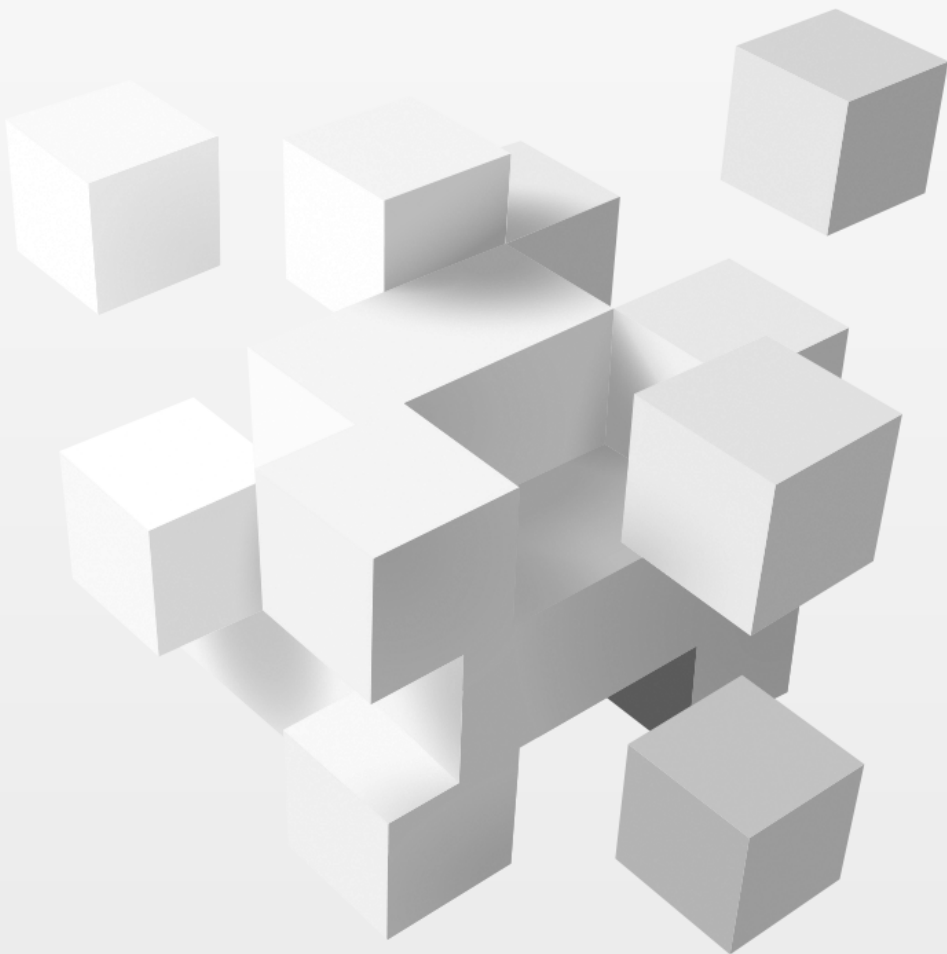




ԹՐԱՆՍՓԱՐԵՆՍԻ  
ԻՆԹԵՐՆԵՇՆԸԼ  
ԽԱԿԱԿՈՌՈՒՄՑԻՈՆ ԿԵՆՏՐՈՆ

# ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԿԱՆՈՆՆԵՐ





## ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԿԱՆՈՆԱԳԻՐՔ

### ՀԱՍՏԱՏՎԱԾ Է

«Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ Խակակողուպցիոն Կենտրոն»  
հասարակական կազմակերպության Ընդհանուր Ժողովի կողմից

22 դեկտեմբերի 2021 թ.

Արձանագրություն թիվ 21/03

Սույն փաստաթուղթը սահմանում է Էթիկայի սկզբունքներ և կարգավորում է  
Կազմակերպության անդամների, աշխատակիցների և կամավորների վարքը ամենօրյա  
փոխհարաբերություններում:

## Բովանդակություն

1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ.....	3
2. ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ԱՐԺԵՔՆԵՐԸ ԵՎ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ.....	3
4. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ.....	5
5. ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ.....	7
6. ԵԶՐԱՓԱԿԻՉ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ.....	7

## 1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

1. «Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն» հասարակական կազմակերպության (այսուհետ՝ Կազմակերպություն) Վարքագծի կանոնագիրքը (այսուհետ՝ Կանոնագիրք) հիմնարար փաստաթուղթ է, որով սահմանվում են Կազմակերպության արժեքներն ու գործունեության սկզբունքները, Կազմակերպության անդամների, աշխատակիցների և կամավորների վարքագծի կանոնները, շահերի բախումների կառավարումը, դրանց խախտումների համար պատասխանատվության միջոցներ կիրառելու, ինչպես նաև սույն Կանոնագրքից բխող հարաբերություններին առնչվող այլ հարցերը:
2. Կանոնագրքի նպատակն է ուղղորդել Կազմակերպության անդամներին, աշխատակիցներին և կամավորներին՝ առաջնորդվելու Կազմակերպության որդեգրած հիմնարար արժեքներով ու սկզբունքներով, գործելու ազնվության և պատասխանատվության բարձր չափանիշներով:

## 2. ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ԱՐԺԵՔՆԵՐԸ ԵՎ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ

3. Կազմակերպության առաքելությունը լավ կառավարման և ժողովրդավարական գործընթացների խթանումն է՝ հանուն պետականության ամրապնդման և կոռուպցիայից զերծ Հայաստանի:
4. Կազմակերպության հիմնական արժեքներն են թափանցիկությունը, հաշվետվողականությունը, օրինականությունը, խիզախությունը, արդարությունը, ժողովրդավարությունը և քաղաքական անկողմնակալությունը:
5. Կազմակերպությունը գործում է մասնակցային կառավարման սկզբունքի հիման վրա՝ խրախուսելով աշխատակիցների ներգրավվածությունը որոշումների կայացման գործընթացում և երաշխավորելով ընդունվող որոշումների թափանցիկությունը և հաշվետվողականությունը:
6. Կազմակերպությունը բաց է և ճկուն համագործակցության համար և միանում է Կազմակերպության մանդատին համահունչ գաղափարական և աշխատանքային այն հարթակներին, որոնք կարող են նպաստել իր առաքելության և կանոնադրական նպատակների իրականացմանը:
7. Կազմակերպությունն իր առաքելության և նպատակների իրականացման համար կարող է ֆինանսավորում ստանալ բոլոր, այդ թվում՝ բիզնես ոլորտի կազմակերպություններից և օգտվել վերջիններիս ծառայություններից, եթե նրանց գործունեությունը չի հակասում Կազմակերպության սկզբունքներին և արժեքներին:
8. Կազմակերպությունը հրաժարվում է այն ֆինանսական միջոցներից, որոնք կարող են հանգեցնել իր գործունեության անկախության սահմանափակմանը: Նման ռիսկի առկայության հարցը քննարկում է Խորհուրդը՝ Գործադիր տնօրենի առաջարկությամբ:

## 3. ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ԱՆԴԱՄԻ, ԿԱՄԱՎՈՐԻ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԿԱՆՈՆՆԵՐ

9. Կազմակերպության անդամների, աշխատակիցների (աշխատանքային և քաղաքացիաիրավական պայմանագրի շրջանակում աշխատանք կատարող և ծառայություն մատուցող) և կամավորների Վարքագծի կանոնները բարեվարքության և համակեցության կանոնների ու սկզբունքների վրա հիմնված՝ վարվելակերպը և

փոխհարաբերությունները կարգավորող նորմեր են, որոնք պահպանվում են ինչպես Կազմակերպության անունից գործելիս, այնպես էլ ամենօրյա փոխհարաբերություններում:

10. Կազմակերպության անդամը, աշխատակիցը և կամավորը պարտավոր են Կազմակերպության անունից գործելիս և աշխատանքային գործունեության ընթացքում
  - 1) առաջնորդվել Կազմակերպության արժեքներով ու սկզբունքներով և վարքագծի սահմանված կանոններով և կատարել կառավարման մարմինների՝ իրենց լիազորություններին վերաբերող ներքին ակտերի պահանջները,
  - 2) իրենց խոսքով և գործողություններով չհակասել Կազմակերպության կողմից վարվող քաղաքականությանը և ռազմավարությանը, ինչպես նաև Կազմակերպության պաշտոնական դիրքորոշումներին,
  - 3) զերծ մնալ այնպիսի գործողություններից, որոնք կարող են խոչընդոտել Կազմակերպության բնականոն աշխատանքները կամ վարկաբեկել և հեղինակազրկել Կազմակերպության վարկանիշն ու բարի համբավը,
  - 4) սեփական վարքով նպաստել հանրության մոտ այն համոզմունքի ձևավորմանն ու պահպանմանը, որ Կազմակերպությունն առաջնորդվում է անկողմնակալության, ազնվության, թափանցիկության և հաշվետվողականության սկզբունքներով,
  - 5) խուսափել ցանկացած տեսակի հովանավորչությունից, միջնորդությունից, աջակցությունից, խորհրդատվությունից, որոնց արդյունքում կարող է վտանգվել Կազմակերպության առաքելությունն ու հակակոռուպցիոն գործունեության վերաբերյալ ընկալումը,
  - 6) իրենց վարքով Կազմակերպությանը կախվածության մեջ չդնել որևէ կողմնակի ազդեցությունից,
  - 7) անհարկի չընդգծել Կազմակերպության հետ առնչությունը և չչարաշահել Կազմակերպության անունը,
  - 8) խուսափել անհարկի խոստումներից, գիտակցել իր խոսքի արժեքն ու կարևորությունը, տրված խոստման հնարավոր բացասական հետևանքները Կազմակերպության համար,
  - 9) դրսևորել քաղաքական զսպվածություն պարտականությունների կատարման ընթացքում և սեփական վարքագծով կասկածի տակ չդնել Կազմակերպության քաղաքական անկողմնակալությունը,
  - 10) խուսափել շահերի բախման իրավիճակներից, իսկ նման ռիսկի դեպքում անհապաղ ձեռնարկել շահերի բախման կառավարման միջոցներ,
  - 11) Կազմակերպության անդամի, աշխատակցի կամ կամավորի կողմից վարքագծի կանոնների, շահերի բախման իրավիճակների պահանջների խախտման դեպքերի վերաբերյալ տեղեկացնել Կազմակերպության Էթիկայի հանձնաժողովին,
  - 12) իրենց լիազորությունների ժամանակահատվածում և դրանից հետո 1 տարվա ընթացքում չհրապարակել Կազմակերպության սեփականություն (հեղինակային իրավունք) հանդիսացող, պաշտոնապես չհրապարակված նյութերը և ուսումնասիրությունների արդյունքները,
  - 13) Կազմակերպության կողմից տրամադրված գույքը չօգտագործել անձնական նպատակներով:
11. Կազմակերպության անդամը, աշխատակիցը և կամավորը միմյանց հետ ամենօրյա փոխհարաբերություններում պարտավոր են`
  - 1) ղեկավարվել օրինավորության, արդարության, մարդասիրության և ազնվության սկզբունքների վրա հիմնված բարոյական նորմերով,

- 2) լինել հանդուրժող և հարգել մարդու արժանապատվությունը՝ անկախ սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկ կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային, գենդերային պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից, անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից,
  - 3) լինել քաղաքավարի միմյանց, շահառուների, գործընկերների և այլ անձանց հետ հարաբերություններում,
  - 4) աշխատանքային պայմաններում կրել պատշաճ հագուստ և հետևել հիգիենայի կանոններին,
  - 5) բացառել ցանկացած տեսակի ոտնձգությունը, այդ թվում՝ սեռական, ֆիզիկական, հոգեբանական,
  - 6) զերծ մնալ ատելության խոսքի, ահաբեկման, սպառնալիքների, խմբային ճնշումների կազմակերպումից և կիրառումից,
  - 7) Կազմակերպության գրասենյակում ծխել միայն դրա համար առանձնացված վայրերում, բացառել ակոհոլի ազդեցության ներքո աշխատանքի ներկայանալը,
  - 8) անձնական բնույթի տեղեկատվության հետ գործ ունենալիս հարգել միմյանց մասնավոր կյանքի գաղտնիությունը,
  - 9) պարտականությունները կատարելիս օգտագործել միայն օրինական և ազնիվ միջոցներ նպատակին հասնելու համար:
12. Կազմակերպության անդամը, աշխատակիցը և կամավորը կարող են իրականացնել օրենքով չարգելված ցանկացած գործունեություն կամ զբաղեցնել ցանկացած պաշտոն, եթե դա չի խոչընդոտում իրենց պարտականությունների պատշաճ կատարմանը, չի վարկաբեկում Կազմակերպության հեղինակությունը և չի առաջացնում շահերի բախում:
  13. Կազմակերպության անդամներին, աշխատակիցներին ու կամավորներին արգելվում է Կազմակերպության հեղինակությունն ու գործնական կապերն օգտագործել իրենց անձնական նպատակներով:
  14. Կազմակերպության անդամների ներգրավվածությունը տարբեր, այդ թվում՝ քաղաքական, կուսակցական, հանրային և մասնավոր հատվածի ոլորտներում չի սահմանափակում դրանց գործունեության վերաբերյալ կարծիք հայտնելու կամ քննադատելու Կազմակերպության իրավունքը:
  15. Կազմակերպության անդամները, աշխատակիցներն ու կամավորները պետք է հնարավորինս խուսափեն, որ իրենց քաղաքական կապերը և/կամ գործունեությունը չազդի կազմակերպության քաղաքական անկողմնակալության վրա:

#### 4. ԾԱՅԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ԿԱՌՎԱՐՈՒՄ

16. Կազմակերպությունը արդար, օբյեկտիվ և անկողմնակալ է աշխատակազմի համալրման և պաշտոնեական առաջխաղացման գործընթացներում: Կազմակերպությունում չեն կարող համատեղ աշխատել խորհրդի անդամների կամ աշխատակիցների հետ մերձավոր ազգակցությամբ և/կամ խնամիությամբ կապված անձինք, եթե նրանց աշխատանքը գտնվում է անմիջական ենթակայության կամ վերահսկողության ներքո՝ բացառությամբ կամավորական աշխատանքի: Կազմակերպությունում չեն կարող համատեղ աշխատել Գործադիր տնօրենի և մարդկային ռեսուրսների պատասխանատուի հետ մերձավոր ազգակցությամբ և/կամ խնամիությամբ կապված անձինք՝ բացառությամբ կամավորական աշխատանքի:

17. Կազմակերպությունն ապրանքներ և ծառայություններ ձեռք բերելիս իրականացնում է գնման մրցույթ՝ բացառելով մեկ աղբյուրից գնումը, մասնավորապես՝ այն ընկերություններից, որոնց կառավարման կամ որոշում ընդունող մարմինների կազմում ընդգրկված են Կազմակերպության անդամներ կամ աշխատակիցներ:
18. Կազմակերպության անդամները, աշխատակիցներն ու կամավորները բացառում են հնարավոր շահերի բախումը, իսկ նման իրավիճակի ի հայտ գալու կամ չկողմնորոշվելու դեպքում անդամները անհապաղ դիմում են Էթիկայի հանձնաժողովի նախագահին, իսկ աշխատակիցներն ու կամավորները՝ իրենց անմիջական ղեկավարին, մարդկային ռեսուրսների պատասխանատուին, այնուհետև՝ Գործադիր տնօրենին՝ հաջորդաբար: Վերջիններս, հնարավորության սահմաններում և իրավիճակից ելնելով, միջոցներ են առաջարկում բացառելու շահերի բախման իրավիճակը կամ, ըստ անհրաժեշտության, դիմում են Էթիկայի հանձնաժողով՝ ստեղծված իրավիճակի վերաբերյալ պարզաբանում կամ խորհրդատվություն ստանալու նպատակով:
17. Աշխատակիցների համալրման, դրամաշնորհների տրամադրման կամ գնման մրցույթների գործընթացին ներգրավվածության դեպքերում՝ իրավիճակով պայմանավորված հայտարարում են ինքնաբացարկ: Գործադիր տնօրենի՝ շահերի բախման իրավիճակում հայտնվելու պարագայում որոշման ընդունումը վերապահվում է խորհրդին:
19. Կազմակերպության անդամները, աշխատակիցներն ու կամավորները ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն չեն ընդունում որևէ զեղչ, նվեր, շնորհ կամ հրավեր (ճաշի, մշակութային միջոցառումների, տուրիստական ուղևորությունների և այլն), որոնք ազդում են կամ ձևավորում են ընկալում, որ կազմակերպության պարտականությունների կատարման վրա՝ բացառությամբ համընդհանուր հասանելիության նվերներից, որոնք հասանելի են կազմակերպության բոլոր անդամներին կամ միջոցառման մասնակիցներին:
20. Կազմակերպության խորհրդի անդամները հայտարարագրում են իրենց գուլքային և ոչ գուլքային շահերը, որոնք կարող են հանգեցնել կամ ընկալվել որպես շահերի բախում: Կազմակերպության աշխատակազմը վարում է խորհրդի անդամների շահերի ռեգիստրը, որը թարմացվում է տարեկան մեկ անգամ և ըստ իրավիճակի փոփոխությունների:
21. Կազմակերպության աշխատակիցներն աշխատանքի ընդունվելիս հայտարարագրում են իրենց գուլքային և ոչ գուլքային շահերը, որոնք կարող են հանգեցնել կամ ընկալվել որպես շահերի բախում և թարմացնում են այն՝ ըստ իրավիճակի փոփոխությունների: Կազմակերպության աշխատակիցները իրենց անմիջական ղեկավարին և մարդկային ռեսուրսների պատասխանատուին գրավոր տեղեկացնում են Կազմակերպությունից դուրս իրենց կողմից իրականացվող այլ վճարովի կամ հասարակական գործունեության վերաբերյալ:
22. Կազմակերպության խորհրդի անդամ չի կարող ընտրվել այն անձը, ով ընդգրկված է որևէ կուսակցության ընտրովի/նշանակովի ղեկավար մարմիններում, Կազմակերպության Ընդհանուր ժողովի կողմից ձևավորվող կառավարման մարմիններում և աշխատակազմում:
23. Կազմակերպության խորհրդի անդամները չեն վճարվում Կազմակերպության կողմից, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ նրանք տիրապետում են աշխատաշուկայում եզակի, խորը մասնագիտական գիտելիքների: Այս պարագայում նրանք կարող են իրականացնել որոշակի փորձագիտական աշխատանք/ծառայություն՝ խորհրդի համաձայնությամբ:
24. Կազմակերպության կառավարման մարմիններում Կազմակերպության անդամի կամ

նրա հետ մերձավոր ազգակցությամբ և/կամ խնամիությանը կապված անձանց (ծնող, ամուսին, զավակ, եղբայր, քույր, ամուսնու ծնող, զավակ, եղբայր և քույր) վարքագծի կանոնների կամ շահերի բախման պահանջների վերաբերյալ հարցի քննարկմանն դեպքում տվյալ անդամը չի մասնակցում հարցի քննարկմանը և քվեարկությանը՝ հայտնելով ինքնաբացարկ:

## 5. ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

25. Սույն Կանոնագրքի պահպանումը պարտադիր է Կազմակերպության անդամների, աշխատակիցների և կամավորների համար:
26. Կազմակերպության անդամների կողմից Վարքագծի կանոնների պահպանման նկատմամբ հսկողությունն իրականացնում է Էթիկայի հանձնաժողովը (այսուհետ՝ Հանձնաժողով)՝ Կազմակերպության Կանոնադրության և Հանձնաժողովի աշխատակարգին համապատասխան:
27. Կազմակերպության աշխատակիցների և կամավորների կողմից Վարքագծի կանոնների պահպանման և շահերի բախման պահանջների նկատմամբ հսկողությունն իրականացնում է Գործադիր տնօրենը:
28. Կազմակերպության անդամների, աշխատակիցների և կամավորների կողմից Վարքագծի կանոնները չպահպանելը հանգեցնում է կարգապահական պատասխանատվության: Կարգապահական պատասխանատվության միջոցներն անդամների դեպքում սահմանվում են Կազմակերպության Կանոնադրությամբ, Անդամակցության և Խորհրդի կարգերով, իսկ աշխատակիցների և կամավորների դեպքում՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ, «Մարդկային ռեսուրսների կանոնակարգ»-երին և այլ ներքին իրավական ակտերին համապատասխան:
29. Կարգապահական պատասխանատվության տեսակը անդամների դեպքում որոշվում է Խորհրդի կողմից, իսկ Կազմակերպության աշխատակիցների ու կամավորների դեպքում՝ Կազմակերպության Գործադիր տնօրենի կողմից՝ հիմք ընդունելով աշխատակցի կողմից կատարված խախտումը, խախտման կատարման հանգամանքները, դրա ծանրությունն ու հետևանքները, աշխատակցի նախկինում դրսևորած վարքագիծը:
30. Կազմակերպության աշխատակցի կողմից ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով կարգավորվող, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող այլ փաստաթղթերով սահմանված պահանջները չպահպանելու վերաբերյալ իրավահարաբերությունները Էթիկայի հանձնաժողովի կողմից ենթակա չեն ուսումնասիրման՝ վարքագծի կանոնների խախտման հիմքով:
31. Կարգապահական պատասխանատվության տեսակները կարող են բողոքարկվել ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

## 6. ԵԶՐԱՓՈՎԿԻՉ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

32. Կանոնագիրքը և դրանում կատարվող փոփոխությունները կամ լրացումները հաստատվում են Կազմակերպության Ընդհանուր ժողովի կողմից:
33. Վարքագծի կանոնների հետ կապված մեկնաբանությունները (պարզաբանումները) տրրվում են Էթիկայի հանձնաժողովի կողմից՝ վերջինիս նախաձեռնությամբ կամ շահագրգիռ անձի դիմումի հիման վրա: