



ԹՐԱՆՍՓԱՐԵՆՍԻ ԻՆԹԵՐՆԵՇՆԼ  
հակակոռուպցիոն կենտրոն

# ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԿԱՆՈՆՆԵՐ

ՀԱՍՏԱՏՎԱԾ Է

«Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն»  
հասարակական կազմակերպության խորհրդի կողմից

«30» հունվարի, 2019 թ.

Արձանագրություն թիվ 19/01

Սույն փաստաթուղթը կարգավորում է Կազմակերպության անդամների, աշխատողների և կամավորների վարքը և սահմանում է էթիկայի սկզբունքներ՝ ամենօրյա փոխհարաբերություններում:

## Բովանդակություն

1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ .....	3
2. ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ԱՐԺԵՆՆԵՐԸ ԵՎ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ .....	3
3. ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ԱՆԴԱՄԻ, ԿԱՄԱԿՈՐԻ ԵՎ ԱՇԽԱՏՈՂԻ ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԿԱՆՈՆՆԵՐ .....	4
4. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ .....	6
5. ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ .....	7
6. ԵԶՐԱՓԱԿԻՉ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ .....	9

## 1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

1. «Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն» հասարակական կազմակերպության (այսուհետ՝ Կազմակերպություն) վարքագծի կանոնները (այսուհետ՝ Վարքագծի կանոններ) հիմնարար փաստաթուղթ է, որով սահմանվում է Կազմակերպության արժեքներն ու գործունեության սկզբունքները, Կազմակերպության անդամների, աշխատողների և կամավորների էթիկայի կանոնները, շահերի կառավարումը, պատասխանատվության ենթարկելու, ներառյալ՝ Կազմակերպությունից հեռացնելու կարգը, ինչպես նաև կարգավորում է սույն Վարքագծի կանոններից բխող հարաբերություններին առնչվող այլ հարցերը:

## 2. ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ԱՐԺԵՔՆԵՐԸ ԵՎ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ

1. Կազմակերպությունը ներկայացնում է Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ միջազգային հակակոռուպցիոն շարժումը Հայաստանում:
2. Կազմակերպության առաքելությունն է կոռուպցիան նվազեցնելու ու ժողովրդավարությունն ամրապնդելու ճանապարհով նպաստել լավ կառավարմանը Հայաստանում:
3. Կազմակերպության հիմնական արժեքներն են թափանցիկությունը, հաշվետվողականությունը, օրինականությունը, խիզախությունը, արդարությունը, ժողովրդավարությունը և քաղաքական անկողմնակալությունը:
4. Կազմակերպությունը գործում է մասնակցային կառավարման սկզբունքի հիման վրա՝ խրախուսելով աշխատողների ներգրավվածությունը որոշումների կայացման գործընթացում և երաշխավորելով ընդունվող որոշումների թափանցիկությունը և հաշվետվողականությունը:
5. Կազմակերպությունը, հավատարիմ իր առաքելությանը և արժեքներին, բաց է և ճկուն համագործակցության համար և միանում է Կազմակերպության մանդատին համահունչ գաղափարական և աշխատանքային այն հարթակներին, որտեղ կարող է ներդրում ունենալ:
6. Կազմակերպությունն իր նպատակների իրականացման համար կարող է ֆինանսավորվել բոլոր, այդ թվում՝ բիզնես ոլորտի կազմակերպություններից և օգտվել վերջիններիս ծառայություններից, եթե նրանց գործունեությունը չի հակասում Կազմակերպության սկզբունքներին և արժեքներին:
7. 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 ԱՆՂԱՄԻ, ԿԱՄԱՎՈՐԻ ԵՎ ԱՇԽԱՏՈՂԻ ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԿԱՆՈՆՆԵՐ

9. Կազմակերպության անդամների, աշխատողների (աշխատանքային և քաղաքացիաիրավական պայմանագրի շրջանակում աշխատանք կատարող) և կամավորների Վարքագծի կանոնները բարոյականության և համակեցության կանոնների և սկզբունքների վրա հիմնված՝ վարվելակերպի փոխհարաբերությունները կարգավորող նորմեր են, որոնք պահպանվում են ինչպես Կազմակերպության անունից գործելիս, այնպես էլ ամենօրյա փոխհարաբերություններում:
10. Վարքագծի կանոնների նպատակն է ուղղորդել Կազմակերպության անդամներին, աշխատողներին և կամավորներին՝ առաջնորդվելու Կազմակերպության որդեգրած հիմնարար արժեքներով ու սկզբունքներով, գործելու ազնվության և պատասխանատվության բարձր չափանիշներով:
11. Կազմակերպության անդամը, աշխատողը և կամավորը պարտավոր են Կազմակերպության անունից գործելիս՝
- 1) հարգել Կազմակերպության արժեքներն ու սկզբունքները, կատարել կառավարման մարմինների՝ իրենց լիազորություններին վերաբերող ներքին ակտերի պահանջները.
  - 2) իր 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) իր 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 և իսկ նման ռիսկի դեպքում անհապաղ ձեռնարկել շահերի բախման կառավարման միջոցներ.

11) իր լիազորությունների ժամանակահատվածում և դրանից հետո 1 տարվա ընթացքում չհրապարակել Կազմակերպության կորպորատիվ/առևտրային գաղտնիք հանդիսացող տեղեկությունները:.

12. Կազմակերպության անդամը, աշխատողը 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 փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից, անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից.

3) լինել քաղաքավարի միմյանց, շահառուների, գործընկերների և այլ անձանց հետ հարաբերություններում.

4) կրել պատշաճ աշխատանքային հագուստ և հետևել համընդհանուր հիգիենայի կանոնները.

5) բացառել ցանկացած տեսակի, այդ թվում` ֆիզիկական, հոգեբանական և սեռական բռնություն.

6) Կազմակերպության գրասենյակում ծխել միայն դրա համար նախատեսված վայրերում, բացառել ալկոհոլի չարաշահումը.

7) անձնական բնույթի տեղեկատվության հետ գործ ունենալիս հարգել միմյանց մասնավոր կյանքի գաղտնիությունը.

8) պարտականությունները կատարելիս օգտագործել միայն օրինական և ազնիվ միջոցներ` նպատակին հասնելու համար:

13. Կազմակերպության անդամը, աշխատողը 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:

14. Արգելվում է Կազմակերպության անդամներին, աշխատողներին ու կամավորներին օգտագործել Կազմակերպության հեղինակությունն ու գործնական կապերն իրենց անձնական նպատակներով:

15. Կազմակերպության անդամների ներգրավվածությունը տարբեր, այդ թվում՝ քաղաքական, կուսակցական, հանրային և մասնավոր հատվածի ոլորտներում չի սահմանափակում դրանց գործունեության վերաբերյալ կարծիք հայտնելու կամ քննադատելու Կազմակերպության իրավունքը:
16. Կազմակերպության անդամները, աշխատողներն ու կամավորները պետք է հնարավորինս խուսափեն, որ իրենց քաղաքական կապերը և/կամ գործունեությունը ազդի կազմակերպության քաղաքական անկողմնակալության վրա:

#### **4. ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ**

17. Կազմակերպությունը արդար, օբյեկտիվ և անկողմնակալ է աշխատակազմի համայնման և պաշտոնական առաջխաղացման գործընթացներում:
18. Կազմակերպությունն աշխատանքի չի ընդունում անձանց, ովքեր խորհրդի անդամների կամ աշխատողների հետ գտնվում են մինչև երկրորդ աստիճանի ազգակցական կապի մեջ<sup>1</sup>՝ բացառությամբ կարճաժամկետ կամավորական աշխատանքի:
19. Այն ընկերություններից, որոնց կառավարման կամ որոշում ընդունող մարմինների կազմում ընդգրկված են Կազմակերպության անդամներ կամ աշխատողներ, ապրանքներ և ծառայություններ ձեռք բերելիս Կազմակերպությունն անցկացնում է գնման մրցույթ՝ բացառելու մեկ աղբյուրից գնումը:
20. Կազմակերպության անդամներն, աշխատողներն ու կամավորները բացառում են հնարավոր շահերի բախումը, իսկ դրա առկայության դեպքում հայտնում են գործադիր տնօրենին և հայտարարում են ինքնաբացարկ: Գործադիր տնօրենի՝ շահերի բախման իրավիճակում հայտնվելու պարագայում որոշման ընդունումը վերապահվում է խորհրդին:
21. Կազմակերպության անդամները, աշխատողներն ու կամավորները ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն չեն ընդունում որևէ զեղչ, նվեր, շնորհ կամ հրավեր (ճաշի, մշակութային միջոցառումների, տուրիստական ուղևորությունների և այլն), որոնք կարող են ազդել իրենց պարտականությունների կատարման կամ որոշումների կայացման վրա:
22. Կազմակերպության խորհրդի անդամները և աշխատողները հայտարարագրում են իրենց գույքային և ոչ գույքային շահերը, որոնք կարող են հանգեցնել կամ ընկալվել որպես շահերի բախում: Կազմակերպության աշխատակազմը վարում է խորհրդի անդամների և աշխատողների Շահերի Ռեգիստրը, որը թարմացվում է տարեկան մեկ անգամ և ըստ իրավիճակային փոփոխությունների: Քաղաքացիաիրավական

---

<sup>1</sup> Մինչև 2-րդ աստիճանի մեջ են գտնվում ազգակցական կապի 1-ին աստիճանի մեջ գտնվող անձինք, ինչպես նաև վերջիններիս հետ ազգակցական կապի 1-ին աստիճանի մեջ գտնվող անձինք: Ազգակցական կապի 1-ին աստիճանի մեջ են գտնվում անձի ամուսինը, զավակները, ծնողները, քույրերը և եղբայրները, ամուսնու ծնողները, զավակները, եղբայրները և քույրերը)

պայմանագրով աշխատող փորձագետներն իրենց անմիջական ղեկավարին գրավոր տեղեկացնում են Կազմակերպությունից դուրս իրենց կողմից իրականացվող այլ գործունեության վերաբերյալ:

23. 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:
24. 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:
25. Կազմակերպության կառավարման մարմիններում Կազմակերպության անդամի կամ նրա հետ փոխկապակցված անձի (ծնող, ամուսին, զավակ, եղբայր, քույր, ամուսնու ծնող, զավակ, եղբայր և քույր) գույքային կամ այլ շահերի վերաբերյալ հարցի քննարկման դեպքում տվյալ անդամը չի մասնակցում քվեարկությանը:
26. Կազմակերպության անդամը, աշխատողը և կամավորը կոնկրետ իրավիճակներում որոշակի վարքագիծ դրսևորել չկողմնորոշվելու դեպքում դիմում է Կազմակերպության գործադիր տնօրենին: Վերջինս հնարավորության սահմաններում և ըստ իրավիճակի միջոցներ է ձեռնարկում բացառելու շահերի բախման իրավիճակը:

## **5. ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ**

27. Վարքագծի կանոնների պահպանումը պարտադիր է Կազմակերպության անդամների, աշխատողների և կամավորների համար:
28. Կազմակերպության անդամների կողմից Վարքագծի կանոնների պահպանման նկատմամբ հսկողությունն իրականացնում է Էթիկայի հանձնաժողովը (այսուհետ՝ Հանձնաժողով)՝ Կազմակերպության կանոնադրության և Հանձնաժողովի աշխատակարգին համապատասխան:
29. Կազմակերպության անդամի կողմից Վարքագծի կանոնների խախտման հիմքով Հանձնաժողովը հարուցում է վարույթ և հրավիրում է նիստ Կազմակերպության և/կամ աշխատակազմի ցանկացած անդամի գրավոր դիմումի հիմա վրա կամ սեփական նախաձեռնությամբ՝ դիմումը ստանալու կամ նախաձեռնության պահից 5-օրյա ժամկետում:
30. Հանձնաժողովը ապահովում է Կազմակերպության անդամի լավելու իրավունքը՝ ողջամիտ ժամկետ տրամադրելով գրավոր բացատրություն ներկայացնելու համար: Եթե Հանձնաժողովի սահմանած ժամկետում Կազմակերպության անդամը չի ներկայացնում բացատրություն, ապա Հանձնաժողովը կարող է որոշում ընդունել:

առանց բացատրության, ինչը, սակայն, չի սահմանափակում Ընդհանուր ժողովում հարցի վերաբերյալ տվյալ անդամի՝ կարծիք արտահայտելու իրավունքը:

31. Հանձնաժողովի որոշմամբ Կազմակերպության անդամի կողմից Վարքագծի կանոնները խախտելու կամ շահերի բախման վիճակում գտնվելու փաստը՝ (շահերի բախման մասին չհայտնելը կամ այդ իրավիճակում որոշում ընդունելը կամ գործողություն կատարելը) հաստատվելու դեպքում հորհուրդը առաջիկա նիստի օրակարգում ընդգրկում է տվյալ անդամի պատասխանատվության հարցը, որի հիման վրա Ընդհանուր ժողովը կարող է անդամի անդամությունը դադարեցնելու կամ Կազմակերպությունից հեռացնելու մասին որոշում կայացնել՝ համաձայն Կանոնադրության:
32. Անդամությունը դադարեցնելու կամ Կազմակերպությունից հեռացնելու մասին որոշումը Կազմակերպության անդամը կարող է բողոքարկել դատական կարգով:
33. Կազմակերպության աշխատողների և կամավորների կողմից Վարքագծի կանոնների պահպանման և շահերի բախման նկատմամբ հսկողությունն իրականացնում է գործադիր տնօրենը՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի, իրավական այլ ակտերի և Կազմակերպության «Մարդկային ռեսուրսների կանոնակարգին» համապատասխան:
34. Կազմակերպության աշխատողների կողմից Վարքագծի կանոնները չպահպանելը համարվում է կարգապահական խախտում և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն կարող է կիրառվել հետևյալ կարգապահական տույժերից որևիցե մեկը՝
  - նկատողություն
  - խիստ նկատողություն
  - աշխատանքից ազատում:
35. Մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը Կազմակերպությունը պարտավոր է աշխատողից պահանջել գրավոր բացատրություն: Եթե Կազմակերպության սահմանած ժամկետում աշխատողն առանց հարգելի պատճառների չի ներկայացնում բացատրություն, ապա կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել առանց բացատրության:
36. Կարգապահական տույժի տեսակը որոշվում է Կազմակերպության գործադիր տնօրենի կողմից՝ հիմք ընդունելով խախտման ծանրությունը և դրա հետևանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները և աշխատողի՝ նախկինում դրսևորած վարքագիծը:
37. Կարգապահական տույժը կարող է բողոքարկվել դատական կարգով՝ մեկամսյա ժամկետում:
38. Կազմակերպության կամավորների կողմից Վարքագծի կանոնները չպահպանելու հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են ՀՀ օրենսդրությամբ:



## 6. ԵԶՐԱՓՈՒԿ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

39. Վարքագծի կանոններն ուժի մեջ են մտնում Ընդհանուր ժողովի կողմից հաստատվելու պահից:

40. Վարքագծի կանոններում փոփոխություններ կամ լրացումներ կարող են կատարվել միայն Ընդհանուր ժողովի կողմից:

41. Վարքագծի կանոնները հետ կապված մեկնաբանությունները (պարզաբանումները) տրվում են Խորհրդի կողմից՝ վերջինիս նախաձեռնությամբ կամ շահագրգիռ անձի դիմումի հիման վրա: