



ՀՀ տարածքային
կառավարման և
ենթակառուցվածքների
նախարարություն



Implemented by
giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



ՀՀ պատական
կառավարման
ակադեմիա



**ԱՎԱԳԱՆՈՒ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ
ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ
ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ
ԵՎ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ**

ՄՈԴՈՒԼ 10.

Հանրային էթիկա

Ուսումնական մոդուլը մշակվել է Հայաստանի Հանրապետության պետական կառավարման ակադեմիայի կողմից՝ ԳՄՀԸ/GIZ համագործակցության շրջանակում **«Ավագանու անդամների վերապատրաստման կարիքների գնահատում և կարողությունների զարգացում»** ծրագրով:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՄՈԴՈՒԼԻ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՆԿԱՐԱԳԻՐԸ.....	4
ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՌԱՐԱՆ.....	6
ՄԱՍ 1. ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԷԹԻԿԱ (ՏԵՍԱԿԱՆ ՄԱՍ).....	9
ՄԱՍ 2. ԱՎԱԳԱՆՈՒ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ (ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔՆԵՐ)	27
ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ	33
ՆՅՈՒԹԵՐ ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՐ	35

ՄՈԴՈՒԼԻ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՆԿԱՐԱԳԻՐԸ

Մոդուլի նպատակը	Մոդուլի նպատակն է բարձրացնել ավագանու անդամների հանրային էթիկայի և բարեվարքության վերաբերյալ գիտելիքները, զարգացնել պատասխանատու, թափանցիկ և հաշվետու վարքագիծը տեղական ինքնակառավարման գործընթացներում՝ նպաստելով համայնքային կառավարման նկատմամբ հանրային վստահության ամրապնդմանը:
Մոդուլի խնդիրները	Մոդուլը նպատակ ունի՝ • ներկայացնել տեղական ինքնակառավարման մարմինների դերը հանրային վստահության ձևավորման գործում, • պարզաբանել «էթիկա» և «բարեվարքություն» հասկացությունների էությունը, տեսական մոտեցումները և գործնական նշանակությունը, • բացահայտել ավագանու անդամների վարքագծի հիմնական սկզբունքները, • ծանոթացնել վարքագծի կանոններին, էթիկայի կանոնագրքերին և դրանց կիրառման մեխանիզմներին, • զարգացնել էթիկական երկրնտրանքները ճանաչելու և լուծելու կարողությունները, • խթանել էթիկապես պատասխանատու որոշումների կայացումը տեղական մակարդակում:
Մոդուլի տևողությունը	4-8 ակադեմիական ժամ
Մուտքային պահանջները	Մոդուլն ուսումնասիրելուց առաջ ունենդիրը պետք է լինի համայնքի ավագանու գործող կամ նորընտիր անդամ և ունենա տեղական ինքնակառավարման համակարգի ընդհանուր պատկերացում:
Ուսումնասիրվող թեմաները	Թեմա 1. Տեղական ինքնակառավարման մարմինները և հանրային վստահությունը Թեմա 2. Էթիկա և բարեվարքություն. տեսական մոտեցումները և հիմնական տարրերը Թեմա 3. Վարքագծի հիմնական սկզբունքները, վարքագծի կանոնները և կանոնագրքերը
Մոդուլի գնահատման կարգը և միջոցները	Մասնակիցների առաջընթացը կգնահատվի դասընթացի ընթացքում ակտիվ մասնակցության միջոցով, գործնական առաջադրանքների և դեպքերի վերլուծության արդյունքներով: Գնահատումն իրականացվելու է թեստային առաջադրանքի միջոցով: Թեստային առաջադրանքը կազմված է մոդուլի թեմաներին անդրադարձող 10 հարցից: Թեստային առաջադրանքը համարվում է հաջողությամբ ավարտված, եթե ճիշտ պատասխանները կազմում են առաջադրանքի բոլոր հարցերի առնվազն 80%-ը:

Վերապատրաստման դասընթացից ակնկալվող արդյունքները (գիտելիքներ, հմտություններ, կարողություններ)

Այս մոդուլը հաջողությամբ ավարտելուց հետո ունենդիրը պետք է՝

Արդյունք 1.	իմանա հանրային էթիկայի և բարեվարքության հիմնական հասկացությունները
Արդյունք 2.	իմանա տեղական ինքնակառավարման մարմիններում հանրային վստահության ձևավորման կառուցակարգերը
Արդյունք 3.	կարողանա կապարել էթիկական իրավիճակների վերլուծություն և գնահատում
Արդյունք 4.	կարողանա ընդունել էթիկական հիմնավորում ունեցող որոշումներ
Արդյունք 5.	կարողանա գործել որպես համայնքում վստահություն ներշնչող ընտրված ներկայացուցիչ
Արդյունք 6.	կարողանա պահպանել բարձր էթիկական չափանիշներ պաշտոնական գործունեության ընթացքում
Արդյունք 7.	կարողանա նպաստել համայնքային կառավարման բարեվարք մշակույթի ձևավորմանը
Մոդուլի ուսուցման մեթոդաբանությունը	Մոդուլի ուսուցման ընթացքում, ի լրումն ներկայացված տեսական նյութի մատուցման, անհրաժեշտ է կիրառել ինտերակտիվ ուսուցման հետևյալ եղանակները. • խմբային աշխատանք • դերային խաղ • իրավիճակների քննարկում • ինքնակրթություն՝ լրացուցիչ նյութերի ընթերցում և դիտում
Մոդուլի ուսուցման համար անհրաժեշտ ռեսուրսները	• մոդուլին և թեմայի առանձնահատկություններին տիրապետող մասնագետ/փորձագետ • ուսումնական տարածք՝ կահավորված անհրաժեշտ սարքավորումներով ու նյութերով

Էթիկա

Էթիկան կանոնների հավաքածու է, որով սահմանվում է պաշտոնյայի վարքագիծը՝ նպատակ ունենալով ապահովել հանրության նկատմամբ արդար և հավասար վերաբերմունք

Բարեվարքություն

Ընդհանուր էթիկական արժեքներին, սկզբունքներին և նորմերին համապատասխան գործունեություն և վարքագծի պահպանում, որի նպատակն է ամրապնդել՝

- մասնավոր շահերի նկատմամբ **հանրային շահի գերակայությունը և պաշտպանությունը** պետական համակարգում,
- հանրային իշխանության մարմիններում պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից իրենց լիազորություններով պայմանավորված և կարգավիճակից բխող գործառույթների **անկողմնակալ, ազնիվ և արդարացի** իրականացումը,
- նրանց **հաշվետու և թափանցիկ** գործելակերպը

Վարքագծի կանոններ

Օրենքով սահմանված վարքագծի սկզբունքներից բխող նորմեր, որոնք կարգավորում են հանրային պաշտոն զբաղեցող անձի բարեվարք գործելակերպը՝ պաշտոնեական (ծառայողական) պարտականությունների կատարման ընթացքում և դրանից դուրս

Հանրությանը ծառայելու գիտակցումը

Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների լիազորությունների իրականացումն ուղղված է Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների և հանրության բարօրության ապահովմանը՝ պետության քաղաքականության նպատակների արդյունավետ իրագործման միջոցով

**Հավատարմությունը
հանրային շահին**

Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողներն իրենց լիազորությունները գործադրում են ի շահ ՀՀ քաղաքացիների և հանրության:

Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողները մշակված հանրային քաղաքականության կենսագործման գործընթացում դրսևորում են հավաքարմություն և հուսալիություն՝ անկախ համոզմունքից և դիրքորոշումից

Բարեկրթությունը

Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողները դրսևորում են պաշտոնին վայել վարքագիծ: Նրանք բարեկիրթ վերաբերմունք են դրսևորում բոլոր այն անձանց նկատմամբ, որոնց հետ շփվում են իրենց լիազորություններն իրականացնելիս

Հարգալիությունը

Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողները հարգում են իրենց վերադասների, անմիջական ղեկավարների, գործընկերների, ենթակաների արժանապատվությունը

Բարեխղճությունը

Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողներն իրենց լիազորություններն իրականացնելիս գործում են ազնիվ և բարեխիղճ:

Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողները հանրային ռեսուրսներն օգտագործում են արդյունավետ և խնայողաբար

Օբյեկտիվությունը

Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողներն իրենց լիազորություններն իրականացնելիս դրսևորում են անկողմնակալություն՝ բացառելով որևէ խտրականություն

Նվեր

«Նվեր» հասկացությունը ենթադրում է ցանկացած գույքային առավելություն, այդ թվում՝

- ներված պահանջը, անհատույց կամ ակնհայտ անհամարժեք ցածր գնով պահանջի զիջումը,
- անհատույց հանձնված կամ ակնհայտ անհամարժեք ցածր գնով վաճառված գույքը,
- անհատույց կամ անհամարժեք ցածր գնով մատուցված ծառայությունը կամ կատարված աշխատանքը, ինչպես նաև

Շահերի բախումը

- արտոնյալ փոխառությունը, դրամական միջոցները (կանխիկ, անկանխիկ կամ որևէ այլ ձևով արտահայտված), կրիպտոակտիվը, ուրիշի գույքի անհատույց օգտագործումը կամ
- այլ գործողություններ, որոնց հետևանքով անձն ստանում է օգուտ կամ առավելություն, և որը տրամադրվում է պայմանավորված անձի (այդ թվում՝ նաև փոխկապակցված անձի) պաշտոն զբաղեցնելու հանգամանքով

Շահերի բախումն իրավիճակ է, երբ պաշտոն զբաղեցնող անձի մասնավոր շահերն ազդում են կամ կարող են ազդել վերջինիս պաշտոնեական պարտականությունների անաչառ և օբյեկտիվ կատարման վրա

ՄԱՍ 1. ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԷԹԻԿԱ (ՏԵՍԱԿԱՆ ՄԱՍ)

Թեմա 1. Տեղական ինքնակառավարման մարմինները և հանրային վստահությունը

Քննարկման հարցեր

- Ինչպիսի՞ վարքագիծն է նպաստում հանրային վստահության ամրապնդմանը:
- Ինչպե՞ս կարող է մեկ ոչ էթիկական քայլ ազդել ամբողջ կառույցի հեղինակության վրա:

Տեղական ինքնակառավարման մարմինները հանրային վստահության հիմնական կրողներն են, քանի որ նրանք ամենամոտն են քաղաքացուն և անմիջականորեն լուծում են համայնքային խնդիրները: Վստահությունը ձևավորվում է թափանցիկ գործունեության, հաշվետվողականության, ժողովրդավարական մասնակցության և բնակիչների շահերից բխող որոշումների կայացման միջոցով: Հանրային վստահությունը քաղաքացիների համոզվածությունն է, որ իշխանության մարմինները գործում են արդար, արդյունավետ, օրենքի շրջանակներում և հանրային շահը գերակա համարելով:

Տեղական ինքնակառավարման մարմինների դեպքում վստահությունը ձևավորվում է ոչ միայն քաղաքական որոշումների, այլև ամենօրյա վարչարարության, ծառայությունների մատուցման և քաղաքացիների հետ հաղորդակցության միջոցով:

Հանրային վստահությունը կարող է լինել.

Ինստիտուցիոնալ վստահություն

(վստահություն համայնքի ղեկավարի, ավագանու անդամի և համայնքապետարանի աշխատակազմի նկատմամբ)

Գործառնական վստահություն

(վստահություն կոնկրետ ծառայությունների որակի և մատչելիության նկատմամբ)

Մասնակցային վստահություն

(վստահություն, որ քաղաքացիների կարծիքը լսվում և հաշվի է առնվում)

Տեղական ինքնակառավարման մարմիններն առանցքային դեր ունեն հանրային վստահության ձևավորման և պահպանման հարցում, քանի որ՝

- քաղաքացիներն առավել հաճախ շփվում են հենց ՏԻՄ-երի հետ,
- ՏԻՄ-երի որոշումներն անմիջական ազդեցություն ունեն համայնքի առօրյա կյանքի վրա,
- տեղական մակարդակում առավել տեսանելի են ինչպես հաջողությունները, այնպես էլ թերությունները:

Հանրային վստահությունը ձևավորվում է ոչ թե միայն օրենքի պահպանմամբ, այլև տեղական ինքնակառավարման մարմինների **վարքագծով և վերաբերմունքով:**

Առանց հանրային վստահության դժվար է ապահովել համայնքային զարգացում, քաղաքացիների մասնակցություն և տեղական քաղաքականությունների հաջող իրականացում:

Կարևոր է հիշել, որ ...

Վստահության բարձր մակարդակը նպաստում է քաղաքացիների ակտիվ մասնակցությանը, հարկերի և տուրքերի վճարման պատրաստակամությանը, ինչպես նաև համայնքային նախաձեռնությունների աջակցությանը:

Հանրային վստահության վրա ազդող հիմնական գործոնները

Թափանցիկություն և տեղեկության մատչելիություն

Թափանցիկությունը նվազեցնում է կոռուպցիոն ռիսկերը և ուժեղացնում վստահությունը: Ավագանին ապահովում է տեղական ինքնակառավարման մարմինների գործունեության, բյուջեի, որոշումների և ծրագրերի վերաբերյալ տեղեկության հրապարակայնությունն ու մատչելիությունը՝ որպես հանրային վստահության ամրապնդման հիմնական նախապայման:

Դերակատարում

- Պահանջել օրակարգերի և որոշումների նախագծերի և հիմնավորումների ժամանակին հրապարակում
- Վերահսկել տեղեկատվության մատչելիությունը համայնքի պաշտոնական հարթակներում

Հաշվետվողականություն

Տեղական ինքնակառավարման մարմինները պետք է պարբերաբար հաշվետու լինեն հանրությանը՝ իրենց գործունեության արդյունքները ներկայացնելով ավագանու նիստերի, հանրային հաշվետվությունների և բաց քննարկումների միջոցով:

Դերակատարում

- Քննարկել և գնահատել հաշվետվությունները ավագանու նիստերում
- Նախաձեռնել հանրային հաշվետվությունների և բաց քննարկումների անցկացում

Քաղաքացիների մասնակցություն

Հանրային լսումները, մասնակցային բյուջետավորումը, խորհրդատվական խմբերը և էլեկտրոնային հարթակները մեծացնում են քաղաքացիների ներգրավվածությունը և վստահությունը որոշումների նկատմամբ:

Դերակատարում

- Իսրախուսել հանրային լսումների և մասնակցային բյուջետավորման կիրառումը
- Աջակցել խորհրդատվական և մասնակցային հարթակների ձևավորմանը

Ծառայությունների որակ

Բարձր որակի, արագ և քաղաքացիակենտրոն ծառայությունները ձևավորում են գործնական վստահություն տեղական ինքնակառավարման մարմինների հանդեպ:

Դերակատարում

- Արձանագրել ծառայությունների որակի վերաբերյալ խնդիրները
- Պահանջել բարելավման միջոցառումներ

Էթիկա և արհեստավարժություն

Տեղական ինքնակառավարման մարմինների վարքագիծը, բարեվարքությունը և մասնագիտական կարողությունները անմիջականորեն ազդում են հանրային ընկալումների վրա:

Դերակատարում

- Պահպանել էթիկական վարքագծի նորմերը,
- Համայնքում հանդես գալ որպես հանրային վստահության օրինակ

Հանրային վստահության նվազման հետևանքները

Հանրային վստահության պակասը կարող է հանգեցնել՝

- քաղաքացիական պասիվության,
- համայնքային ծրագրերի ձախողման,
- սոցիալական լարվածության աճի,
- տեղական ինքնակառավարման մարմինների լեգիտիմության նվազման:

Վստահության բարձրացման գործնական մեխանիզմներ

Տեղական ինքնակառավարման մարմինները կարող են կիրառել հետևյալ մեխանիզմները.

- էլեկտրոնային կառավարման գործիքների ներդրում,
- կանոնավոր հանդիպումներ բնակիչների հետ,
- հետադարձ կապի արդյունավետ համակարգերի ստեղծում,
- հասարակական կազմակերպությունների հետ համագործակցություն,
- աշխատակիցների կարողությունների շարունակական զարգացում:

Վստահությունը ոչ թե մեկանգամյա արդյունք է, այլ շարունակական գործընթաց, որը պահանջում է հետևողական աշխատանք և քաղաքացիների հետ իրական գործընկերություն: Վստահության բարձր մակարդակը արդյունավետ տեղական ինքնակառավարման և կայուն համայնքային զարգացման հիմնասյուներից է:

10 գործնական քայլ ավագանու անդամի համար

1. Գործե՛ք բաց և տեսանելի

Մասնակցեք ավագանու նիստերին, խրախուսեք նիստերի ուղիղ հեռարձակումը և ապահովեք օրակարգերի ու նյութերի ժամանակին և հասկանալի հրապարակումը:

2. Իրականացրե՛ք վերահսկողական գործառույթ

Քվեարկությանը զուգահեռ բարձրացրեք հարցեր, ներկայացրեք առաջարկություններ և վերահսկեք տեղական ինքնակառավարման մարմնի գործունեությունը՝ նպաստելով հանրային վստահության ամրապնդմանը:

3. Պահանջե՛ք պարզ և մատչելի ձևակերպումներ

Ապահովեք, որ ընդունվող որոշումները և դրանց հիմնավորումները հասկանալի լինեն ոչ միայն մասնագետներին, այլև համայնքի յուրաքանչյուր բնակչի:

4. Հանրայնացրե՛ք Ձեր դիրքորոշումը

Քաղաքացիներին ներկայացրեք ընդունված որոշումների վերաբերյալ Ձեր քվեարկության և դիրքորոշման հիմնավորումները՝ կանխելով լռությունից բխող սխալ մեկնաբանությունները: Լռությունը հաճախ ընկալվում է որպես անտարբերություն:

5. Լսե՛ք քաղաքացիներին մինչև որոշումների ընդունումը

Խրախուսեք հանրային լսումների, հանդիպումների և գրավոր առաջարկների հավաքագրման մեխանիզմների կիրառումը՝ ապահովելով իրական մասնակցություն:

6. Կանխե՛ք շահերի բախումը

Խուսափեք շահերի բախման ցանկացած իրավիճակից և ապահովեք բաց ու թափանցիկ վարքագիծ, քանի որ անգամ կասկածը կարող է վնասել հանրային վստահությանը:

7. Վերահսկե՛ք ծառայությունների մատուցման որակը

Ուշադրություն դարձրեք համայնքային ծառայությունների արդյունավետությանը՝ աղբահանություն, տրանսպորտ, վարչական ծառայություններ, քանի որ վստահությունը ձևավորվում է առօրյա փորձի հիման վրա:

8. Պահպանե՛ք էթիկական բարձր չափանիշներ

Ցույց տվեք բարեվարք և պատասխանատու վարքագիծ թե՛ ավագանու նիստերի ընթացքում, թե՛ դրանցից դուրս՝ որպես հանրային պաշտոնատար անձ: Վարքագիծը դահլիճից դուրս նույնքան կարևոր է, որքան նիստերի ընթացքում:

9. Համագործակցե՛ք քաղաքացիական հասարակության հետ

Հասարակական կազմակերպություններին և ակտիվ քաղաքացիներին դիտարկեք որպես գործընկերներ և հանրային վերահսկողության աջակիցներ:

10. Մտածե՛ք երկարաժամկետ վստահության մասին

Որոշումներ ընդունելիս առաջնորդվեք ոչ թե կարճաժամկետ քաղաքական շահերով, այլ ավագանու և տեղական ինքնակառավարման ինստիտուցիոնալ հեղինակության պահպանմամբ:

Ցանկացած անձ, որը պարտավորվում է բավարարել հանրության վստահությունը, ստանձնում է երկու կարևորագույն պարտավորություն՝ ծառայել հանրության շահերին և գործել բարեխղճորեն:

Ինքնստուգման հարցեր (մինչև քվեարկելը)



Կարևոր է հիշել, որ ...

Վստահությունը չի պահանջվում, այն վաստակվում է՝ յուրաքանչյուր նիստում, յուրաքանչյուր որոշմամբ, յուրաքանչյուր շփման մեջ: Ավագանու ուժը ոչ միայն իրավական գիտելիքների իմացությունն է, այլև հանրային վստահությունը:

Թեմա 2. Էթիկա և բարեվարքություն. տեսական մոտեցումները և հիմնական տարրերը

Էթիկայի հարցը նույնքան հին է, որքան ինքնին պետական կառավարումը: Սա նշանակում է, որ էթիկան նոր պահանջ չէ, այլ կառավարման հիմնարար հիմք:

«Էթիկա» հասկացությունն առաջացել է հուներեն «ethos» բառից և նշանակում է սովորույթ, բարոյական բնավորություն: Արիստոտելը, էթիկան դարձնում է ածական, ստանալով «ethicos», (ἠθικός) «էթիկական» հասկացությունը: Հետագայում էթիկա ասելով ոչ միայն հասկացել են վարք, այլ օրինակելի վարք, որին պետք է հետևել:

Հունական «էթիկա» բառի լատիներեն տարբերակը «mores» բառն է, «բարոյականություն», որը ներմուծել է Ցիցեռոնը և նշանակում է հասարակական բարքեր, չգրված կանոններ:

Էթիկան լուռ լեզու է, որի միջոցով կարող ես շատ բան հասկանալ և շատ բան ասել, եթե կարող ես տեսնել: Այն մեր մարմնի լեզուն է, որը չենք կարող փոխարինել խոսքով: Էթիկայի «ոսկե կանոնն է»՝ «Մի՛ արա ուրիշներին այն, ինչ չես ցանկանում, որ քեզ անեն»: Էթիկայի կանոնները պահպանելը պարտադիր է՝ անկախ մեր ցանկությունից, տրամադրությունից և հոգեբանական վիճակից: Ցանկացած միջավայրում փոխհարաբերվելիս պետք է հիշել նշանավոր իսպանացի գրող Սերվանտեսի խոսքը. *«Ոչինչ քո վրա այնքան էժան չի նստում, և ոչ մի բան այնքան թանկ չի գնահատվում, որքան պահվածքը»:*

Էթիկական խախտումները հաճախ անհատական չեն. դրանք ծնվում են այն ժամանակ, երբ համակարգը թույլ է, անորոշ կամ լուրջամբ ընդունում է սխալը: Վիկտոր Հյուգոն գրել է. *«Եթե հոգին հանձնված է խավարին, մեղքն անխուսափելի է: Մեղավորը նա չէ, ով մեղք է գործում, այլ նա է, ով ծնում է այդ խավարը»:*

Բարեվարքությունը ազնիվ լինելու, բարոյական և էթիկական սկզբունքներին ու արժեքներին հետևողական ու անզիջում հավատարմություն ցուցաբերելու գործելակերպն է:

Բարեվարքությունը կանոնների հավաքածու է, որով սահմանվում է պետական պաշտոնյաների վարքագիծը՝ նպատակ ունենալով ապահովել հանրության նկատմամբ արդար և հավասար վերաբերմունք: Բարեվարքությունը նպաստում է, որ պաշտոնյաները հանրային շահերից բխող ավելի ճիշտ որոշումներ ընդունեն, ինչպես նաև օգնեն մարդկանց գնահատելու այն որոշումները, որոնք պետական պաշտոնյաներն ընդունում են իրենց անունից:

Լատիներեն «integritas» (բարեվարքություն) նշանակել է «անապական» (*չապականված, անաղարտ, չփչացող, անփուր, անբիծ, ազնիվ*):

Ըստ Քոլինզի բառարանի՝ դա առաջնորդումն է խիստ բարոյական կամ էթիկայի նորմերով, վնասված չլինելու վիճակը, ամբողջականությունը, միասնական կամ ամբողջական լինելու վիճակը:

Հին ֆրանսերենում «integrite» նշանակում է ամրություն, ամբողջություն, ամբողջականություն, ինչ-որ մի բան, որն անապական է, որին «չեն դիպել»:

Բարեվարքության բաղադրիչներ են «մասնագիտական պարտք» և «մասնագիտական պատիվ» հասկացությունները: Մասնագիտական պարտքի գիտակցումը տարբեր մասնագիտությունների ներկայացուցիչներին ստիպում է ավագանու աշխատանքին վերաբերվել առավելագույն պատասխանատվությամբ: Մասնագիտական պարտքը խթանում է ինքնաբավարարվածությունը:

Մասնագիտական պատիվն արտահայտում է հասարակության կյանքում որևէ մասնագիտության կարևորության գնահատականը: Պատահական չէ, որ նախկինում «պատիվ» հասկացությունը ենթադրում էր բարձր կոչում, պաշտոն: Այն անձի բարձրագույն բարոյաէթիկական սկզբունքների համախումբն է, որը ներառում է մարդու բարոյական արժանապատվությունը, քաջությունը, ազնվությունը, մեծահոգությունը, մաքուր խիղճը, արդարության, բարության, սեփական հասարակությանը ծառայելու բարձրագույն իդեալին հետևելու ձգտումը:

Բարեվարքության և էթիկայի համեմատական սխեմա

Բ Ա Ր Ե Վ Ա Ր Ք ՈՒ Թ Յ ՈՒ Ն	Կազմակերպության՝ իր գործունեությունը հաշվետվողականության, արհեստավարժության և էթիկայի նորմերի հիման վրա կազմակերպելու մշակույթն է, որը բացառում է կոռուպցիայի առկայությունը:	Հասարակության կամ նրա որևէ խավի, խմբավորման, դասակարգի և այլնի վարքութարքի կանոնների ամբողջություն է:	Է Թ Ի Կ Ա
	Սկզբունքների ներքին համակարգ է, որն առաջնորդում է մեր վարքագիծը: Բնորոշ են խրախուսանքները: Բարեվարքությունը ընտրություն է, այլ ոչ թե պարտավորություն:	Կանոնների և օրենքների արտաքին համակարգ է: Սովորաբար կանոններին հետևելու դեպքում խրախուսանք է կիրառվում, իսկ դրանք խախտելու դեպքում՝ պատժամիջոց:	
	Թեև բարեվարքության վրա ազդեցություն ունի դաստիարակությունը, այն չի կարող պարտադրվել արտաքին աղբյուրների կողմից:	Մասնագիտական խորհուրդները կամ հանձնաժողովները հաճախ վերահսկում են դրանց պահպանումը: Շատ կազմակերպություններ մշակել են էթիկայի կանոնագրքեր, որոնց պետք է հետևեն աշխատակիցները:	
	Բարեվարքությունը փոխանցում է ամբողջականության և ուժի զգացողություն: Երբ մենք գործում ենք ազնվորեն, մենք ճիշտ ենք վարվում նույնիսկ այն դեպքում, երբ ոչ ոք մեզ չի հետևում:	Կարելի է սահմանել որպես ձևավորված կանոններ և կանոնակարգեր, որոնք անհատին հնարավորություն են տալիս աշխատելու բարոյական սկզբունքներին համապատասխան:	
	Կարելի է սահմանել որպես ազնիվ և արդար լինելու որակ:	Կարելի է սահմանել որպես ձևավորված կանոններ և կանոնակարգեր, որոնք անհատին հնարավորություն են տալիս աշխատելու բարոյական սկզբունքներին համապատասխան:	
	Բարեվարքությունն ունի ներքին բնույթ:	Էթիկան ունի արտաքին բնույթ:	
	Բարեվարքությունը վարքագծի անձնական կոդն է, որն ավելին է, քան բուն կանոնը և արտահայտում է բարի վարքի ոգին:	Բարոյական վարքագծի սահմանված կանոնների շարք է:	

Ժամանակակից աշխարհում հասարակություններն իրենց կառավարություններից պահանջում են լինել բաց, հաշվետու և արդյունավետ՝ ակնկալելով առավել ակտիվ քաղաքացիական մասնակցություն հանրային կառավարման գործընթացներում:

Ակներև է, որ մեր երկիրն այս ճանապարհին չէր կարող անմասն մնալ բաց կառավարման գործընթացից:

Բաց կառավարումը պարզ, բայց զորեղ գաղափար է, ըստ որի՝ կառավարություններն ավելի լավ կաշխատեն, եթե լինեն ավելի թափանցիկ, մասնակցային և հաշվետու:

1-ին աղյուսակում ներկայացված են բաց կառավարման սկզբունքները և մեկնաբանված է, թե ինչ են նշանակում դրանք քաղաքացիների և կառավարության տեսանկյունից:

Աղյուսակ N 1

Բաց կառավարման սկզբունքները քաղաքացիների և կառավարության տեսանկյունից

Սկզբունք	Ի՞նչ է այն նշանակում քաղաքացիների համար	Ի՞նչ է այն նշանակում կառավարության համար
Թափանցիկություն	Հանրությունը կարող է տեսնել և հասկանալ կառավարության աշխատանքը:	Բաց պահել կառավարության տվյալները և տեղեկատվությունը պետական ծախսերի, պետական գնումների, տարբեր կազմակերպությունների և անհատների լոբբիստական գործունեության, քաղաքականությունների մշակման և այդ գործընթացի վրա ազդեցության, հանրային ծառայությունների մատուցման վերաբերյալ:
Մասնակցայնություն	Հանրությունը կարող է ազդել կառավարության աշխատանքի վրա:	Աջակցել ուժեղ և անկախ քաղաքացիական հասարակության ձևավորմանը, որոշումների ընդունման գործընթացում քաղաքացիների և այլ շահագրգիռ կողմերի ներգրավմանը, ազդարարների և այլոց պաշտպանությանը, որոնք բարձրաձայնում են կառավարության չարաշահումների, անփութության կամ կոռուպցիայի մասին:
Հաշվետվողականություն	Հանրությունը կարող է կառավարությունից հաշվետվություն պահանջել իր գործողությունների համար:	Սահմանել կանոններ, օրենքներ և մեխանիզմներ՝ ապահովելու, որ կառավարությունը լսում է, գիտի, արձագանքում է և անհրաժեշտության դեպքում փոխվում է:

«Բաց կառավարում» հասկացության սահմանումը

«Բաց կառավարում» ընդհանրացնող եզրույթ է գործելակերպերի լայն շրջանակի համար, որը, ի թիվս այլոց, միտված է կյանքի կոչելու՝ տեղեկատվության հասանելիության

օրենսդրությունը, քաղաքական իրավունքները, ազդարարների պաշտպանությունը, հանրային խորհրդակցությունները և մասնակցային գործընթացները:¹

Էթիկական երկընտրանքները և էթիկապես ընդունելի որոշումների կայացումը

Որոշումներ կայացնելու պարտադրանքը գոյություն ունի յուրաքանչյուր մարդու կյանքում: Ավագանու անդամներն ամենօրյա աշխատանքում անկախ նրանից, թե իրենք աշխատում են խաղաղ, հանգիստ, մտորելու և վերլուծելու երկար ժամանակ ունեցող պայմաններում, թե ճգնաժամային, հրատապ միջամտություն պահանջող իրավիճակներում, առնչվում են տարբեր, հատկապես բարոյական դաշտում որոշումներ կայացնելու անհրաժեշտության հետ: Այդ որոշումները հաճախ կրում են իրենց մեջ հակասական բնույթ, այսինքն՝ մի իրավիճակ, որտեղ անհրաժեշտ է ընտրություն կատարել երկու համազոր կարևորություն ունեցող արժեքների կամ տարբերակների միջև: Նման իրավիճակները ավագանու անդամներին կանգնեցնում են բարոյագիտական կամ էթիկական երկընտրանքի առջև: Էթիկական երկընտրանքների բախվելիս, ավագանու անդամները պետք է ունենան էթիկական որոշումներ կայացնելու ուղղորդող չափանիշներ:

«Էթիկական որոշում» են կոչվում այն որոշումները, որոնք ունեն բարոյական հետևանքներ. առնչվում են արժեքների, իրավունքների, արդարության, վնասի, պարտականությունների, պատասխանատվություն կրելու հետ:

Օրինակ՝

Համայնքային բյուջեի բաշխում. սոցիալական աջակցություն, թե՛ ենթակառուցվածքներ

Իրավիճակ

Սահմանափակ բյուջեի պայմաններում պետք է որոշում կայացվի՝ գումարը հատկացնել սոցիալապես անապահով ընտանիքների աջակցությանը, թե՛ ճանապարհների վերանորոգմանը:

Էթիկական երկընտրանք

- Անմիջական սոցիալական կարիքներ
- Երկարաժամկետ զարգացման ծրագրեր

Էթիկապես ընդունելի որոշում

- Իրականացնել հանրային լսումներ
- Կատարել ազդեցության գնահատում
- Փնտրել հավասարակշռված լուծում (օրինակ՝ մասնակի ֆինանսավորում երկու ուղղություններով)

Հիմնական արժեքներ՝ հանրային շահ, սոցիալական արդարություն, արդյունավետ կառավարում:

Ճիշտ լուծում.

- Կատարել կարիքների օբյեկտիվ գնահատում (տվյալների հիման վրա):
- Նախապատվությունը տալ այն ուղղությանը, որն առավել մեծ և անհետաձգելի հանրային ազդեցություն ունի:
- Հնարավորության դեպքում ապահովել հավասարակշռված բաշխում:

¹ Ավելի մանրամասն տե՛ս «Թափանցիկ և բաց կառավարում», Եվրոպայի խորհրդի տեղական և տարածքային իշխանությունների կոնգրես, Եվրոպայի խորհուրդ, մարտ 2019, <https://rm.coe.int/booklet-a6-transparency-coll-public-ethic-arm/168094ee2f>:

- Որոշումը հիմնավորել հրապարակայնորեն:

Ինչո՞ւ

Որոշումը պետք է բխի հանրային շահից, ոչ թե քաղաքական կամ անձնական նախապատվությունից:

Շինթույլտվություն. ներդրումային շահե՞ր, թե՞ բնակիչների իրավունքներ

Իրավիճակ

Խոշոր կառուցապատողը ցանկանում է բազմաբնակարան շենք կառուցել բակային տարածքում: Նախագիծը խոստանում է հարկային մուտքեր, սակայն բնակիչները դեմ են՝ կանաչ գոտու կորստի պատճառով:

Եթիկական երկընտրանք

- Տնտեսական զարգացում
- Բնակիչների կյանքի որակ և առողջ միջավայր

Եթիկապես ընդունելի որոշում

- Կազմակերպել հանրային քննարկում
- Պահանջել շրջակա միջավայրի ազդեցության գնահատում
- Ընդունել որոշում՝ հիմնված օրենքի, թափանցիկության և համայնքի մեծամասնության շահի վրա

Հիմնական արժեքներ՝ մասնակցային կառավարում, իրավունքի գերակայություն, կայուն զարգացում:

Ճիշտ լուծում.

- Կազմակերպել հանրային լսումներ:
- Պահանջել շրջակա միջավայրի և քաղաքաշինական ազդեցության գնահատում:
- Եթե նախագիծը խախտում է բնակիչների իրավունքները կամ օրենքը՝ մերժել:
- Եթե հնարավոր է՝ պահանջել նախագծի վերանայում (կանաչ տարածքի պահպանում, փոխհատուցում և այլն):

Ինչո՞ւ

Տնտեսական շահը չի կարող գերակայել քաղաքացիների առողջ և անվտանգ միջավայրի իրավունքից:

Քաղաքական ճնշում. կուսակցական շահե՞ր, թե՞ համայնքի շահ

Իրավիճակ

Ավագանու անդամը կուսակցությունից ստանում է ցուցում՝ աջակցել որոշման, որը լիովին չի բխում համայնքի շահերից:

Եթիկական երկընտրանք

- Կուսակցական կարգապահություն
- Ընտրողների առաջ պատասխանատվություն

Եթիկապես ընդունելի որոշում

- Հիմնավոր դիրքորոշում ներկայացնել
- Քվեարկել համայնքի շահի օգտին
- Պահպանել անկախությունը և հաշվետվողականությունը ընտրողների առաջ

Հիմնական արժեքներ՝ բարեխղճություն, անկախություն, հանրային վստահություն:

Ճիշտ լուծում.

- Քվեարկել համայնքի շահի հիման վրա:

- Հիմնավորել դիրքորոշումը փաստերով:
- Չենթարկվել անօրինական կամ հակահանրային ցուցումներին:

Ինչու՞

Ավագանու անդամը պատասխանատու է համայնքի բնակիչների առաջ:

Ինչպե՞ս կայացնել «Էթիկապես ճիշտ» որոշում: Ցանկացած որոշում, հատկապես եթե այն էթիկական երանգավորում ունի և լուծումն ակնհայտ չէ, պահանջում է նախ քննադատող վերաբերմունք նախ և առաջ սեփական անձի՝ անձնային արժեքային համակարգի, կարծրատիպային մտածելակերպի, դիրքորոշումների նկատմամբ և հետո այն իրավիճակի, որում հայտնվել է շահառուն:

Էթիկական երկընտրանքներում, հատկապես մինչև վերջնական որոշման կայացումը, ավագանու անդամը, հատկապես, երբ ժամանակը թույլ է տալիս, անցնում են այսպես կոչված «էթիկական որոշումների կայացման շրջանակ»-ի միջով: Այս քայլերի հաջորդականությունը բոլոր իրավիճակներում չէ, որ իդեալական գործում է, սակայն ուղղորդում է յուրքանջյունին ավելի արդյունավետ, օբյեկտիվ ընթացք տալ որոշումների կայացման գործընթացին՝ քննարկելով դժվարին իրավիճակը շահառուների, գործընկերների, գործատուի և այլ մարդկանց հետ:

Էթիկական որոշումներ կայացնելու քայլեր ավագանու անդամների համար

1. **Սահմանել խնդիրը** – ո՞ր արժեքներն են հակասության մեջ: Մեկ նախադասությամբ սահմանել, որն է հիմնախնդիրը:

2. **Վերլուծել շահառուներին** – ում վրա ինչ ազդեցություն կունենա որոշումը: «Շահագրգիռ» է ցանկացած այն կողմ, ով էթիկական որոշման վրա ազդեցություն ունի կամ կարող է իր վրա զգալ որոշման հետևանքները:

3. **Ստուգել օրենսդրությունը** – համապատասխանությո՞ւն օրենքներին:

4. **Գնահատել հետևանքները** – կարճաժամկետ և երկարաժամկետ ազդեցություն:

5. **Ապահովել թափանցիկություն** – հնարավորինս բաց քննարկում:

6. **Կրել պատասխանատվություն** – պատրաստ լինել բացատրել որոշման հիմքերը:

Թեմա 3. Վարքագծի հիմնական սկզբունքները, վարքագծի կանոնները և կանոնագրքերը

Բարեվարքության համակարգի տարրերը

Համակարգը 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:

Վարքագծի սկզբունքները

Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողները պարտավոր են պահպանել «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով սահմանված վարքագծի սկզբունքները և դրանցից բխող վարքագծի կանոնները:

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի համաձայն՝ վարքագծի սկզբունքներն են՝ հանրությանը ծառայելու գիտակցումը, հավատարմությունը հանրային շահին, բարեկրթությունը և հարգալիրությունը, բարեխղճությունը, օբյեկտիվությունը²:

Աղյուսակ N 2

Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների վարքագծի սկզբունքները

Հանրությանը ծառայելու գիտակցումը	Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների լիազորությունների իրականացումն ուղղված է ՀՀ քաղաքացիների և հանրության բարօրության ապահովմանը՝ պետության քաղաքականության նպատակների արդյունավետ իրագործման միջոցով:
Հավատարմությունը հանրային շահին	Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողներն իրենց լիազորությունները գործադրում են ի շահ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների և հանրության: Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողները մշակված հանրային քաղաքականության կենսագործման գործընթացում դրսևորում են հավատարմություն և հուսալիություն՝ անկախ համոզմունքից և դիրքորոշումից:
Բարեկրթությունը	Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողները դրսևորում են պաշտոնին վայել վարքագիծ: Նրանք բարեկիրթ վերաբերմունք են դրսևորում բոլոր այն անձանց նկատմամբ, որոնց հետ շփվում են իրենց լիազորություններն իրականացնելիս:
Հարգալիրությունը	Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողները հարգում են իրենց վերադասների, անմիջական ղեկավարների, գործընկերների, ենթակաների արժանապատվությունը:

² Առավել մանրամասն տե՛ս «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 22-27-րդ հոդվածները:

Բարեխղճությունը	Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողներն իրենց լիազորություններն իրականացնելիս գործում են ազնիվ և բարեխիղճ: Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողները հանրային ռեսուրսներն օգտագործում են արդյունավետ և խնայողաբար:
Օբյեկտիվությունը	Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողներն իրենց լիազորություններն իրականացնելիս դրսևորում են անկողմնակալություն՝ բացառելով որևէ խտրականություն:

Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք իրենց լիազորություններն իրականացնելիս դրսևորում են անկողմնակալություն՝ բացառելով որևէ խտրականություն:

Սա նշանակում է, որ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք իրենց գործունեության մեջ պետք է նախ և առաջ ղեկավարվեն օրենքի առաջ բոլորի հավասարության և խտրականության արգելքի սահմանադրաիրավական սկզբունքներով:

ՀՀ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածի համաձայն՝ խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկ կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է:

Ընդ որում, հարկ է ուշադրություն դարձնել, որ մեջբերված սահմանադրական նորմը չի տալիս խտրականության արգելքի հիմքերի սպառնիչ ցանկ՝ օգտագործելով «անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներ» ձևակերպումը, որը ցանկն ընդլայնելու մեծ դաշտ է թողնում:

Նվերներ ստանալու սահմանափակումներ

Նվերներ ստանալու սահմանափակումների առանցքային դրույթները սահմանված են «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 29-րդ հոդվածում: Համաձայն այդ հոդվածի 1-ին մասի՝ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք չպետք է իրենց պաշտոնեական (ծառայողական) պարտականությունների իրականացման հետ կապված նվերներ ընդունեն կամ դրանք հետագայում ընդունելու համաձայնություն հայտնեն:

Ի՞նչը կարող է դիտարկվել որպես նվեր:

«Հանրային ծառայության մասին» օրենքի իմաստով՝ «նվեր» հասկացությունը ենթադրում է ցանկացած գույքային առավելություն, այդ թվում՝ ներված պահանջը, անհատույց կամ ակնհայտ անհամարժեք ցածր գնով պահանջի զիջումը, անհատույց հանձնված կամ ակնհայտ անհամարժեք ցածր գնով վաճառված գույքը, անհատույց կամ անհամարժեք ցածր գնով մատուցված ծառայությունը կամ կատարված աշխատանքը, ինչպես նաև արտոնյալ փոխառությունը, դրամական միջոցները (կանխիկ, անկանխիկ կամ որևէ այլ ձևով արտահայտված), կրիպտոակտիվը, ուրիշի գույքի անհատույց օգտագործումը կամ այլ գործողություններ, որոնց հետևանքով անձն ստանում է օգուտ կամ առավելություն, և որը տրամադրվում է պայմանավորված անձի (այդ թվում՝ նաև փոխկապակցված անձի) պաշտոն

զբաղեցնելու հանգամանքով: Սույն օրենքի իմաստով՝ նվեր չեն համարվում ծառայողական օգտագործման նպատակով անվճար տրամադրվող նյութերը:

Կա՞րողք նվեր, որը հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձը կարող է ընդունել:

Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց թույլատրվում է ընդունել միայն հետևյալ նվերները.

1) պետական կամ պաշտոնական այցերի կամ միջոցառումների, ինչպես նաև աշխատանքային այցերի, գործուղումների շրջանակներում կամ ժամանակ տրվող նվերները կամ սովորաբար կազմակերպվող հյուրասիրությունը.

2) կրթաթոշակը, դրամաշնորհը կամ նպաստը՝ տրված հրապարակային մրցույթի արդյունքով՝ մյուս դիմորդների նկատմամբ կիրառված նույն պայմաններով և նույն չափանիշներով կամ թափանցիկ այլ գործընթացի արդյունքով.

3) օտարերկրյա պետությունների, միջազգային կազմակերպությունների կամ այլ անձանց կողմից տրվող արարողակարգային նվերները.

4) օրենքով սահմանված դեպքերում որպես պարգևատրում, պետական պարգև կամ խրախուսանքի միջոց տրամադրվող գույքը, այդ թվում՝ վարչապետի կողմից որպես պարգևատրում տրվող զենքը:

Ի՞նչ է հյուրասիրությունը:

Օրենքը դրա տակ դիտարկում է այն նվերը, որն առաջարկվել, տրվել կամ ստացվել է պաշտոնական հարաբերություններ սկսելու, դրանք ամրապնդելու կամ զարգացնելու նպատակով: Այն ընդգրկում է, բայց չի սահմանափակվում ընդունելության, ժամանցային, սոցիալական կամ սպորտային միջոցառումների հրավերներով և առաջարկներով:

Կարո՞ղ է հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձն ընդունել ցանկացած արժեքի թույլատրելի նվեր

Ոչ: Չնայած թույլատրելի բնույթին, այնուամենայնիվ, եթե պետական կամ պաշտոնական այցերի կամ միջոցառումների, ինչպես նաև աշխատանքային այցերի, գործուղումների շրջանակներում կամ ժամանակ տրվող նվերի կամ օտարերկրյա պետությունների, միջազգային կազմակերպությունների կամ այլ անձանց կողմից տրվող արարողակարգային նվերի արժեքը գերազանցում է վաթսուն հազար Հայաստանի Հանրապետության դրամը, ապա այն համարվում է պետական կամ համայնքային սեփականություն: Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձը պարտավոր է սահմանված կարգով այն հանձնել պետությանը կամ համայնքին:

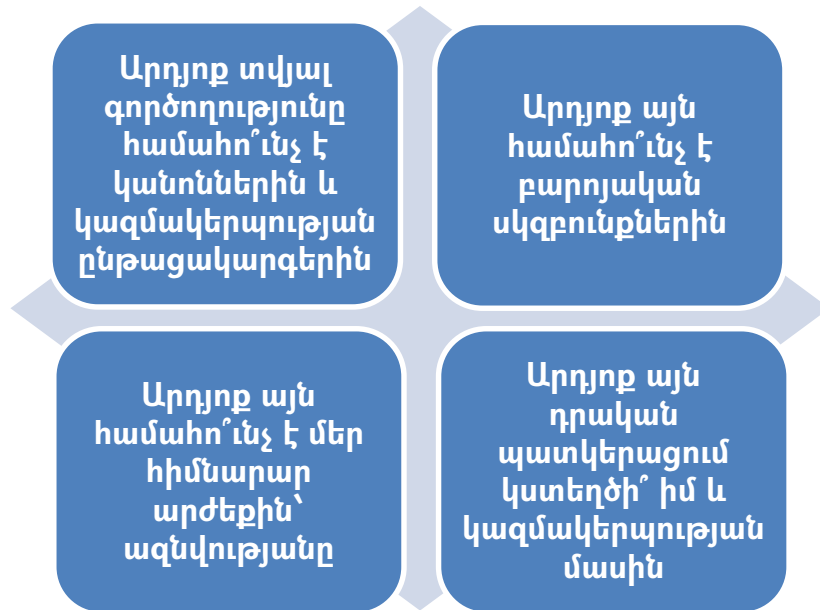
Էթիկայի կանոնակարգի արդյունավետության առաջին նախապայմանը բովանդակության պարզությունն է: Կանոնակարգի նորմերը պետք է հեշտ հասկանալի և իրագործելի լինեն համապատասխան թիրախային խմբի համար: Դրանք պետք է լինեն հստակ, հետևողական և համապարփակ: Հետևողականությունը նշանակում է, որ կանոնակարգը համահունչ է առկա օրենսդրությանը և ընթացակարգերին, իսկ հստակության նպատակը անորոշությունը նվազագույնի հասցնելն է: Կանոնագրքի արդյունավետությունը կարող է նվազել, եթե այն համարժեք կերպով չի արտացոլում տվյալ կազմակերպության մշակույթը: Այս համատեքստում խելամիտ չէ մի կառույցի էթիկայի կանոնակարգի պատճենումը մեկ այլ

մարմնի կողմից: Էթիկայի կանոնակարգի արդյունավետության հաջորդ գործոնն առնչվում է դրա իրականացման փուլին: Ուստի, վարվելակերպի կանոնագիրքը մշակելով գործընթացը չի ավարտվում, դա միայն առաջին քայլն է: Դրանից հետո անհրաժեշտ է կանոնագրքի՝ որպես կենսունակ փաստաթղթի մասին աշխատակազմին տեղեկացնելու համար ճիշտ ու ներազդեցիկ ուղիներ գտնելը:

Վարքագծի կանոնագիրքը կարող է՝

- ցույց տալ մեկ փաստաթղթում, թե ինչ է սպասվում հանրային ծառայողից,
- կանխել սխալ կարգապահական տույժը՝ որպես հանրային ծառայողների վրա ոչ պատշաճ ճնշում գործադրելու և աշխատանքից ազատելու միջոց,
- օգնել խուսափելու անախորժություններից,
- օգնել պաշտպանվելու ոչ պատշաճ առաջարկներից,
- ցույց տալ, թե ինչպես կարող եք հանգուցալուծել ձեզ համար բարդ իրավիճակը,
- բարձրացնել հեղինակությունը հանրության առջև,
- խնայել այն ժամանակը, որը կարող է ծախսվել կառավարչական սխալ որոշումները շտկելու և բողոքները վերլուծելու վրա,
- ստեղծել հանրային ծառայության այնպիսի համակարգ, որը կտարբերվի աշխատանքային այլ վայրերից,
- դառնալ ամուր հիմք հանրային ծառայողների վերապատրաստման համար,
- ապահովել գործատուի հավասար վերաբերմունքը բոլոր ծառայողների նկատմամբ:
«Վարքագծի օրինակելի կանոնագիրքը» կարող է տալ հետևյալ պատասխանը.
- հրաժարվել ոչ պատշաճ համարվող առավելությունից. կարիք չկա այն ընդունելու, որպեսզի հետո չօգտագործվի անձի դեմ,
- փորձել հասկանալ տվյալ առաջարկը կատարած անձի էությունը,
- խուսափել այդ անձի հետ երկարատև շփումից, միաժամանակ փորձել ճշտել այդ առաջարկության պատճառը, ինչը կարող է ծառայել որպես ապացույց,
- հնարավորության դեպքում վկաների կանչել, օրինակ՝ հարևան սենյակներում աշխատող գործընկերներին,
- որքան հնարավոր է շուտ պատրաստել գրավոր հաշվետվություն տեղի ունեցածի վերաբերյալ, ցանկալի է՝ ծառայողական նոթատետրում,
- անհաջող փորձի մասին որքան հնարավոր է շուտ զեկուցել անմիջական ղեկավարին կամ պարզապես իրավապահ մարմիններին,
- շարունակել աշխատել սովորական ռեժիմով, մասնավորապես այն հարցի շուրջ, որի վերաբերյալ առաջարկվել է ոչ պատշաճ համարվող առավելություն»:

**Գործողությունների գնահատում. եթե կասկածում եք՝ ինչպես վարվել,
հարցրեք ինքներդ ձեզ.**



ԱՎԱԳԱՆՈՒ ԱՆԴԱՄԻ ՎԱՐՔԱԿԱՆՈՆԸ. ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐ ԵՎ ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐ

ԱՄՆ. Պետական ծառայության էթիկայի կանոնագիրքը առաջին անգամ հրապարակվել է դեռ 1958թ.՝ Կոնգրեսի բանաձևի տեսքով

Կառավարման համակարգում գտնվող յուրաքանչյուր անձ պետք է՝

1. բարձրագույն բարոյական սկզբունքներին ու պետությանը նվիրվածությունը վեր դասի անձանց, կուսակցությանը կամ պետական մարմիններին նվիրվածությունից,

2. պահպանի ԱՄՆ-ի Սահմանադրությունը, ինչպես նաև բոլոր մարմինների կողմից ընդունված օրենքներն ու դրույթները և երբեք չաջակցի նրանց, ովքեր խուսափում են դրանք կատարելուց,

3. ամբողջ աշխատանքային օրն աշխատի օրավարձի դիմաց՝ անհրաժեշտ ջանքեր ու մտքեր գործադրելով՝ կատարելով իր պարտականությունները,

4. առաջադրված խնդիրները լուծելու համար ձգտի գտնել առավել արդյունավետ և տնտեսող եղանակներ,

5. երբեք խտրականություն չկիրառի ինչ-որ մեկին հատուկ բարիքներ կամ արտոնություններ տրամադրելու միջոցով ինչպես պարգևատրման դիմաց, այնպես էլ առանց դրա, և երբեք չընդունի բարիքներ կամ նվերներ իր կամ իր ընտանիքի համար այն հանգամանքներում, որոնք կարող են մեկնաբանվել որպես ազդեցություն պաշտոնեական պարտականությունների կատարման վրա,

6. պաշտոնեական պարտականությունների հետ կապված խոստումներ չտա, քանի որ պետական ծառայողը չի կարող հանդես գալ որպես մասնավոր անձ, երբ խոսքը պետական պաշտոնին է վերաբերում,

7. ո'չ ուղղակիորեն, ո'չ էլ անուղղակի առևտրային հարաբերությունների մեջ չմտնի կառավարության հետ, եթե դա հակասում է պաշտոնական պարտականությունների բարեխիղճ կատարմանը,

8. երբեք չօգտագործի պաշտոնական պարտականությունների կատարման ժամանակ ձեռք բերված գաղտնի տեղեկատվությունը անձնական շահ ստանալու նպատակով,

9. բացահայտի կոռուպցիայի դեպքերը դրանց ի հայտ գալու դեպքում,

10. պահպանի այս սկզբունքները՝ գիտակցելով, որ պետական պաշտոնը հասարակական վստահության արտահայտությունն է:

Վարքագծի եվրոպական կանոնակարգ³՝ տեղական և տարածքային կառավարման մարմիններում ներգրավված բոլոր անձանց համար

Հոդված 1. Կանոնակարգի նպատակը: Սույն Կանոնակարգի նպատակը հանրային կառավարման ոլորտում բարեվարքության խրախուսումն է՝ սահմանելով բոլոր դերակատարներից ակնկալվող վարքագծի սկզբունքներն ու չափորոշիչները:

Հոդված 2. Կանոնակարգի շրջանակը: Սույն Կանոնակարգը վերաբերում է տեղական և տարածքային կառավարման մեջ ներգրավված բոլոր դերակատարներին:

Հոդված 3. Օրենքի գերակայություն: Բոլոր դերակատարները պետք է միշտ գործեն ըստ օրենքի և ծառայեն հանրային շահին:

Հոդված 4. Հաշվետվողականություն: Բոլոր դերակատարները հաշվետու են իրենց որոշումների և գործողությունների համար և պետք է պատրաստ լինեն մանրամասնորեն հիմնավորելու իրենց որոշումներն ու գործողությունները:

Հոդված 5. Թափանցիկություն: Բոլոր դերակատարները պետք է ապահովեն իրենց գործունեության, ներառյալ՝ քաղաքականությունների մշակման և որոշումների կայացման գործընթացների, հաղորդակցության և մասնակցության թափանցիկությունը, բաց գործելակերպն ու տեսանելիությունը: Բոլոր դերակատարները պետք է ջանասիրաբար, ազնվորեն և լիարժեքորեն արձագանքեն հանրության՝ տեղեկատվություն ստանալու բոլոր հայցումներին: Նրանք պետք է պաշտպանեն առանց խոչընդոտների տեղեկություններ ունենալու, ստանալու և հաղորդելու յուրաքանչյուրի իրավունքը:

Հոդված 6. Հարգանք և խտրականության բացառում: Բոլոր դերակատարները պետք է հարգեն միմյանց: Նրանք պետք է աշխատեն միասին՝ ապահովելու խտրականությունը բացառող արդարության և հանդուրժողականության մշակույթ, որտեղ գնահատվում է բազմազանությունը:

Հոդված 7. Արժանավորություն: Մարդկային ռեսուրսների կառավարումը պետք է ուղղորդվի արժանավորության և արհեստավարժության սկզբունքներով:

Հոդված 8. Անկողմնակալություն: Բոլոր դերակատարները պետք է որոշումների կայացման գործընթացում ու գործողություններում ցուցաբերեն անկողմնակալություն և խուսափեն կանխակալության ու հովանավորչության, ներառյալ՝ ընտանեվարության՝ նեպոտիզմի, որևէ դրսևորումից:

Հոդված 9. Շահերի բախում: Բոլոր դերակատարները պետք է խուսափեն իրենց անձնական գործերի և հանրային պարտականությունների միջև որևէ հակասությունից կամ հակասության ի հայտ գալուց:

³ Վարքագծի եվրոպական կանոնակարգ՝ տեղական և տարածքային կառավարման մարմիններում ներգրավված բոլոր անձանց համար, <https://rm.coe.int/code-of-conduct-arm-final/16809ce52a>

Հոդված 10. Կոռուպցիա և խարդախություն: Բոլոր դերակատարները պետք է ձեռնպահ մնան անձնական շահի համար պետական պաշտոնի չարաշահումից և հանրային միջոցների յուրացումից:

Հոդված 11. Պետական գնումներ և պայմանագրերի կնքում: Գնումների կատարման բոլոր փուլերում որոշումները և գործողությունները պետք է ուղղորդվեն արդար, հստակ և բաց ընթացակարգերով, ինչպես նաև գնումների հանձնաժողովի յուրաքանչյուր որոշման վերանայման իրավունքով: Մրցույթներին մասնակցողները պետք է պատասխանատու ու անաչառ լինեն և ձեռնպահ մնան մրցույթի գործընթացի վրա ոչ պատշաճ կերպով ազդելուց:

Հոդված 12. Հովանավորչությունը կանխող քաղաքականություն: Իրենց գործառույթներն իրականացնելիս դերակատարները չպետք է ձեռնարկեն պաշտոնաթողությունից հետո իրենց անձնական կամ մասնագիտական առավելություն շնորհող որևէ քայլ:

Հոդված 13. Արդյունավետ կիրարկման մեխանիզմներ: Տեղական և տարածքային կառավարման համակարգում ներգրավված բոլոր կազմակերպությունները պետք է ունենան բարեվարքության հստակ քաղաքականություն, որը կներառի հանրային ոլորտում բարեվարքությանն աջակցող և այն ապահովող ընթացակարգերով և կառույցներով:

Այդ քաղաքականությունը պետք է նախատեսի համապատասխան կրթական ծրագրեր և վերապատրաստման դասընթացներ: Այն նաև պետք է նախատեսի բոլորի համար պատշաճ խորհրդատվություն՝ էթիկական երկրնտրանքներին և բարեվարքության ռիսկերին արձագանքելու համար:

Հոդված 14. Ազդարարում: Տեղական և տարածքային կառավարման համակարգի յուրաքանչյուր կազմակերպություն պետք է ունենա ընթացակարգ՝ իրավախախտումների մասին կասկածների ազդարարման համար:

Հոդված 15. Տվյալների մշակման սկզբունքներ և անձնական կյանքի գաղտնիություն: Տվյալների մշակումը պետք է հիմնված լինի օրինականության, համարժեքության, արդյունավետության և գաղտնիության պահպանման սկզբունքների վրա:

Հոդված 16. Կանոնակարգի հանրայնացում: Կանոնակարգը պետք հանրության շրջանում հանրայնացվի՝ բարձրացնելու համար իրազեկության մակարդակը վարքագծի այն չափորոշիչների վերաբերյալ, որ հանրությունն իրավունք ունի ակնկալելու տեղական և տարածքային կառավարման մեջ ներգրավված բոլոր դերակատարներից:

Կանոնակարգի դրույթները պետք է տեղական և տարածքային կառավարման մարմինների ամենօրյա գործունեության մաս կազմեն և պարբերաբար քննարկվեն:

ՄԱՍ 2. ԱՎԱԳԱՆՈՒ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ (ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔՆԵՐ)

Վարժություն 1. «Համաշխարհային սրճարան» («World Cafe» մեթոդ)

Տևողություն 30-35 րոպե

Քայլ 1. Բոլորով ընտրել **համայնքում փաստացի դժգոհություն առաջացրած** որևէ խնդիր, որը առավել ակտուալ են համարում (*հնարավոր օրինակներ կամ խմբի որևէ այլ առաջարկ*).

1. Ավագանու նիստի օրակարգ է մտցվել համայնքի հանրային տարածքն առանց մրցույթի օտարելու հարց: Դա ավագանու շատ անդամների սրտով չէ, բայց նախընտրում են չընդդիմանալ նախաձեռնողին, որը համայնքում ունի քաղաքական և տնտեսական ազդեցություն:
2. Համայնքում հաճախ գնումները կատարվում են մեկ անձից՝ շտապ լինելու պատճառաբանությամբ, իսկ գնման փաստացի գներն ավելի մեծ են, քան այլ տնտեսվարողների առաջարկած նույն ապրանքների գները:

Քայլ 2. Մասնակիցներից ընտրել 4 սեղանավար-քարտուղարի, մյուսներին բաժանել 4 խմբի:

Քայլ 3. Սեղանավարներին բաշխել ըստ սենյակի հետևյալ 4 անկյունների՝

- ա) Ավագանու նախաձեռնություն և որոշում
- բ) Մասնավոր դերակատարների/պաշտոնյաների ուշադրության հրավիրում, ներգրավում
- գ) ԶԼՄ-ների միջոցով իրավիճակի հանրայնացում
- դ) Քաղաքացիական հասարակության ներգրավմամբ հանրային ճնշում

Քայլ 4. Խմբերը բաշխվում են անկյուններով և յուրաքանչյուրն այդ խնդիրը 5 րոպեում վերլուծում և պատասխաններ/դիրքորոշումներ է ներկայացնում տվյալ անկյունի ֆիլաչարտի վրա: Խմբերը շրջում և աշխատում են բոլոր անկյուններում:

Քայլ 5. Վերջին շրջափուլի ավարտին ամեն սեղանավար ներկայացնում է տվյալ անկյան պատասխանների ամփոփումը: Մասնակիցները կարող են հավելումներ անել:

Ամփոփում

- Ի՞նչ լուծումներ կային, որ կարծում եք՝ կարող են կիրառելի լինել:
- Ի՞նչ այլընտրանքային տեսակետ լսեցիք, որը նոր բան տվեց կամ հետաքրքիր էր:

Վարժություն 2. ԷԹԻԿԱՅԻ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ԴԵՊՔԵՐ

Քննարկումներ փոքր խմբերում. այս մեթոդը նախատեսում է հիմնախնդրի քննարկման նպատակով ժամանակավոր թիմերի՝ փոքր խմբերի ձևավորում, որոնք սահմանափակ ժամանակի ընթացքում պետք է համատեղ ձևակերպեն առաջադրված իրավիճակային խնդիրների պատասխանները:

Մասնակիցներին բաժանել 4 խմբի՝ A, B, C, D:

Քայլ 1.

Նկարագրել իրական դեպքեր հայաստանյան իրականությունից՝ օգտագործելով հետևյալ արտահայտությունները՝ «Ես իրավաբան եմ, վարչության պետ..., Իմ պարտականությունն է/գործառույթն է..., Երեկ, անցած շաբաթ...ես պարզեցի, նկատեցի, որ...»

Պետք է նախ գրել թղթի, հետո ֆլիպչարթի վրա:

20-25 րոպե

Քայլ 2.

Նախորդ խմբի նկարագրած դեպքը վերլուծել, լուծումներ գտնել

25 րոպե

ա) կարդալ դեպքի նկարագրությունը

բ) որոշել, թե ովքեր են անմիջական և ոչ անմիջական շահագրգիռ անձինք

գ) վերլուծել շահագրգիռ անձանց շարժառիթները/հետաքրքրվածությունը

դ) գտնել ավելի քան 5 լուծում (օրինակ՝ ոչինչ չանել, խոսել գործընկերոջ հետ, խոսել ղեկավարի հետ, դիմել իրավապահ մարմիններին և այլն)

Քայլ 3.

Ընտրել լավագույն լուծումը և հիմնավորել ընտրությունը

10 րոպե

Հաջորդ խմբին փոխանցել դեպքի նկարագրությունն ու վերլուծությունը,

կարդալ դեպքի նկարագրությունը և վերլուծությունը, ընտրել լավագույն լուծումը, ընտրված լուծումը հիմնավորել փաստարկներով:

Մասնակիցների հնարավոր արձագանքը՝

- անհամաձայնություն
- քննարկում
- փաստարկում

Ահա թե ինչու է ժամանակ անհրաժեշտ. քննարկելը, փաստարկելը օգնում են սովորելուն:

Քայլ 4.

Գնահատել և ավարտել

5 րոպե

Աշխատանքի ավարտին դասախոսը որոշում է, թե ով պետք է հանդես գա խմբի անունից կամ ներկայացնի կոլեկտիվ լուծումը, այսինքն՝ ընտրում է խմբի «խոսնակին»:

Խոսնակների ելույթներից հետո դասախոսը հանդես է գալիս «դատավորի» դերում և վերջնական որոշում է կայացնում: Հարկ է նշել, որ փոքր խմբերում իրականացված քննարկումների (իրավիճակային վերլուծության) գործընթացում կարևորը ոչ այնքան

վերջնական արդյունքն է, որքան ունկնդիրների կողմից որոշումների որոնումը, երբ նրանք ինքնուրույն զարգացնում են իրենց մասնագիտական ունակությունները:

Կարդալ դեպքի նկարագրությունը + վերլուծություն + ընտրություն

Գնահատել և հաշվի առնել՝

իրավական կարգավորումները, շահագրգիռ անձանց շարժառիթները, բարոյական/էթիկայի չափանիշները:

Գնահատել 1-5 միավորով.

1 միավոր - լուծումը չի համապատասխանում, լուծումը խախտում է օրենքը,

2 միավոր - ոչ հիմնավոր լուծում է տրվել, և ներգրավված կողմերը տուժել են, ուստի դժգոհ են,

3 միավոր - օրենքի տեսակետից լուծվել է, բայց դեռևս դժվարություններ կան ,

4 միավոր - օրինական է, վերջնական լուծում է տրվել, բոլոր կամ հիմնական կողմերը համաձայն են լուծման հետ,

5 միավոր - բոլոր կողմերը բավարարված են:

Հարց 1. Վարքագծի սկզբունքների համաձայն՝ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողները.

Ա. լավ տեղեկացված են տեղի ունեցած վերջին իրադարձություններին, որոնք տեղի են ունեցել Հայաստանի Հանրապետության քաղաքականության մեջ և ողջ աշխարհում.

Բ. հարգում են իրենց վերադասների, անմիջական ղեկավարների, գործընկերների, ենթակաների արժանապատվությունը.

Գ. ձեռնարկում են միջոցներ՝ ուղղված աշխատանքի անվտանգությանը և առողջության պահպանմանը.

Դ. անվերապահորեն հետևում են անմիջական ղեկավարի դիրքորոշմանը.

Հիմք՝ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի (2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-206-Ն) 25-րդ հոդվածի 2-րդ մաս:

Հարց 2. Հանրային ծառայողների վարքագծի սկզբունք չի համարվում՝

Ա. հանրությանը ծառայելու գիտակցումը.

Բ. հավատարմությունը հանրային շահին.

Գ. բարեկրթությունը և հարգալիրությունը, բարեխղճությունը և օբյեկտիվությունը.

Դ. քաղաքացիների համար հանրային ծառայության հավասար մատչելիությունը՝ իրենց մասնագիտական գիտելիքներին և կոմպետենցիաներին համապատասխան.

Հիմք՝ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի (2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-206-Ն) 22-րդ հոդված:

Հարց 3. Վարքագծի սկզբունքների համաձայն՝ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողները.

Ա. պատրաստ են արտաժամյա աշխատանքի.

Բ. անվերապահորեն հետևում են անմիջական ղեկավարի դիրքորոշմանը.

Գ. ապահովում են սեփականության պահպանությունը.

Դ. իրենց լիազորությունները գործադրում են ի շահ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների և հանրության.

Հիմք՝ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի (2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-206-Ն) 24-րդ հոդվածի 1-ին մաս:

Հարց 4. 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՝ սույն օրենքով սահմանված վարքագծի սկզբունքներից բխող վարքագծի կանոնները սահմանվում են՝

Ա. ՀՀ Սահմանադրությամբ և օրենքներով.

Բ. Կառավարության որոշմամբ.

Գ. էթիկայի կանոններով.

Դ. Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի ընդունած վարքագծի կանոնագրերով.

Հիմք՝ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի (2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-206-Ն) 28-րդ հոդվածի 1-ին մաս:

Հարց 5. Նշվածներից ո՞րը չի համարվում բարեվարքության տարր՝

Ա. հաշվետվողականությունը.

Բ. կոռուպցիայի կանխարգելումը.

Գ. էթիկայի կանոնների պահպանումը.

Դ. առողջ ապրելակերպը.

Հարց 6. Հանրային ծառայողի համար «բարեխղճություն» սկզբունքը նշանակում է՝

Ա. հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողներն իրենց լիազորություններն իրականացնելիս դրսևորում են քաղաքական ակտիվություն.

Բ. հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողներն իրենց լիազորություններն իրականացնելիս գործում են հանուն սեփական քաղաքական շահերի.

Գ. հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողներն իրենց լիազորություններն իրականացնելիս գործում են ազնիվ և բարեխիղճ, ինչպես նաև հանրային ռեսուրսներն օգտագործում են արդյունավետ և խնայողաբար.

Հիմք՝ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի (2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-206-Ն) 26-րդ հոդված:

Հարց 7. Հանրային ծառայողների՝ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված վարքագծի սկզբունքներից բխող վարքագծի տիպային կանոնները սահմանում է՝

Ա. Հանրային ծառայության տվյալ տեսակը ղեկավարող մարմինը.

Բ. Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովը.

Գ. Քաղաքացիական ծառայությունը համակարգող փոխվարչապետը.

Դ. Բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչը.

Հիմք՝ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի (2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-206-Ն) 28-րդ հոդվածի 4-րդ մաս:

Հարց 8. Ի՞նչ է իրենից ենթադրում «օբյեկտիվություն» սկզբունքը.

Ա. հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողներն իրենց լիազորություններն իրականացնելիս դրսևորում են անկողմնակալություն՝ բացառելով որևէ խտրականություն.

Բ. հանրային ծառայողը, ծառայության առանձնահատկություններին համապատասխան, ծառայողական պարտականությունները կատարելիս քաղաքականապես չեզոք չէ.

Գ. հանրային ծառայողը, ծառայության առանձնահատկություններին համապատասխան, ծառայողական պարտականությունները կատարելիս չունի սուբյեկտիվ մոտեցում և առաջնորդվում է իր խղճով և համոզմունքներով.

Դ. հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողներն իրենց լիազորություններն իրականացնելիս դրսևորում են կողմնակալություն և ազնվություն՝ բացառելով որևէ խտրականություն:

Հիմք՝ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի (2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-206-Ն) 27-րդ հոդվածի 1-ին մաս:

Հարց 9. Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների բարեվարքության համակարգը ներառում է՝

Ա. 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:

Բ. գույքի, եկամուտների և շահերի հայտարարագիր ներկայացնելու պարտականությունը.

Գ. առաջխաղացման և կատարողականի գնահատման համակարգը.

Դ. թափուր պաշտոնի համար հայտարարված մրցույթային կարգը.

Հիմք՝ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի (2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-206-Ն) 21-րդ հոդված:

Հարց 10. Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի ընդունած վարքագծի կանոնագրքով սահմանվում են՝

Ա. Պատգամավորի պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնները.

Բ. Քննիչի պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնները.

Գ. Դատախազի պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնները.

Դ. Պետական պաշտոն (բացառությամբ պատգամավորի, դատավորի, Բարձրագույն դատական խորհրդի անդամի, դատախազի, քննիչի), համայնքների ղեկավարների, նրանց տեղակալների, Երևան համայնքի վարչական շրջանների ղեկավարների, նրանց տեղակալների պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնները.

Հիմք՝ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի (2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-206-Ն) 28-րդ հոդվածի 1-ին մաս:

1. ՀՀ Սահմանադրություն:
2. «Տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենք:
3. «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք:
4. «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենք:
5. «Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» ՀՀ օրենք:
6. ՄԱԿ-ի «Կոռուպցիայի դեմ» կոնվենցիա, ընդունվել է ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեայի կողմից 2003 թվականի հոկտեմբերի 31-ին Նյու Յորքում:
7. Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի 2023 թվականի դեկտեմբերի 22-ի «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, ինչպես նաև ռեեստրում լրացման և հրապարակման ենթակա տվյալների ցանկերը սահմանելու մասին» N 01-Ն որոշում:
8. Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի 2024 թվականի փետրվարի 6-ի «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 սահմանելու մասին» N 02-Ն որոշում:
9. «Թափանցիկ և բաց կառավարում», Եվրոպայի խորհրդի տեղական և տարածքային իշխանությունների կոնգրես, Եվրոպայի խորհուրդ, մարտ 2019, <https://rm.coe.int/booklet-a6-transparency-coll-public-ethic-arm/168094ee2f>:
10. Թափանցիկ և բաց կառավարում, Եվրոպայի խորհրդի տեղական և տարածքային իշխանությունների կոնգրես, <https://rm.coe.int/booklet-a6-transparency-coll-public-ethic-arm/168094ee2f>
11. Հայաստան. Տեղական մակարդակում բաց կառավարման և հանրային բարեվարքության ձեռնարկ, Եվրոպայի խորհուրդ, հոկտեմբեր 2021 (3-րդ հրատարակություն), <https://rm.coe.int/armenia-open-local-government-and-public-ethics-hye/1680a83f37>
12. ԵԽ-ի «Հանրային պաշտոնյաների էթիկայի տիպային կանոնագրքի մեկնաբանություններ և կիրառում» փաստաթուղթ, CoE «Recommendation No. R (2000) 10 of the Committee of Ministers to Member states on codes of conduct for public officials». Appendix to Recommendation No. R (2000) 10. Model code of conduct for public officials. Interpretation and application. <https://rm.coe.int/16805e2e52>
13. Վարքագծի եվրոպական կանոնակարգ՝ տեղական և տարածքային կառավարման մարմիններում ներգրավված բոլոր անձանց համար, Եվրոպայի խորհրդի տեղական և տարածքային իշխանությունների կոնգրես, Եվրոպայի խորհուրդ, մարտ 2019, <https://rm.coe.int/code-of-conduct-arm-final/16809ce52a>
14. Տեղական ինքնակառավարման մարմինների ներքին ազդարարման մեթոդական ուղեցույց, <https://cpcarmenia.am/wp-content/uploads/2025/01/1.pdf>

15. Նվերների թույլատրելիության վերաբերյալ խորհրդատվական կարծիքի մեթոդական ուղեցույց, <https://cpcarmenia.am/wp-content/uploads/2025/09/խորհրդատվական-ուղեցույց-նվերներ.pdf>
16. Հանրային ծառայության ոլորտի էթիկայի վերաբերյալ ձեռնարկ, <https://cpcarmenia.am/information-files/ughecuycner/page/2/>
17. Մոդուլ 6. Բարեվարքություն, https://elearning.mta.gov.am/pluginfile.php/7527/mod_resource/content/5/story.html

Միջազգային փաստաթղթեր և չափորոշիչներ

- Տեղական ինքնակառավարման եվրոպական խարտիա (Եվրոպայի խորհուրդ)
- Եվրոպայի խորհրդի Կոնգրեսի հանձնարարականներ տեղական ժողովրդավարության վերաբերյալ
- OECD – Trust in Government and Public Governance Materials
- UNDP – Local Governance and Citizen Trust Publications

Վերլուծական և մեթոդական նյութեր

- Transparency International – Local Governance and Transparency Toolkits
- Open Government Partnership – Local Government and Public Trust Resources
- World Bank – Citizen Engagement and Local Governance Notes

1. Կրթական մոդուլ «Բարեվարքություն», ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակ, <https://cso.gov.am/training-programs/20:>
2. Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնների մեկնաբանությունների ուղեցույց, https://cpcarmenia.am/wp-content/uploads/2024/12/Int-Manual-to-Model-COC-of-Public-Servants_03.12.2024_final.pdf:

ՀՀ ՊԵՏԱԿԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԱԿԱԴԵՄԻԱ

Հանրային էթիկա

Հեղինակ՝

Գայանե Հովհաննիսյան

Համակարգչային
ծնավորող՝

Հասմիկ Նավասարդյան

