացի ազդեցությունը պարզելու նպատակով շահերի բախման առերևույթ իրավիճակներում հարուցում է համապատասխան վարույթ, որի արդյունքում ընդունում է անձի գործողություններում շահերի բախման իրավիճակի առկայության կամ բացակայության մասին եզրակացություն:

Տվյալ դեպքում Հանձնաժողովի կողմից գնահատվում է անձի որոշումների կամ գործողությունների նկատմամբ **մասնավոր շահի փաստացի ազդեցությունը**՝ այն թե որքանով է պաշտոնատար անձի կամ իր հետ փոխկապակցված անձի մասնավոր (անձնական) շահն ազդել ի պաշտոնե ընդունված որոշման կամ կատարված գործողության վրա (տե՛ս մասնավոր շահի սահմանումը էջ 13-ում):

Նշվածի օրինակ կարող է լինել համայնքի ղեկավարի՝ համայնքային քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձի, կողմից համայնքային գնման գործընթացի արդյունքում իր հետ փոխկապակցված անձի հետ պայմանագրի կնքումը, այն դեպքում, երբ հավասար պայմաններով իրականացված գնման գործընթացի արդյունքում նվազ գնառաջարկին նախապատվություն տալու փոխարեն ընտրված մասնակից է ճանաչվել ավելի բարձր գին առաջարկած (գնման գինը գերազանցած)՝ իր հետ փոխկապակցված կազմակերպությունը

կամ եթե չի պահպանվել գնման ընթացակարգի պատշաճությունը, ինչը հանգեցրել է իր հետ փոխկապակցված մասնակցի՝ ընտրված մասնակից ճանաչվելուն՝ այդպիսով վերջինիս համար հանգեցնելով արտոնության ստացման:

Այլ օրինակներ կարող են լինել համայնքի ղեկավարի կողմից համայնքի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնում նշանակման համար իր ընտանիքի անդամի թեկնածությունը ներկայացնելը (առաջադրելը) կամ բյուջետային հիմնարկի տնօրենի պաշտոնում իր հետ փոխկապակցված այլ անձի նշանակելը, նախարարի պաշտոն զբաղեցնող անձի կողմից նախարարի խորհրդականի պաշտոնում իր հետ փոխկապակցված անձին նշանակելը կամ նախարարի կողմից նախարարության կառավարմանը հանձնված առևտրային կազմակերպության գործադիր մարմնի ղեկավարի պաշտոնում իր մերձավոր ազգականին նշանակելն այն դեպքում, երբ նշանակումը չի ենթադրում մրցութային ընթացակարգ և առկա է լայն հայեցողություն:

Շահերի բախման թվացյալ դեպքերը

Շահերի բախման իրավակարգավորումների դեպքում վարույթի հարուցման հիմքերի գնահատման առումով կարևոր է նաև տարանջատել փաստացի կամ հավանական շահերի բախումը շահերի թվացյալ բախումից: Թեև «թվացյալ շահերի բախում» եզրույթը ներկայում չի օգտագործվում «Հանրային ծառայության մասին» օրենքում՝ օրենսդիրը նախատեսել է այն դեպքերը, որոնց պարագայում անձի գործողությունները կամ որոշումները **չեն կարող հանգեցնել** շահերի բախման իրավիճակի առաջացման՝ անկախ երրորդ անձի մոտ այդպիսի տպավորության առկայությունից:

Մասնավոր շահերով առաջնորդվել չի համարվում այն դեպքը, երբ պաշտոնատար անձի գործողությունը (անգործությունը) կամ որոշումն ունի **համընդհանուր կիրառելիություն կամ անդրադառնում է անձանց լայն շրջանակի** (բացառությամբ՝ երբ ակնհայտ է, որ որոշումն ուղղված է ապահովելու արտոնություն կոնկրետ այդ կազմակերպության համար): Տվյալ դեպքում՝ անձի որոշումը կամ գործողությունը միտված չեն իր կամ իր հետ փոխկապակցված անձի համար արտոնության ապահովմանը, չեն պայմանավորվում մասնավոր շահով և, ըստ էության, որոշման գործողությունը տարածվում է անձանց ավելի լայն շրջանակի նկատմամբ՝ հավասար պայմաններով: Հետևապես՝ շահերի բախման թվացյալ դեպքերը ենթակա չեն վարույթով քննարկման և չեն հանգեցնում որևէ պատասխանատվության:

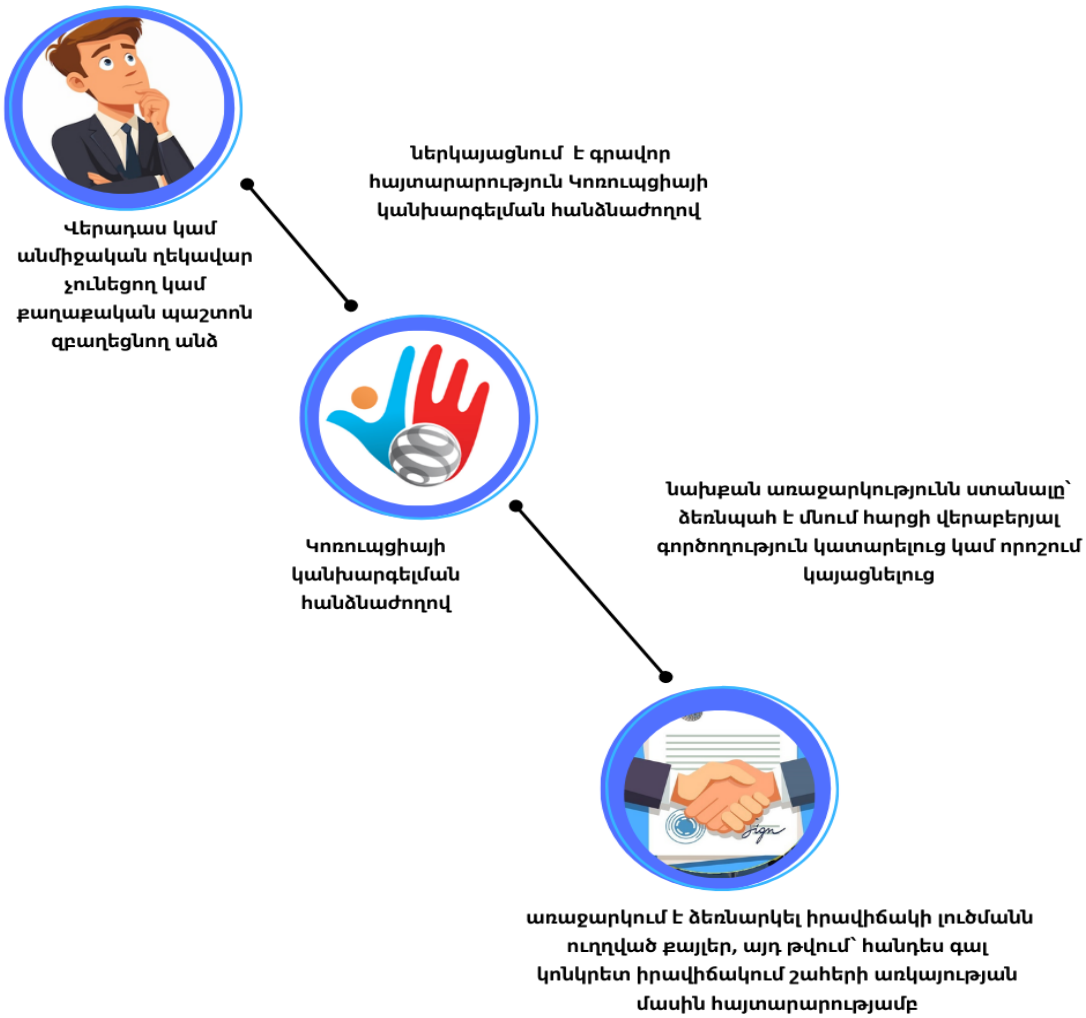
Նշվածի օրինակ կարող է լինել Կառավարության անդամի կողմից Կառավարության որոշման ընդունմանը մասնակցությունը, որով մաքսային արտոնություն է սահմանվում որոշակի ոլորտում գործունեություն ծավալող և սահմանված պայմանների բավարարող տնտեսվարողների համար, չի կարող մեկնաբանվել որպես շահերի բախման դեպք, եթե որոշման արդյունքում, ի թիվս մի շարք կազմակերպությունների, հավասար պայմաններով և նույն ընթացակարգերով օբյեկտիվորեն ստուգման արդյունքում արտոնություն ստանա նաև Կառավարության տվյալ անդամի հետ օրենքի իմաստով փոխկապակցվածություն ունեցող անձը՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ ակնհայտ է, որ որոշումն ուղղված է ապահովելու արտոնություն կոնկրետ այդ կազմակերպության համար:

Շահերի բախման իրավիճակների՝ Հանձնաժողովի կողմից քննության արդյունքում ընդունված որոշումները կարող են հիմք ծառայել և որպես ուղենիշային մեկնաբանություններ կիրառվել հանրային իշխանության մարմինների կամ պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից: Հանձնաժողովը մինչ օրս ընդունել է շահերի բախման իրավիճակի առկայության կամ բացակայության վերաբերյալ 5 եզրակացություններ, ինչպես նաև շահերի բախման իրավիճակում Հանձնաժողով հայտարարություն չներկայացնելու հիմքով անձանց նկատմամբ վարչական պատասխանատվություն կիրառելու մասին շուրջ 20 որոշում: Վարչական տույժի վերաբերյալ Հանձնաժողովի որոշումները հիմնականում վերաբերել են համայնքային քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձանց (համայնքների ղեկավարների) կողմից համայնքային գնման գործընթացների կամ հողօգտագործման և շինթույլտվությունների ոլորտում կայացված որոշումներին, որոնց շրջանակներում վերջիններս կնքել են պայմանագրեր կամ տրամադրել համապատասխան թույլտվություններ իրենց հետ փոխկապակցված անձանց՝ միաժամանակ նախապես գրավոր հայտարարություն չներկայացնելով Հանձնաժողովին:

6. ՎԵՐԱԴԱՍ ԿԱՄ ԱՆՄԻՋԱԿԱՆ ՂԵԿԱՎԱՐ ՉՈՒՆԵՑՈՂ ԿԱՄ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆ ՊԱՇՏՈՆ ԶԲԱՂԵՑՆՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԿՈՂՄԻՑ ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ԻՐԱՎԻՃԱԿԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՅՏԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ ՆԵՐԿԱՅԱՑՆԵԼՈՒ ԸՆԹԱՑԱԿԱՐԳԸ

Օրենքի՝ շահերի բախումը բովանդակող 33-րդ հոդվածի 7-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ վերադաս կամ անմիջական ղեկավար չունեցող կամ քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող

անձը շահերի բախման իրավիճակում պարտավոր է այդ մասին գրավոր հայտարարություն ներկայացնել Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով, որն առաջարկում է ձեռնարկել իրավիճակի լուծմանն ուղղված քայլեր, այդ թվում՝ հանդես գալ կոնկրետ իրավիճակում շահերի առկայության մասին հայտարարությամբ:



Սույն դրույթն, այսպիսով, տարածվում է վերադաս կամ անմիջական ղեկավար չունեցող անձանց, ինչպես նաև Հանրապետության նախագահի, վարչապետի, փոխվարչապետների, Ազգային անվտանգության խորհրդի քարտուղարի, նախարարների և նրանց տեղակալների՝ պետական քաղաքական, ինչպես նաև համայնքի ղեկավարի՝ համայնքային քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձանց նկատմամբ:

Թեև օրենսդրորեն չեն սահմանվում շահերի բախման իրավիճակներում Հանձնաժողով դիմելու գործընթացի մանրամասները, այդ գործընթացն առավել կանխատեսելի և պարզ դարձնելու նպատակով, առաջարկվում են ստորև ներկայացվող հաջորդական քայլերը

(գործողությունները)՝ շահերի բախման իրավիճակներում Հանձնաժողով դիմելու և Հանձնաժողովի առաջարկությունը ստանալու համար.

Այսպես՝

Շահերի բախման առերևույթ իրավիճակի ի հայտ գալու դեպքում վերադաս չունեցող կամ քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձը գրավոր եղանակով (պաշտոնական փաստաթղթաշրջանառության համակարգի կամ Հանձնաժողովի պաշտոնական էլեկտրոնային փոստի հասցեին ուղարկելու միջոցով) Հանձնաժողով է ներկայացնում գրություն, որը պետք է պարունակի հետևյալ տեղեկությունները՝

- պաշտոն զբաղեցնող անձի անունը, ազգանունը, պաշտոնը և մարմինը որտեղ անձը պաշտոն է զբաղեցնում,
- շահերի բախմանը վերաբերող հանգամանքները (իրավիճակի նկարագրությունը, որի պայմաններում անձը պետք է ընդունի պաշտոնեական պարտականություններից բխող որոշում կամ կատարի գործողություն կամ մասնակցի դրանց նախապատրաստական աշխատանքներին),
- տեղեկություն որոշման կամ գործողության շահառուի հետ հարաբերությունների բնույթի (փոխկապակցվածության) մասին,
- ներկայացված տեղեկությունների ստուգման համար անհրաժեշտ այլ տվյալներ (փաստաթղթեր)՝ առկայության դեպքում:

Հանձնաժողովը շահերի բախման իրավիճակի ուսումնասիրության շրջանակներում կարող է պահանջել ներկայացնել նաև ուսումնասիրության առարկային վերաբերելի այլ տեղեկություններ:

Որպես օրինակ՝

- Հանրային գնումների գործընթացում հանրային պաշտոն (վերադաս չունեցող կամ քաղաքական) զբաղեցնող անձը շահերի բախման հնարավոր իրավիճակի լուծման վերաբերյալ Հանձնաժողովի առաջարկությունը ստանալու համար պետք է գրավոր ներկայացնի գնման տվյալ գործընթացին առնչվող փաստաթղթերի ամբողջական փաթեթը (այդ թվում՝ գործընթացի տարբեր փուլերում իր հնարավոր ներգրավվածության մասին տեղեկությունները), հայտ ներկայացրած մասնակցի հետ փոխկապակցվածությունը (անձնական, գործնական, գործարար, քաղաքական հարաբերությունները կամ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի իմաստով՝ որևէ

փոխկապակցվածությունը), հայտերի բացման, գնահատման արձանագրությունները և այլն:

- Հողօգտագործման բնագավառում կայացվող որոշումների համատեքստում շահերի բախման հնարավոր իրավիճակում Հանձնաժողովի առաջարկությունը ստանալու համար համապատասխան պաշտոն զբաղեցնող անձը պետք է ներկայացնի համայնքի ղեկավարի և համայնքի ավագանու՝ տվյալ գործընթացի հիմքում առկա բոլոր որոշումները, դրանց կայացման համար հիմք ծառայած այլ փաստաթղթերը, ինչպես նաև որոշման շահառու կողմի հետ փոխկապակցվածության մասին տվյալները:
- Հանրային իշխանության առանձին մարմիններում դրանց գործառույթներից բխող գործողությունների և որոշումների համատեքստում շահերի բախման առկայությունը գնահատելու և առաջարկություն ներկայացնելու համար պաշտոն զբաղեցնող անձը պետք է Հանձնաժողով ներկայացնի ամբողջական տեղեկատվություն՝ որոշմանն առնչվող լիազորությունների, վերաբերելի ոլորտային իրավակարգավորումների, ինչպես նաև որոշման կամ գործողության շահառու կողմի հետ հարաբերությունների (փոխկապակցվածության) վերաբերյալ:

Հանձնաժողովը ստացված տեղեկությունների և վերաբերելի իրավական կարգավորումների վերլուծությամբ անհապաղ քննարկման առարկա է դարձնում համապատասխան պաշտոն զբաղեցնող անձի կողմից ստացված գրությունը, կոլեգիալ կազմով քննարկում Հանձնաժողովի դիրքորոշումը և գրավոր եղանակով անձին ներկայացնում իրավիճակի լուծմանն ուղղված իր առաջարկությունը: Հանձնաժողովը կարող է առաջարկել անձին հանդես գալ շահերի բախման վերաբերյալ հայտարարությամբ, միաժամանակ, առաջարկը կարող է պարունակել շահերի բախման իրավիճակի լուծման այլ եղանակներ:

ՕԳՏԱԿԱՐ ՀՂՈՒՄՆԵՐ

1. Բարեվարքության համակարգի վիճակի վերաբերյալ հաղորդում, ԿԿՀ, 2024, https://cpcarmenia.am/news/barevarqutyan-hamakargi-vichaki-veraberyal-2024-tvakani-tarekan-haghordum/:
2. Եվրոպական Խորհրդարան, «ԵՄ անդամ պետություններում շահերի բախման քաղաքականությունների արդյունավետությունը» հետազոտություն, 2020, https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/651697/IPOL_STU(2020)651697_EN.pdf:
3. Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի եզրակացությունները շահերի բախման վերաբերյալ՝ https://cpcarmenia.am/information-files/shaheri-bakhum/:
4. Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի որոշումները շահերի բախման իրավիճակների վերաբերյալ՝ https://cpcarmenia.am/information-files/shaheri-bakhum-3/:
5. Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոններ, ԿԿՀ, 2022, https://www.arlis.am/hy/acts/164523/latest:
6. Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնների մեկնաբանությունների ուղեցույց, 2023, https://cpcarmenia.am/wp-content/uploads/2024/12/Int-Manual-to-Model-COC-of-Public-Servants_03.12.2024_final.pdf:
7. Հանրային ծառայության մասին օրենք՝ https://www.arlis.am/hy/acts/120832
8. Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնագիրք, ԿԿՀ, 2024, https://www.arlis.am/hy/acts/189669/latest:
9. ՄԱԿ-ի Կոռուպցիայի դեմ պայքարի կոնվենցիա, ընդունման տարեթիվ՝ 2003, https://www.arlis.am/hy/acts/48021:
10. Շահերի բախման վերաբերյալ մասնագիտական առցանց դասընթաց՝ elearning.cpcarmenia.am,
11. ՏՀԶԿ Հանրային ոլորտում շահերի բախման կառավարման ուղեցույց, 2003, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2004/01/managing-conflict-of-interest-in-the-public-service_g1gh3c56/9789264104938-en.pdf: