



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



ՀՀ ԱՊՐԱՐԱԿԱՏՈՒԹՅԱՆ
ՆԱԽԱՐԱՌԹՅԱՆ



**ՄԱՍՆԱԿՈՐ ՀԱՏՎԱԾԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐԴՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ՆԵՐՔԻՆ ԱԶԴԱՐԱՐՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ**



**ՄԵԹՈԴՈԼՈԳԻԱԿԱՆ
ՈՒՂԵՅՈՒՅՑ**



Սույն ուղեցույցը պատրաստվել է «Ազդարարի՛ր, Հայաստան» ծրագրի շրջանակներում, որն իրականացնում է «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» հասարակական կազմակերպությունը «Հայաստան Բարեկարքություն» Ծրագրի շրջանակներում՝ Ամերիկայի ժողովրդի առատաձեռն աջակցությամբ՝ ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության (ԱՄՆ ՄԶԳ) միջոցով: Ուղեցույցի բովանդակության պատասխանատուն «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» ՀԿ-ն է և պարտադիր չէ, որ այն արտացոլի ԱՄՆ ՄԶԳ կամ Ամերիկայի Միացյալ Նահանգների կառավարության տեսակետները:

Ուղեցույցը պատրաստվել է ՀՀ արդարադատության նախարարության կողմից իրականացվող ազդարարման համակարգի համապետական իրազեկման արշավի շրջանակում:

Ուղեցույցը պատրաստել է «Ազդարարի՛ր, Հայաստան» ծրագրի հակակոռուպցիոն փորձագետ, իրավաբան Մարիամ Զադոյանը, խորհրդատու՝ Իրավաբանների հայկական ասոցիացիայի նախագահ Կարեն Զադոյան: Ուղեցույցը հաստատվել է ՀՀ արդարադատության նախարարության կողմից:

Ուղեցույցի օգտվելիս պատշաճ հղումը պարտադիր է:

© ԻՐԱՎԱԲԱՆՆԵՐԻ ՀԱՅԿԱԿԱՆ ԱՍՈՑԻԱՑԻԱ, 2024

ՀՀ, ք. Երևան, Նալբանդյան 7. գրասենյակ 2

Հեռախոս՝ +37410 540199

Էլ. փոստ՝ info@armla.am


Վեբ կայք՝ <https://armla.am/>



Բովանդակություն

Հասպատումների ցանկ.....	5
ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	6
1. ՄԱՍՆԱՎՈՐ ՀԱՏՎԱԾԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ՆԵՐՔԻՆ ԱԶԴԱՐԱՐՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ ԵՎ ԱՌԱՎԵԼՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ	9
2. ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ.....	13
3. Ո՞Վ Է ԱԶԴԱՐԱՐԸ, ԵՎ Ի՞ՆՉ Է ԱԶԴԱՐԱՐՈՒՄԸ.....	17
<i>Ազդարարի սահմանումը.....</i>	17
<i>Ազդարարման սահմանումը.....</i>	19
<i>Ազդարարը և ազդարարումը մասնավոր հաստիածում.....</i>	20
4. ՆԵՐՔԻՆ ԱԶԴԱՐԱՐՄԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ՄԱՍՆԱՎՈՐ ՀԱՏՎԱԾԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ	22
<i>Ներքին ազդարարման քաղաքականությունը՝ որպես կարգավորման հիմք.....</i>	22
<i>Քաղաքականության ներդրման թիրախային խմբեր.....</i>	22
<i>Քաղաքականությամբ կարգավորման ենթակա հարցերի շրջանակը.....</i>	23
5. ՆԵՐՔԻՆ ԱԶԴԱՐԱՐՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՇՐՋԱՆԱԿԸ ՄԱՍՆԱՎՈՐ ՀԱՏՎԱԾԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ	25
<i>Ո՞վ և ի՞նչ կարող է ազդարարել. Ներքին ազդարարման հասկացությունը և դրա բաղադրիչները.....</i>	25
<i>Ո՞ւմ է ներկայացվում ներքին ազդարարումը. Ազդարարման հարցերով իրավասու մարմինը.....</i>	31
<i>Ինչպե՞ս ներկայացնել ազդարարում. Ներքին ազդարարման ընթացակարգերը.....</i>	34
<i>Ի՞նչ քայլեր են ձեռնարկվում հաղորդումն ստանալուց հետո. Ազդարարման քննությունը (վարույթը).....</i>	36
6. ԱԶԴԱՐԱՐՆԵՐԻ ԱԶԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ.....	40
<i>Ազդարարի և նրա հետ փոխկապակցված անձանց պաշտպանության մեխանիզմները և իրավունքները.....</i>	40
<i>Ազդարարի և նրա հետ փոխկապակցված անձանց պարտականությունը.....</i>	47
7. ԱԶԴԱՐԱՐՄԱՆ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ԶԵՎԱՎՈՐՈՒՄ ԵՎ ՇԱՐՈՒՆԱԿԱԿԱՆ ԲԱՐԵԼԱՎՈՒՄ.....	48

<i>Կազմակերպության ղեկավար կազմի հանձնառությունը.....</i>	<i>49</i>
<i>Տեղեկատվության տարածում և իրազեկվածության բարձրացում.....</i>	<i>49</i>
<i>Շարունակական մոնիթորինգ և բարելավում.....</i>	<i>56</i>



Հապավումների ցանկ

ԱՄՆ ՍԶԳ ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալություն

ԵԽ Եվրոպայի Խորհուրդ

ԵՄ Եվրոպական Միություն

ԿԿՀ Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողով

ՀՀ Հայաստանի Հանրապետություն

ՄԻՊ Մարդու իրավունքների պաշտպան

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Ներքին ազդարարման համակարգը հանդիսանում է կարևորագույն գործիք մասնավոր հատվածի գործունեության արդյունավետության, թափանցիկության և բարեվարքության ապահովման գործում: Այս համակարգի արդյունավետ կառավարումը ընկերություններին հնարավորություն է տալիս բարելավել ներքին վերահսկողությունն ու ռիսկերի կառավարումը, ժամանակին բացահայտել և արձագանքել հնարավոր խախտումներին, բարձրացնել աշխատակիցների, հաճախորդների, սպառողների, ներդրողների, դոնորների և այլ գործընկերների վստահությունն ու նվիրվածությունը, պահպանել և բարելավել գործարար համբավը, ինչպես նաև ապահովել համապատասխանությունը ՀՀ օրենսդրության պահանջներին:

Հայաստանի Հանրապետությունում (ՀՀ) գործում է ազդարարման երեք տեսակ. **ներքին, արտաքին և ազդարարում հանրությանը:** «Ազդարարման համակարգի մասին» ՀՀ օրենքի իմաստով «ազդարարում» եզրույթի սահմանումը ներառում է «ՀՀ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում և **կազմակերպություններում**» կոռուպցիոն բնույթի դեպքերի, բարեվարքության խախտումների և հանրային շահին ուղղված վնասի վերաբերյալ հաղորդումների ներկայացումը:

Արտաքին ազդարարման տարբերությունը ներքին ազդարարումից կայանում է նրանում, որ ներքինի դեպքում ենթադրվում է, որ ազդարարը աշխատում է կամ ծառայություն է մատուցում որևէ կառույցում, իսկ արտաքինի դեպքում՝ նա որևէ ձևով առնչվել է որևէ կառույցի, օրինակ՝ ծառայություն է ստացել այդ կառույցից: Հանրության ազդարարումը իրականացվում է զանգվածային լրատվության միջոցներում կատարված հրապարակումների միջոցով: Ազդարարման տեսակներից յուրաքանչյուրն ունի իր կարգավորումներն ու առանձնահատկությունները:

Այս համատեքստում տեղին է նաև հիշատակել, որ Եվրոպական միությունը (ԵՄ) ընդունել է Միության օրենսդրության խախտման մասին հաղորդող անձանց պաշտպանության մասին հրահանգ, որի նպատակն է՝ խրախուսել անձանց նախ և առաջ հաղորդել՝ օգտագործելով **ներքին ուղիները** (եղանակներ) և զեկուցել իրենց գործատուին, եթե այդ եղանակները հասանելի են և ակնկալվում է, որ դրանք կգործեն պրակտիկայում: Միջազգային ճանաչված լավագույն փորձը նույնպես խրախուսում է զարգացնել ներքին

հաղորդումների մշակույթը՝ որպես իրատեսական են և պրոակտիվ եղանակ ներկայացրած հաղորդումներին արձագանքելու տեսանկյունից:

Մինևույն ժամանակ, օրենքի իմաստով ներքին ազդարարմանը և ներքին ազդարարման վարույթին առնչվող իրավակարգավորումները տարածվում են միայն ՀՀ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, պետական և համայնքային կազմակերպությունների և հանրային նշանակության կազմակերպությունների վրա՝ **չներառելով այն մասնավոր ոլորտի կազմակերպություններին, որոնք չեն դասվում** հանրային նշանակության կազմակերպությունների շարքին: Օրենսդրությամբ հանրային նշանակության կազմակերպությունները սահմանվում են որպես հանրային ծառայությունների կարգավորվող ոլորտում գործունեություն իրականացնող կազմակերպություն:¹ Հանրային ծառայությունների կարգավորվող ոլորտը ներառում է էներգետիկայի բնագավառը, որը ներառում է էլեկտրաէներգետիկական, ջերմամատակարարման, գազամատակարարման համակարգերը, ջրային ոլորտը, հեռահաղորդակցության (էլեկտրոնային հաղորդակցության) բնագավառը, փոստային կապի բնագավառը՝ փոստային կապի ունիվերսալ ծառայությունների մատուցման սակագների մասով, երկաթուղային տրանսպորտի բնագավառը՝ ենթակառուցվածքի օգտագործման վճարների հաշվարկման և հաստատման մասով և տրանսպորտային միջոցների պարտադիր տեխնիկական գննության անցկացման բնագավառը՝ միայն սակագների մասով:²

Ելնելով վերոգրյալից, սույն ուղեցույցի **նպատակն է** լրացնել այս բացը՝ առաջարկելով միջազգային լավագույն փորձի վրա հիմնված կարգավորումներ ներքին ազդարարման համար: Այն ձգտում է աջակցել ՀՀ մասնավոր ոլորտի այն կազմակերպություններին, որոնց վրա չի տարածվում «Ազդարարման համակարգի մասին» ՀՀ օրենքը՝ արդյունավետ կերպով ներդնելու և կառավարելու ներքին ազդարարման համակարգեր: Ուղեցույցը հաշվի է առնում այդ կազմակերպությունների առանձնահատկությունները՝ մինևույն ժամանակ հիմնվելով ՀՀ օրենսդրության ընդհանուր պահանջները: Առաջարկվում է այս ուղեցույցի հիման վրա ներդնել ազդարարման

¹ «Ազդարարման համակարգի մասին» ՀՀ օրենք: Ընդունվել է 2017 թվականի հունիսի 9-ին: -րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետ: Հասանելի է <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=172131> (վերջին այց 10.10.2024թ.-ին):

² «Հանրային ծառայությունները կարգավորող մարմնի մասին» ՀՀ օրենք: Ընդունվել է 2003 թվականի դեկտեմբերի 25-ին: 2-րդ հոդված: Հասանելի է <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=175837> (վերջին այց 30.09.2024թ.-ին):

քաղաքականություններ, որոնցով էլ կկարգավորվի ներքին ազդարարման գործընթացը մասնավոր ոլորտի կազմակերպություններում:

Ուղեցույցը ներկայացնում է ներքին ազդարարման համակարգի նպատակները և առավելությունները մասնավոր հատվածի համար: Այնուհետև այն համապարփակ կերպով ներկայացնում է ներքին ազդարարման համակարգի գործող իրավական կարգավորումները և դրանց կիրառելիությունը մասնավոր հատվածի նկատմամբ՝ մանրամասնորեն նկարագրելով, թե որքանով են այս կարգավորումները տարածվում մասնավոր ոլորտի վրա: Հաշվի առնելով ոլորտային առանձնահատկությունները՝ այն առաջարկում է հավելյալ միջոցառումներ, որոնք կարող են նախատեսվել մասնավոր կազմակերպություններում: Ուղեցույցը ներառում է գործնական ուղենիշներ ազդարարման համակարգի կազմակերպման, ազդարարների պաշտպանության մեխանիզմների և համակարգի արդյունավետության գնահատման մեթոդների վերաբերյալ: Այն մշակվել է՝ հաշվի առնելով մասնավոր հատվածի յուրահատկությունները և ՀՀ օրենսդրության պահանջները՝ նպատակ ունենալով ապահովել ներքին ազդարարման համակարգի արդյունավետ աշխատանքը կազմակերպությունում:

Թեև ուղեցույցի հիմնական շեշտադրումը առևտրային կազմակերպություններն են, և օրինակները հիմնականում վերաբերում են այս ոլորտին, այն կարող է հավասարապես կիրառելի լինել նաև այն ոչ առևտրային կազմակերպությունների համար, որոնք չեն ընկնում օրենքի գործողության ոլորտում:

Ըստ այդմ՝ այս փաստաթղթի **թիրախային լսարանն է՝**

- 🔍 Նշյալ կազմակերպությունների ղեկավարներ՝ որպես ընդհանուր մեթոդոլոգիական ուղեցույց համակարգի ներդրման և կառավարման վերաբերյալ:
- 🔍 Ազդարարման պատասխանատուների համար՝ որպես մանրամասն աշխատանքային ուղեցույց:
- 🔍 Կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ, ներառյալ, բայց չսահմանափակվելով՝ աշխատակիցներ, քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի հիման վրա ծառայություններ մատուցող անձինք, կամավորներ, մասնագիտական ուսուցում անցնողներ, ցանկացած այլ անձ, ով գործում է կազմակերպության անունից և/կամ ի շահ նրա: Այս խմբի համար փաստաթուղթը ծառայում է որպես տեղեկատվական աղբյուր:



1. ՄԱՍՆԱՎՈՐ ՀԱՏՎԱԾԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ՆԵՐՔԻՆ ԱԶԴԱՐԱՐՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ ԵՎ ԱՌԱՎԵԼՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Հայաստանում 2017 թվականին ներդրված ազդարարման համակարգի նպատակներն են՝

- ▮ Բացահայտել կոռուպցիոն բնույթի դեպքերը, շահերի բախման, վարքագծի կանոնների, անհամատեղելիության պահանջների և այլ սահմանափակումների, հայտարարագրման հետ կապված խախտումները, հանրային շահերին ուղղված այլ վնասները.
- ▮ նվազեցնել և կանխարգելել կոռուպցիան.
- ▮ նպաստել կոռուպցիայի նկատմամբ հասարակական անհանդուրժողական վերաբերմունքի ձևավորմանը:

Սահմանված ընդհանուր նպատակները հիմք ընդունելով և հաշվի առնելով մասնավոր հատվածի կազմակերպությունների առանձնահատկությունները՝ կարող ենք առավել կոնկրետացնել և մանրամասնել մասնավոր հատվածի կազմակերպություններում ներքին ազդարարման համակարգի նպատակները:

Ներքին ազդարարման համակարգի նպատակները մասնավոր հատվածի կազմակերպություններում.

- 🔍 **Բացահայտել և կանխել հնարավոր խախտումները և չարաշահումները՝ ներքին համակարգերի և գործիքների միջոցով.**
 - ստեղծել արդյունավետ մեխանիզմներ խախտումների վաղ հայտնաբերման համար,
 - նվազեցնել կոռուպցիոն, ֆինանսական, իրավական և հեղինակության հետ կապված ռիսկերը, ինչպես նաև կազմակերպության ռեսուրսների չարաշահման հնարավորությունները՝ օպտիմալացնելով ռիսկերի կառավարման գործընթացները և բարելավելով ներքին վերահսկողության համակարգերը,
 - ապահովել արագ արձագանք հայտնաբերված խնդիրներին:
- 🔍 **Խթանել թափանցիկությունը և հաշվետվողականությունը կազմակերպությունում.**

- ստեղծել բաց և վստահելի միջավայր, որտեղ աշխատակիցները կարող են ազատորեն բարձրաձայնել իրենց մտահոգությունները և խախտումների վերաբերյալ հիմնավոր կասկածները,
- խրախուսել ղեկավարների և աշխատակիցների պատասխանատու վարքագիծը և ամրապնդել կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվությունը,
- նպաստել վարքագծի կանոնների և բարեվարքության սկզբունքների պահպանմանը, ամրապնդել օրինականության մշակույթը և հակակոռուպցիոն ընկալումը կազմակերպությունում՝ ապահովելով շարունակական համապատասխանությունը օրենսդրական և կարգավորող պահանջներին,
- բարելավել կազմակերպության հեղինակությունը և գործարար համբավը և բարձրացնել հաճախորդների, սպառողների, ներդրողների, դոնորների և այլ գործընկերների վստահությունը կազմակերպության նկատմամբ:

🔍 Պաշտպանել կորպորատիվ շահը և բարելավել կազմակերպության գործունեությունը.

- ապահովել կազմակերպության ռեսուրսների արդյունավետ և նպատակային օգտագործումը՝ բարձրացնելով ֆինանսական արդյունավետությունը, օպտիմալացնելով ծախսերը և կանխելով կորուստները,
- օգտագործել ազդարարման միջոցով ստացված տեղեկատվությունը՝ բարելավելու կազմակերպության քաղաքականությունները և ընթացակարգերը,
- բարելավել հեղինակությունն ու գործարար համբավը, բարձրացնել հաճախորդների, սպառողների, ներդրողների, դոնորների և այլ գործընկերների վստահությունը կազմակերպության նկատմամբ, ձևավորել մրցակցային առավելություններ շուկայում և նպաստել կազմակերպության երկարաժամկետ կայուն զարգացմանը:

Ներքին ազդարարման համակարգի առավելությունները մասնավոր հատվածի կազմակերպությունների համար.

🔍 Հանրային ազդանշան բարեվարքության և կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության նկատմամբ.

Ներքին ազդարարման համակարգը ցույց է տալիս կազմակերպության հանձնառությունը բարեվարքության, թափանցիկության, ռիսկերի կառավարման և ոչ իրավաչափ վարքագծի անթույլատրելիության նկատմամբ՝ ամրապնդելով կազմակերպության կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվությունը: Համակարգը նպաստում է փոխադարձ վստահության և հարգանքի մթնոլորտի ձևավորմանը և կազմակերպության դրական կորպորատիվ իմիջի կերտմանը՝ խրախուսելով բարձր սկզբունքներ և էթիկական կողմնորոշում ունեցող աշխատակիցների, հաճախորդների, սպառողների, գործընկերների և ներդրողների ներգրավումը:

Կազմակերպչական մշակույթի բարելավում.

Ներքին ազդարարման համակարգը, հատկապես՝ ղեկավարության ակտիվ խրախուսմամբ, ձևավորում է վստահության և հաշվետվողականության մշակույթ կազմակերպությունում: Խախտումների մասին հաղորդումների խրախուսումը և դրանց արագ արձագանքը ստեղծում են միջավայր, որտեղ աշխատակիցները գիտակցում են ազդարարման կարևորությունը: Սա նպաստում է նաև աշխատակիցների բարձր բարոյական ոգու պահպանմանը: Այս բոլոր գործոնները միասին բարձրացնում են աշխատանքային արդյունավետությունը և նպաստում որակյալ կադրերի պահպանմանը:

Հեղինակության և գործարար համբավի ամրապնդում.

Համակարգը նպաստում է կազմակերպության գործարար համբավի պաշտպանությանը և ամրապնդմանը՝ կանխելով բարեվարքության կամ իրավական խախտումների բացասական ազդեցությունը: Այս մոտեցումը բարելավում է կազմակերպության հեղինակությունը, ճանաչելիությունը և վարկանիշը աշխատաշուկայում, հասարակության մեջ և տարբեր շահագրգիռ կողմերի շրջանում: Այն դրական ազդեցություն է ունենում կազմակերպության ֆինանսական ցուցանիշների, ներառյալ՝ ակտիվների, մասնաբաժինների, բաժնետոմսերի, ապրանքանշանի արժեքի և եկամուտների աճի, շահութաբերության, վաճառքի ծավալների և հաճախորդների պահպանման ցուցանիշների վրա: Արդյունքում կազմակերպությունն ավելի գրավիչ է դառնում

որակյալ մասնագետների, ներդրողների և դոնորների համար՝ նպաստելով նրանց ներգրավմանը և շուկայում ուժեղացնելով իր մրցունակությունը:

🔍 Համապատասխանության և ռիսկերի կառավարման շարունակական բարելավում.

Ստացված տեղեկատվությունը օգնում է բարելավել ներքին քաղաքականությունները և ընթացակարգերը՝ ապահովելով դրանց արդիականությունն ու արդյունավետությունը: Այն նպաստում է ռիսկերի ավելի արդյունավետ կառավարմանը՝ թույլ տալով ճշգրիտ բացահայտել, գնահատել և մեղմացնել հնարավոր ֆինանսական, իրավական և հեղինակության հետ կապված սպառնալիքները և վնասները: Այս մոտեցումը մեծացնում է կազմակերպության ճկունությունը, հնարավորություն տալով արագ հարմարվել և արձագանքել շուկայի նոր մարտահրավերներին: Արդյունքում, կազմակերպությունը կարողանում է արդյունավետ գործել արագ փոփոխվող բիզնես միջավայրում՝ պահպանելով մրցակցային առավելությունը և ապահովելով կայուն աճ:

🔍 Ֆինանսական կորուստների կանխարգելում և ծախսերի օպտիմալացում.

Արդյունավետ համակարգը կանխում է կազմակերպության ռեսուրսների չարաշահումը և նվազեցնում հնարավոր վնասների ռիսկը: Այն նաև հանդիսանում է զսպող մեխանիզմ հետագա խախտումների համար՝ պաշտպանելով կազմակերպության ակտիվները: Թեև սկզբնական փուլում համակարգի ներդրումը կարող է որոշակի ծախսեր պահանջել, երկարաժամկետ հեռանկարում այն նպաստում է զգալի խնայողությունների: Նվազում են դատական ծախսերը և տուգանքները, կրճատվում են ապահովագրական ծախսերը, բարելավվում է ռեսուրսների օգտագործման արդյունավետությունը: Ազդարարման արդյունքում ստացված տեղեկատվությունը օգնում է բացահայտել ոչ արդյունավետ գործընթացները և օպտիմալացնել դրանք: Արդյունքում, ներքին ազդարարման համակարգը նպաստում է ընդհանուր գործառնական ծախսերի զգալի կրճատմանը և ֆինանսական ռեսուրսների առավել արդյունավետ օգտագործմանը:

🔍 Պատասխանատվության կանխարգելում, մեղմացում և/կամ բացառում.

Համակարգը թույլ է տալիս վաղ փուլում բացահայտել և լուծել խնդիրները՝ նվազեցնելով իրավական պատասխանատվության ռիսկերը և ունենալով

կանխարգելիչ նշանակություն: Այս պրոակտիվ մոտեցումը կարող է էական դեր խաղալ կազմակերպության իրավական պաշտպանության մեջ՝ օգնելով մեղմացնել պատասխանատվության խիստ միջոցների կիրառումը, նվազեցնելով մրցութային գործընթացներից հեռացման ռիսկը և որոշ դեպքերում նաև հանդիսանալ կազմակերպության քրեական պատասխանատվությունը բացառող հանգամանք:







Մրցակցային առավելություն.

Վերոնշյալ բոլոր գործոնները միասին ստեղծում են զգալի մրցակցային առավելություն կազմակերպության համար՝ բարելավելով դրա դիրքը շուկայում, ամրապնդելով հարաբերությունները շահագրգիռ կողմերի հետ և ապահովելով երկարաժամկետ կայուն զարգացում:

2. ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ

ՀՀ օրենսդրություն.

Ազդարարման համակարգը և դրա ներդրման ու գործարկման գործընթացները ՀՀ-ում կարգավորվում է հետևյալ հիմնական իրավական ակտերով.

-  ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգիրք:³
-  «Ազդարարման համակարգի մասին» ՀՀ օրենք⁴:
-  «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք⁵:
-  «Կոռուպցիայի կանխարգելման մասին» ՀՀ օրենք⁶:
-  «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին» ՀՀ սահմանադրական օրենք⁷:
-  ՀՀ կառավարության 2018 թվականի մարտի 15-ի թիվ 272-Ն որոշումը՝ «Ներքին և արտաքին ազդարարման դեպքում հաղորդումների հաշվառման և

³ ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգիրք: Ընդունվել է 2021 թվականի հունիսի 30-ին: Հասանելի է՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=180734>:

⁴ «Ազդարարման համակարգի մասին» ՀՀ օրենք: Ընդունվել է 2017 թվականի հունիսի 9-ին: Հասանելի է՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=172131> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ.-ին):

⁵ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք: Ընդունվել է 2018 թվականի մարտի 23-ին: Հասանելի է՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=194977> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ.-ին):

⁶ «Կոռուպցիայի կանխարգելման մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 24: Ընդունվել է 2017 թվականի հունիսի 9-ին: Հասանելի է՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=192626> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ.-ին):


⁷ «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին» ՀՀ սահմանադրական օրենք: Ընդունվել է 2016 թվականի դեկտեմբերի 16-ին: Հասանելի է՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=172136>:

ձևակերպման օրինակելի ձևը, ազդարարին տրվող պաշտպանության միջոցների իրականացման ընթացակարգը, ինչպես նաև պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում, դրանց ենթակա մարմիններում ազդարարման հաղորդումների վերաբերյալ վիճակագրության վարման կարգը սահմանելու մասին»⁸:


Միջազգային իրավական փաստաթղթեր և ստանդարտներ.

Մասնավոր ոլորտի աշխատողների նկատմամբ ազդարարների պաշտպանության մեխանիզմների տարածումը, մասնավոր ոլորտի կազմակերպություններում ազդարարման արդյունավետ կառավարման համակարգի ստեղծումը, ներդրումը և պահպանումը հետևյալ միջազգային իրավական փաստաթղթեր և ստանդարտներ:


Միավորված ազգերի կազմակերպության ուղենիշներ

 «Կոռուպցիայի դեմ պայքարի կոնվենցիա»⁹

Ամերիկյան պետությունների կազմակերպության ուղենիշներ

 «Կոռուպցիայի դեմ պայքարի» միջամերիկյան կոնվենցիա¹⁰

Աֆրիկյան միության ուղենիշներ

 «Կոռուպցիայի կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին» կոնվենցիա¹¹




Եվրոպայի խորհրդի ուղենիշներ

⁸ ՀՀ կառավարության 2018 թվականի մարտի 15-ի թիվ 272-Ն որոշումը հասանելի է՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=180232> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ.-ին):


⁹ ՄԱԿ-ի Կոռուպցիայի դեմ կոնվենցիա: Ընդունվել է 2003 թվականի հոկտեմբերի 31-ին: Հնդվածներ 8, 4-րդ մաս և 33: (UN General Assembly, United Nations Convention Against Corruption, 31 October 2003, A/58/422, Article 8.4; 33): Հասանելի է՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=48021> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ.-ին):

¹⁰ Ամերիկյան պետությունների կազմակերպություն, Կոռուպցիայի դեմ միջամերիկյան կոնվենցիա: Ընդունվել է 1996 թվականի մարտի 29-ին: Հնդված III, 8-րդ կետ: (Organization of American States, Inter-American Convention Against Corruption, 29 March 1996, Article III, Section 8): Հասանելի է՝ http://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_B-58_against_Corruption.pdf (վերջին այց՝ 30.09.2024թ.-ին):


¹¹ Աֆրիկյան միություն, Կոռուպցիայի կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի կոնվենցիա: Ընդունվել է 2003 թվականի հուլիսի 11-ին: Հնդված 5, 6-րդ կետ: (African Union, Convention on Preventing and Combating Corruption, 11 July 2003, Article 5, Section 6): Հասանելի է՝ <https://www.refworld.org/docid/493fe36a2.html> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ.-ին):

-  «Կոռուպցիայի մասին» քրեական իրավունքի կոնվենցիա¹²
-  «Կոռուպցիայի մասին» քաղաքացիական իրավունքի կոնվենցիա¹³
-  Ազդարարների պաշտպանության վերաբերյալ հանձնարարականներ¹⁴

Եվրոպական միության ուղենիշներ

-  Եվրոպական խորհրդարանի և Խորհրդի թիվ 2019/1937 հրահանգ՝ ԵՄ իրավունքի խախտումների մասին հաղորդում ներկայացրած անձանց պաշտպանության չափորոշիչների մասին¹⁵

Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության (ՏՀԶԿ) ուղենիշներ

-  «Կաշառակերության դեմ պայքարի հանձնարարականներ» և Հավելված II-ով հաստատված «Ներքին վերահսկողության, էթիկայի և համապատասխանության վերաբերյալ լավ պրակտիկաների ուղեցույց»¹⁶

¹² Եվրոպայի խորհուրդ, Կոռուպցիայի մասին քրեական իրավունքի կոնվենցիա: Ընդունվել է 1999 թվականի հունվարի 27-ին: Հոդված 22: (Council of Europe, Criminal Law Convention on Corruption, 27 January 1999, Article 22): Հասանելի է՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=29959> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ.-ին):




¹³ Եվրոպայի խորհուրդ, Կոռուպցիայի մասին քաղաքացիական իրավունքի կոնվենցիա: Ընդունվել է 1999 թվականի նոյեմբերի 4-ին: Հոդված 9: (Council of Europe, Civil Law Convention on Corruption, 4 November 1999, Article 9): Հասանելի է՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=24512> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ.-ին):

¹⁴ ԵՄ հանձնարարական CM/Rec(2014)7: (Council of Europe, Recommendation CM/Rec(2014)7): Հասանելի է՝ <https://rm.coe.int/16807096c7> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ.-ին):




Խորհրդարանական վեհաժողովի 2300 (2019) բանաձևը «Ազդարարների պաշտպանության բարելավում Եվրոպայում»: (Parliamentary Assembly Resolution 2300 (2019) "Improving the protection of whistle-blowers all over Europe"): Հասանելի է՝ <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=28150> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ.-ին):

¹⁵ ԵՄ գրասենյակ: Եվրոպական խորհրդարանի և Խորհրդի 2019 թվականի հոկտեմբերի 23-ի թիվ 2019/1937 հրահանգ՝ ԵՄ-ի իրավունքի խախտումների մասին հաղորդում ներկայացրած անձանց պաշտպանության չափորոշիչների մասին: (Office of the European Union, Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law. Official Journal of the European Union, L 305/17-L 305/40): Հասանելի է՝ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1937> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ.-ին):

¹⁶ ՏՀԶԿ, Միջազգային բիզնես գործարքներում օտարերկրյա պաշտոնատար անձանց կաշառելու դեմ հետագա պայքարի վերաբերյալ խորհրդի հանձնարարական, 2021 թվականի խմբագրություն, Բաժին XXII; Հավելված II՝ Ներքին վերահսկողության, էթիկայի և համապատասխանության վերաբերյալ լավ պրակտիկաների ուղեցույց, Բաժին A.11-13: (OECD Recommendation of the Council for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions, 2021 Edition, Section XXII; Annex II: Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance, Section A.11-13): Հասանելի է՝ <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0378> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ.-ին):

-  «Բազմազգ ձեռնարկությունների համար ուղեցույցներ»¹⁷
-  ՏՀԶԿ Արևելյան Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի երկրների հակակոռուպցիոն ցանցի Ստամբուլյան հակակոռուպցիոն գործողությունների ծրագրի ուղենիշներ¹⁸
-  ՏՀԶԿ-ի և Մեծ քսանյակի «Կորպորատիվ կառավարման սկզբունքներ»¹⁹

Այլ միջազգային և տարածաշրջանային կազմակերպությունների ուղեցույցներ, լավ պրակտիկաների և սկզբունքների ձեռնարկներ

-  Առևտրի միջազգային պալատի «Շորթման և կաշառակերության դեմ պայքարի վարքագծի կանոններ»²⁰
-  Համաշխարհային բանկի «Բարեվարքության համապատասխանության ուղեցույցներ»²¹
-  Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի «Կաշառակերության դեմ պայքարի սկզբունքներ»²²

¹⁷ ՏՀԶԿ, Բազմազգ ձեռնարկությունների համար ՏՀԶԿ ուղեցույցներ, 2011 թվականի խմբագրություն, Գլուխ 2, Բաժին 9: (OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2011 Edition, Chapter 2, Section 9): Հասանելի է՝ https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises_9789264115415-en.html (վերջին այց՝ 30.09.2024թ. -ին):

¹⁸ ՏՀԶԿ, Ստամբուլյան հակակոռուպցիոն գործողությունների ծրագիր: Ուղեցույց, 2023, Էջեր 42-52: OECD, Istanbul Anti-Corruption Action Plan, 5th Round of Monitoring: Guide, 2023, pp. 42-52, Հասանելի է՝ <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/2ca61fcd-en.pdf?expires=1728554520&id=id&accname=guest&checksum=F4009A6E23497CCF0ECA45984FE5F023> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ. -ին):

¹⁹ ՏՀԶԿ, Կորպորատիվ կառավարման G20/ՏՀԶԿ սկզբունքներ, 2023 թվականի խմբագրություն, Սկզբունք VI.D.5: (OECD, G20/OECD Principles of Corporate Governance, 2023 Edition, Principle VI.D.5): Հասանելի է՝ https://www.oecd-ilibrary.org/governance/g20-oecd-principles-of-corporate-governance-2023_ed750b30-en (վերջին այց՝ 30.09.2024թ. -ին):

²⁰ Առևտրի միջազգային պալատ, «Շորթման և կաշառակերության դեմ պայքարի վարքագծի կանոններ, 2005, Հոդված 7: (International Chamber of Commerce (ICC), Rules of Conduct to Combat Extortion and Bribery, 2005, Article 7): Հասանելի է՝ <https://iccwbo.org/news-publications/policies-reports/icc-rules-of-conduct-and-recommendations-to-combat-extortion-and-bribery-2005-edition/> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ. -ին):

²¹ Համաշխարհային բանկ, «Բարեվարքության համապատասխանության ուղեցույցներ», 2010, Բաժին 9, World Bank Group, Integrity Compliance Guidelines, 2010, Section 9, Հասանելի է՝ <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/06476894a15cd4d6115605e0a8903f4c-0090012011/original/Summary-of-WBG-Integrity-Compliance-Guidelines.pdf> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ. -ին):

²² Համաշխարհային տնտեսական ֆորում, Կոռուպցիայի դեմ պայքարի գործընկերության նախաձեռնություն, Կաշառակերության դեմ պայքարի սկզբունքներ, 2005թ., Բաժին 5.5: (World Economic Forum, Partnering against Corruption Initiative (PACI), 2005, Principles for Countering Bribery, Section 5.5), Հասանելի է՝ https://www.mickikaminska.com/GOPAC/Docs/Main/PACI_Principles_EN.pdf (վերջին այց՝ 30.09.2024թ. -ին):

- 🏢 Ստանդարտացման միջազգային կազմակերպության «Ազդարարման կառավարման համակարգեր» ISO 37002:2021 ստանդարտ²³
- 🏢 Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ կազմակերպության «Կաշառակերության դեմ պայքարի բիզնես սկզբունքներ»²⁴
- 🏢 ՄԱԿ-ի Թմրամիջոցների և հանցագործության դեմ պայքարի գրասենյակի, ՏՀԶԿ-ի և Համաշխարհային բանկի համատեղ մշակված բիզնես էթիկայի և համապատասխանության ուղեցույցների և չափորոշիչների համեմատական աղյուսակ:²⁵

3. Ո՞Վ Է ԱԶԴԱՐԱՐԸ, ԵՎ ԻՆՉ Է ԱԶԴԱՐԱՐՈՒՄԸ

Ազդարարի սահմանումը.

«Ազդարար» նշանակում է ցանկացած անձ, ով տեղեկատվություն է հաղորդում կամ բացահայտում հանրային շահին սպառնացող կամ վնաս պատճառող դեպքի մասին՝ աշխատանքային հարաբերությունների համատեքստում, լինի դա պետական թե՛ մասնավոր հատվածում (*աղբյուրը՝ ԵՆ CM/Rec(2014)7 հանձնարարական*):


²³ Ստանդարտացման միջազգային կազմակերպություն, ISO 37002:2021 «Ազդարարման կառավարման համակարգեր: Ուղեցույցներ»: (International Organization for Standardization, ISO 37002:2021(en) Whistleblowing management systems — Guidelines), Հասանելի է՝ <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:37002:ed-1:v1:en> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ. -ին):


²⁴ Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ, «Կաշառակերության դեմ պայքարի բիզնես սկզբունքներ»: Մեկնաբանություններ, 2015թ., Բաժին 6.6): (Transparency International, Business Principles for Countering Bribery: Commentary, 2015, Section 6.6): Հասանելի է՝ <https://www.transparency.org/en/publications/business-principles-for-countering-bribery> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ. -ին):

²⁵ ՏՀԶԿ/ՄԱԿ ԹՀԳ/Համաշխարհային բանկ, «Հակակոռուպցիոն էթիկայի և համապատասխանության ձեռնարկ բիզնեսի համար», 2013թ., Հավելված I: (OECD/UNODC/World Bank, The Anti-Corruption Ethics and Compliance Handbook for Business, 2013, Annex I): Հասանելի է՝ <https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/Anti-CorruptionEthicsComplianceHandbook.pdf> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ. -ին): Տե՛ս նաև ՄԱԿ ԹՀԳ, «Կոռուպցիայի դեմ ՄԱԿ-ի կոնվենցիա. Ռեսուրսների ուղեցույց ազդարարների պաշտպանության լավագույն փորձի վերաբերյալ», 2015թ., էջեր 35-35: (UNODC, The United Nations Convention against Corruption: Resource Guide on Good Practices in the Protection of Reporting Persons, 2015, pp 35-35): Հասանելի է՝ https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2015/15-04741_Person_Guide_eBook.pdf (վերջին այց՝ 30.09.2024թ. -ին): Խաղաղօվկիանոսյան իրավապահ և արդարադատության մարմինների ղեկավարների ցանց, «Ազդարարների պաշտպանության և պաշտպանված բացահայտումների խրախուսման ուղեցույցային սկզբունքներ», 2017թ: (Pacific Islands Law Officers Network (PILON), Guiding Principles for Protecting Whistleblowers and Encouraging Protected Disclosures, 2017): Հասանելի է՝ <https://pilonsec.org/digital-library/corruption-resources/> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ. -ին):


«Ազդարարման համակարգի մասին» ՀՀ օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) համաձայն՝ ազդարարը՝ ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձ է, որը օրենքով նախատեսված կարգով բարեխղճորեն հաղորդում է տեղեկություններ կոռուպցիոն բնույթի դեպքի կամ շահերի բախման կամ վարքագծի կանոնների կամ անհամատեղելիության պահանջների կամ այլ սահմանափակումների կամ հայտարարագրման հետ կապված խախտման կամ հանրային շահերին ուղղված այլ վնասի կամ դրանց սպառնալիքի վերաբերյալ՝ կապված այն պաշտոնատար անձի, մարմնի, կազմակերպության կամ կազմակերպության աշխատակցի հետ, որոնց հետ նա գտնվում կամ գտնվել է աշխատանքային կամ քաղաքացիաիրավական կամ վարչաիրավական կամ այլ հարաբերությունների մեջ, կամ որին դիմել է ծառայությունների մատուցման նպատակով, կամ որը սխալմամբ ընկալվել է որպես ազդարար: Այսպիսով.


1. Որպես ազդարար կարող է հանդես գալ տեղեկություն հայտնող

 Ֆիզիկական անձ:


 Իրավաբանական անձ:


2. Տեղեկության հայտնումը համապատասխանում է հետևյալ պայմաններին:


 Օրենքով նախատեսված կարգով:


 Բարեխղճորեն:


3. Այդ տեղեկությունը վերաբերում է հետևյալ խնդիրներից մեկին կամ մի քանիսին:


 Կոռուպցիոն դեպք:


 Շահերի բախում:

 Վարքագծի կանոնների խախտում:


 Անհամատեղելիության պահանջների խախտում:


 Այլ սահմանափակումների խախտում:


 Հայտարարագրման հետ կապված խախտում:


 Հանրային շահերին ուղղված այլ վնաս կամ դրա սպառնալիք:


4. Այդ տեղեկությունը կապված է այնպիսի պաշտոնատար անձի, մարմնի, կազմակերպության կամ կազմակերպության աշխատակցի հետ, որոնց հետ նա գտնվում կամ գտնվել է հետևյալ տեսակի հարաբերություններից որևէ մեկում:

 Աշխատանքային հարաբերությունների մեջ:


 Քաղաքացիաիրավական հարաբերությունների մեջ:


 Վարչաիրավական հարաբերությունների մեջ:

 Այլ հարաբերությունների մեջ:

 Որին դիմել է ծառայությունների մատուցման նպատակով:

5. Որպես ազդարար կարող է հանդես գալ այն անձը, ով սխալմամբ ընկալվել է որպես ազդարար: Օրենքի իմաստով «սխալմամբ ընկալվող ազդարարն» այն անձն է, ով համապատասխանում է նշված պայմաններից որևէ մեկին:

 Ով չազդարարելով ընկալվել է որպես ազդարար այլ անձանց կողմից:


 Որի հանդեպ կիրառվել են վնասակար գործողություններ:


Ազդարարման սահմանումը.


Հասկանալով, թե ով է ազդարարը, այժմ անդրադառնանք ազդարարման գործընթացին: Օրենքի համաձայն՝ ազդարարումը ազդարարի կողմից պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում, ինչպես նաև կազմակերպություններում կոռուպցիոն բնույթի դեպքի կամ շահերի բախման կամ վարքագծի կանոնների կամ անհամատեղելիության պահանջների կամ այլ սահմանափակումների կամ հայտարարագրման հետ կապված խախտման կամ հանրային շահերին ուղղված այլ վնասի կամ դրանց սպառնալիքի վերաբերյալ տեղեկությունների գրավոր կամ բանավոր հաղորդումն է Օրենքով նախատեսված իրավասու անձին կամ մարմին:


Այսպիսով, ազդարարումը նշանակում է՝


1. Անձը (ազդարարը) տեղեկություն է հայտնում:
2. Այդ տեղեկությունը վերաբերում է հետևյալ խնդիրներից մեկին կամ մի քանիսին.


 Կոռուպցիոն դեպք:


 Շահերի բախում:

 Վարքագծի կանոնների:


 Անհամատեղելիության պահանջների խախտում:


 Այլ սահմանափակումների խախտում:


 Հայտարարագրման հետ կապված խախտում:

 Հանրային շահերին ուղղված այլ վնաս կամ դրա սպառնալիք:


3. Այս խնդիրները կարող են տեղի ունենալ.


 Պետական մարմիններում:

 Տեղական ինքնակառավարման մարմիններում:


 Տարբեր կազմակերպություններում:


4. Տեղեկությունը կարող է փոխանցվել.


 Գրավոր ձևով:


 Բանավոր ձևով:


5. Տեղեկությունը հաղորդվում է Օրենքով նախատեսված իրավասու անձին կամ մարմնին: Օրենքի իմաստով «իրավասու մարմին» են հանդիսանում՝

 Պետական մարմինները:

 Տեղական ինքնակառավարման մարմինները:

 Պետական կազմակերպությունները:

 Համայնքային կազմակերպությունները:

 Հանրային նշանակության կազմակերպությունները:

Վերոնշյալ իրավանորմերի վերլուծությունից բխում է, որ անձի կողմից տեղեկությունները հայտնելու ակտը՝ «ազդարարում» և անձը՝ «ազդարար» որակվելու համար անհրաժեշտ է վերոնշյալ պայմանների միառժամանակյա առկայությունը:

Ազդարարը և ազդարարումը մասնավոր հատվածում.

Թեև ազդարարման ընդհանուր սկզբունքները կիրառելի են բոլոր ոլորտներում, մասնավոր հատվածն ունի իր յուրահատկությունները, որոնք արժանի են առանձին ուշադրության: Նախ և առաջ, անհրաժեշտ է հասկանալ այն օրենսդրական սահմանափակումները, որոնք ազդում են մասնավոր հատվածում ազդարարման վրա: Նշյալը մասնավոր ոլորտի աշխատողների կողմից և մասնավոր ոլորտի կազմակերպություններում ազդարարման համատեքստում հանգեցնում է հետևյալ եզրահանգումների և վերապահումների, որոնք հանդիսանում են ուղենիշներ ձեռնարկի հետագա բաժինների համար:

Ներքին ազդարարում:

Ըստ գործող օրենսդրական կարգավորումների՝ մասնավոր հատվածի կազմակերպությունները դասված չեն իրավասու մարմինների շարքին, որոնք կարող են ստանալ ազդարարումներ: Օրենքի իմաստով ներքին ազդարարում է համարվում ազդարարի կողմից հաղորդումը ներկայացնելն իր անմիջական ղեկավարին կամ նրա վերադասին կամ նրա նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող այլ անձի կամ

իրավասու մարմնի ղեկավարի լիազորած անձին, բացառությամբ՝ մասնավոր ոլորտի կազմակերպությունների, որոնք չեն դասվում հանրային նշանակության կազմակերպությունների շարքին: Հետևաբար, **մասնավոր հատվածի կազմակերպության աշխատակիցների կողմից տեղեկությունների հայտնումը մասնավոր հատվածի՝ պետական, համայնքային և հանրային նշանակության կազմակերպություն չհանդիսացող կազմակերպություններին չի կարող որակվել որպես ներքին ազդարարում, իսկ տեղեկություններ հայտնողները՝ որպես ազդարար:** Նշյալից բխում է, որ մասնավոր հատվածի կազմակերպություններում ներքին ազդարարման պարագայում օրենքով սահմանված ներքին ազդարարմանը և ներքին ազդարարման վարույթին առնչվող իրավակարգավորումները, ինչպես նաև ազդարարների պաշտպանության օրենսդրական շրջանակը չի տարածվում վերջիններիս նկատմամբ:

Արտաքին ազդարարում:

Օրենքի իմաստով՝ արտաքին ազդարարումն սկսվում է ազդարարի կողմից իրավասու մարմին հաղորդում ներկայացնելով: Հետևաբար, **մասնավոր հատվածի կազմակերպության աշխատակիցների կողմից, օրենքով նախատեսված պայմանների պահպանմամբ, «իրավասու» մարմիններին տեղեկություններ հայտնելիս վերջիններս հանդես են գալիս որպես «ազդարար», իսկ տեղեկություններ հայտնելու գործընթացը կարող է որակվել որպես «ազդարարում»:** Նշյալից բխում է, որ արտաքին ազդարարման պարագայում օրենքով սահմանված արտաքին ազդարարմանը և արտաքին ազդարարման վարույթին առնչվող իրավակարգավորումները, ինչպես նաև ազդարարների պաշտպանության օրենսդրական շրջանակը ամբողջ ծավալով տարածվում է մասնավոր հատվածի կազմակերպության աշխատակիցների նկատմամբ:

Ազդարարում հանրությանը:

Օրենքի իմաստով՝ եթե ազդարարման մյուս տեսակներով հաղորդումը օրենքով նախատեսված կարգով և ժամկետներում ընթացք չի ստացել, ապա ազդարարը կարող է հաղորդումը հայտնի դարձնել հանրությանը զանգվածային լրատվության միջոցներով: Հետևաբար, **մասնավոր հատվածի կազմակերպության աշխատակիցների կողմից, օրենքով նախատեսված պայմանների պահպանմամբ, զանգվածային լրատվության միջոցներին**

տեղեկություններ հայտնելիս վերջիններս հանդես են գալիս որպես «ազդարար», իսկ տեղեկություններ հայտնելու գործընթացը կարող է որակվել որպես «ազդարարում»: Նշյալից բխում է, որ հանրությանն ազդարարման պարագայում օրենքով սահմանված հանրությանն ազդարարմանն առնչվող իրավակարգավորումները, ինչպես նաև ազդարարների պաշտպանության օրենսդրական շրջանակը տարածվում է մասնավոր հատվածի կազմակերպության աշխատակիցների նկատմամբ:



4. ՆԵՐՔԻՆ ԱԶԴԱՐԱՐՄԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ՄԱՍՆԱՎՈՐ ՀԱՏՎԱԾԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ

Ներքին ազդարարման քաղաքականությունը՝ որպես կարգավորման հիմք.

Ինչպես արդեն նշվել է, օրենքով սահմանված ներքին ազդարարմանը և ներքին ազդարարման վարույթին առնչվող իրավակարգավորումները չեն տարածվում այն մասնավոր կազմակերպությունների համար, որոնք չեն դասվում հանրային նշանակության կազմակերպությունների շարքին: Այս իրավիճակում հրամայական է կազմակերպությունների կողմից ազդարարման քաղաքականության (այսուհետ՝ Քաղաքականություն) ընդունումը՝ որպես միջոց՝ ներքին ազդարարման գործընթացը կարգավորելու և ազդարարող անձանց պաշտպանություն տրամադրելու համար՝ կազմակերպության ներքին իրավական ակտերի մակարդակով:

Լավագույն լուծումներից մեկը Քաղաքականության ընդունումն է՝ որպես հակակոռուպցիոն համապատասխանության բաղադրիչ: Առաջարկվում է որդեգրել ճկուն մոտեցում և ապահովել կապը ներքին իրավական այլ ակտերով նախատեսված կարգավորումների և վարքագծի կանոնների հետ: Միջազգային ստանդարտներով ընդունված է նաև ներքին ազդարարման ընթացակարգերի հաստատումը կազմակերպության ղեկավար մարմնի կողմից՝ սոցիալական գործընկերների և աշխատողների ներկայացուցիչների համաձայնեցնությունը ստանալուց հետո:

Քաղաքականության ներդրման թիրախային խմբեր.

Հիմնվելով միջազգային առաջատար փորձի, հատկապես Եվրոպական Միության կողմից ընդունված չափանիշների վրա, ստորև սահմանված է այն կազմակերպությունների շրջանակը, որոնց խորհուրդ է տրվում ներդնել ներքին ազդարարման համակարգեր: Այս շրջանակը ներառում է՝

- 🔍 Կազմակերպություններ, որոնց աշխատողների կամ հաստիքների քանակը գերազանցում է հիսունը.
- 🔍 Անկախ աշխատողների կամ հաստիքների քանակից՝ կազմակերպություններ, որոնք՝
 - Գործունեություն են ծավալում կոռուպցիոն կամ հանրային շահին պատճառվող վնասի տեսանկյունից բարձր ռիսկայնությամբ այնպիսի ոլորտներում, ինչպիսիք են ֆինանսական ծառայություններ, ապրանքներ և շուկաներ, փողերի լվացման և ահաբեկչության ֆինանսավորման կանխարգելում, տրանսպորտի անվտանգություն, շրջակա միջավայրի պահպանություն և այլն:
 - Մասնակցում են կամ ցանկանում են մասնակցել պետական գնումներին կամ այլ եղանակով ֆինանսավորում են ստանում կամ ցանկանում են ստանալ հանրային միջոցներից, օրինակ՝ դրամաշնորհների և սուբսիդիաների միջոցով:
 - Ունեն նշանակալի ընդհանուր եկամուտ վերջին տարեկան հաշվետվության ժամանակահատվածում՝ հաշվի առնելով տվյալ կազմակերպության գործունեության ոլորտը, շրջանառության ծավալները և տնտեսական ազդեցությունը:

Թեև վերոնշյալ չափանիշները սահմանում են նվազագույն շեմը, խրախուսվում է, որ բոլոր կազմակերպությունները, անկախ իրենց չափից կամ ոլորտից, դիտարկեն ներքին ազդարարման համակարգերի ներդրումը:

Քաղաքականությամբ կարգավորման ենթակա հարցերի շրջանակը.

Հիմնվելով միջազգային լավագույն փորձի համապարփակ վերլուծության վրա, ստորև ներկայացվում են այն առանցքային հարցերը, որոնք անհրաժեշտ է ներառել արդյունավետ ազդարարման քաղաքականության մեջ:

- 🔍 Կազմակերպության ղեկավար կազմի հանձնառության ցուցադրում:
- 🔍 Ազդարարման հասկացության սահմանում, որը համապարփակ կերպով կպատասխանի այն հարցերին, թե ով և ինչ կարող է ազդարարել:

- 🔍 Ազդարարման հարցերով իրավասու մարմնի (պատասխանատու անձի կամ ստորաբաժանման) նախատեսում, որը կպատասխանի այն հարցին, թե ում պետք է ազդարարել:
- 🔍 Ազդարարման ապահով և գաղտնի ընթացակարգերի նախատեսում, որոնք կպատասխանեն այն հարցին, թե ինչպես ազդարարել:
- 🔍 Ստացված ազդարարումների պատշաճ քննության, ներառյալ՝ հետադարձ կապի ապահովման ընթացակարգերի նախատեսում:
- 🔍 Ազդարարների պաշտպանության մեխանիզմների, այդ թվում՝ ազդարարների գաղտնիության, անձնական տվյալների պաշտպանության և վնասակար գործողություններից պաշտպանության մեխանիզմների նախատեսում:
- 🔍 Տեղեկատվության տարածման և իրազեկվածության բարձրացման ընթացակարգերի նախատեսում, որոնք նաև կներառեն արտաքին ազդարարման և հանրությանն ազդարարման եղանակների և կառուցակարգերի վերաբերյալ տեղեկատվության տարածումը:
- 🔍 Քաղաքականության խախտման համար պատասխանատվության միջոցների նախատեսում:
- 🔍 Նյութական և ոչ նյութական խրախուսման միջոցների նախատեսում այն ազդարարների համար, որոնք բացահայտել են էական խախտումներ կամ՝ ապահովել խնայողություններ կազմակերպության համար:
- 🔍 Քաղաքականության շարունակական մոնիթորինգի և բարելավման ընթացակարգերի նախատեսում:

Վերոնշյալ տարրերը կազմում են ազդարարման քաղաքականության հիմնական շրջանակը: Սակայն, կարևոր է հիշել, որ յուրաքանչյուր կազմակերպություն ունի իր յուրահատուկ մշակույթը, կառուցվածքը և մարտահրավերները: Հետևաբար, այս ուղեցույցը պետք է ծառայի որպես ելակետ՝ կազմակերպությունների համար՝ հարմարեցված քաղաքականություն մշակելու համար: Կարևորվում է հստակ դերերի և պատասխանատվության շրջանակների սահմանումը ազդարարման համակարգի վերաբերյալ՝ ՀՀ օրենսդրության պահանջներին համապատասխան:

5. ՆԵՐՔԻՆ ԱԳՂԱՐԱՐՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՇՐՋԱՆԱԿԸ ՄԱՍՆԱՎՈՐ ՀԱՏՎԱԾԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ

Հաշվի առնելով մասնավոր հատվածի կազմակերպությունների առանձնահատկությունները և միջազգային փորձը, այս բաժնում կներկայացվեն գործող օրենսդրական նորմերը և դրանց հիման վրա մշակված առաջարկություններ: Այս առաջարկությունները կարող են օգտակար ուղեցույց հանդիսանալ մասնավոր հատվածի կազմակերպությունների համար՝ իրենց սեփական Քաղաքականությունը մշակելիս:

Ո՞վ և ի՞նչ կարող է ազդարարել. Ներքին ազդարարման հասկացությունը և դրա բաղադրիչները.

Ներքին ազդարարումը գործընթաց է, որով կազմակերպության ներկայացուցիչը (ազդարարը) հայտնում է իրավասու անձին՝ կազմակերպության ներսում, կազմակերպության այլ ներկայացուցիչների կամ երրորդ անձանց կողմից աշխատավայրում կամ կազմակերպության գործունեության հետ կապված նկատված ներքին կանոնների և/կամ կիրառվող օրենսդրության հնարավոր խախտումների, չարաշահումների, դրանց միտումների կամ դրանք մատնանշող նախանշանների մասին՝ նպատակ ունենալով կանխել կամ վերացնել այդ խնդիրները:

Արտաքին ազդարարման տարբերությունը ներքին ազդարարումից կայանում է նրանում, որ ներքինի դեպքում ենթադրվում է, որ ազդարարը աշխատում է կամ ծառայություն է մատուցում որևէ կառույցում, իսկ արտաքինի դեպքում՝ նա որևէ ձևով առնչվել է որևէ կառույցի, օրինակ՝ ծառայություն է ստացել այդ կառույցից:

Այժմ, ավելի մանրամասն ուսումնասիրենք ներքին ազդարարման գործընթացի հիմնական բաղադրիչները:

🔍 Ովքե՞ր կարող են ներքին ազդարարման միջոցով հաղորդում ներկայացնել.

ՀՀ օրենսդրությամբ ազդարար կարող է հանդիսանալ այն անձը, ով գտնվել կամ գտնվում է հետևյալ հարաբերություններից որևէ մեկի մեջ կազմակերպության կամ մարմնի հետ՝

- Աշխատանքային հարաբերություններ:
- Քաղաքացիաիրավական հարաբերություններ:
- Վարչաիրավական հարաբերություններ:
- Այլ հարաբերություններ, որոնք կապված են կազմակերպության գործունեության հետ:

Բացի այդ, օրենսդրությունը նախատեսում է, որ ազդարար կարող է լինել նաև այն անձը, ով դիմել է տվյալ կազմակերպությանը կամ մարմնին ծառայությունների մատուցման նպատակով:

Ներքին ազդարարման համատեքստում հիմնականում դիտարկվում են այն անձինք, ովքեր ուղղակիորեն կապված են տվյալ կազմակերպության կամ մարմնի ներքին գործունեության հետ: Այդ իսկ պատճառով, ներքին ազդարարման իրավունք ունեցող անձանց շրջանակը սովորաբար ներառում է՝

- Կազմակերպության կամ մարմնի ներկա և նախկին աշխատակիցներ և հանրային ծառայողներ.
- Կազմակերպությանը կամ մարմնին ներկա և նախկին ծառայություն մատուցող անձինք.
- Որպես այդպիսին հանդես եկող դիմորդներ.

Վարչաիրավական կամ այլ հարաբերությունների մեջ գտնվող անձինք, ովքեր ուղղակիորեն կապված չեն կազմակերպության ներքին գործունեության հետ, ավելի հաճախ կարող են դիմել արտաքին ազդարարման մեխանիզմներին:

Թեև, ինչպես վերը նշվեց, այս իրավանորմերն ուղիղ կիրառելի չեն մասնավոր հատվածի կազմակերպությունների նկատմամբ, դրանք պարունակում են առաջադեմ կարգավորումներ և համահունչ են միջազգային ստանդարտներին: Միջազգային լավագույն փորձի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ անհրաժեշտ է «աշխատող» եզրույթը մեկնաբանել հնարավորինս լայն: Այս մեկնաբանումը պետք է ներառի ներկա և նախկին աշխատողներին, ինչպես նաև՝ դիմորդներին: Հաշվի առնելով վերոնշյալը, առաջարկվում է ազդարարման քաղաքականության մեջ կիրառել «կազմակերպության ներկայացուցիչներ» եզրույթը: Այս եզրույթը պետք է ունենա լայն սահմանում և ներառի հետևյալ խմբերը, սակայն չսահմանափակվի դրանցով՝ ներկա և նախկին՝

- Աշխատակիցներ:
- Քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի հիման վրա ծառայություններ մատուցող անձինք:
- Կամավորներ:
- Մասնագիտական ուսուցում անցնողներ:
- Դիմորդներ:
- Ցանկացած այլ անձ, ով գործում է կազմակերպության անունից և/կամ ի շահ նրա:

Այս ընդլայնված մոտեցումը թույլ է տալիս ապահովել ավելի համապարփակ պաշտպանություն և խրախուսել ավելի լայն շրջանակի անձանց ազդարարել հնարավոր խախտումների մասին՝ համապատասխանելով միջազգային չափանիշներին և լավագույն փորձին:

🔍 Ի՞նչ կարելի է հաղորդել (ազդարարման առարկան)

Ազդարարման առարկան բաղկացած է երկու տարրից: Նախ, ի՞նչ խախտումների մասին է կարելի ազդարարել, ապա՝ ում կողմից իրականացված խախտումների մասին է կարելի ազդարարել: Այժմ, ուսումնասիրենք դրանցից յուրաքանչյուրը:

- *Ի՞նչ խախտումների մասին է կարելի հաղորդել.*

ՀՀ օրենսդրությամբ ներքին ազդարարմամբ կարելի է հաղորդել հետևյալ խախտումների մասին՝

1. Կոռուպցիոն դեպքեր (*կոռուպցիոն բնույթի դեպք են համարվում ՀՀ քրեական օրենսգրքի 1-ին հավելվածով սահմանված 40-ից ավել կոռուպցիոն հանցանքները*):
2. Շահերի բախում (*օրինակ՝ իրավիճակ, որում հանրային ծառայողի անձնական շահերը հակասում են կամ կարող են հակասել նրա պաշտոնական/ծառայողական պարտականություններին՝ խոչընդոտելով դրանց անկողմնակալ և օբյեկտիվ կատարումը*):
3. Վարքագծի կանոնների խախտումներ (*օրինակ՝ արգելված նվերի ընդունում*):

4. Անհամատեղելիության պահանջների խախտումներ *(օրինակ՝ հանրային ծառայողի կողմից արգելված գործունեությամբ զբաղվելը)*:
5. Այլ սահմանափակումների խախտումներ *(օրինակ՝ իր անմիջական ենթակայության տակ աշխատել է իր մերձավոր ազգականը)*:
6. Հայտարարագրման հետ կապված խախտումներ *(օրինակ՝ գույքի կամ եկամուտների չհայտարարագրում)*:
7. Հանրային շահերին ուղղված ցանկացած այլ վնաս կամ դրա սպառնալիք *(օրինակ՝ ազդարարում է շրջակա միջավայրին հասցված վնասի մասին)*:

Միջազգային պրակտիկայում ազդարարման առարկան մասնավոր հատվածի կազմակերպությունները սահմանում են շատ ավելի լայն, որը չի սահմանափակվում միայն հանրային շահի տեսանկյունից կոռուպցիոն և բարեվարքության խախտումներով և ռիսկերով, այլ նաև՝ կորպորատիվ շահով: Սույն ձեռնարկով առաջարկվում է ներքին քաղաքականությամբ մասնավոր հատվածի կազմակերպություններին որդեգրել այդ մոտեցումը: Այս առաջարկությունը ինքնանպատակ չէ, այլ բխում է մասնավոր ոլորտի կազմակերպությունների ոլորտային առանձնահատկություններից:

Թեև որոշ դեպքերում օրենքով նախատեսված ազդարարման առարկան կարող է համընկնել, օրինակ՝ կաշառք տալու հանցակազմի պարագայում, շատ դեպքերում իրավիճակը կարող է տարբեր լինել: Օրինակ, շահերի բախումը, վարքագծի կանոնները, անհամատեղելիության պահանջները և այլ սահմանափակումները տարբեր են հանրային ծառայողների և մասնավոր ոլորտի կազմակերպությունների աշխատակիցների համար: Մեկ այլ օրինակ են հայտարարագրման հետ կապված խախտումները, որոնք, որպես կանոն, չեն առնչվում կորպորատիվ շահի հետ: Մինչդեռ, կորպորատիվ շահի տեսանկյունից կարևորվում են կազմակերպության միջոցների ոչ նպատակային օգտագործումը, տվյալների ոչ իրավաչափ օգտագործումը, աշխատանքային իրավունքների խախտումները և այլն:

Ելնելով վերոգրյալից, առաջարկվում է Քաղաքականությամբ սահմանել ազդարարման առարկան՝ ապահովելով կապը ներքին իրավական այլ ակտերով նախատեսված կարգավորումների և վարքագծի կանոնների հետ: Դրանք կարող են ներառել՝

1. Կոռուպցիոն դեպքեր, որոնք ներառում են կաշառք, առևտրային կաշառք, այդ թվում՝ խրախուսական վճարներ (kickback), դյուրացման վճարներ

(ֆորմալ թղթաբանությունը շրջանցելու վճարներ՝ facilitation payments) առաջարկելը, խոստանալը, միջնորդելը, տրամադրելը կամ ստանալը, գեղծարարության և կեղծիքի մեջ ներգրավվելը, այդ թվում՝ ֆինանսական հաշվետվությունների կեղծումը, փաստաթղթերի կեղծումը կամ ոչնչացումը:

2. Շահերի բախում՝ իրավիճակ, որում ներկայացուցչի, իրեն փոխկապակցված անձի կամ երրորդ անձի հետ կապված անձնական շահը (տնտեսական, քաղաքական, ազգային, ընտանեկան, զգացմունքային կամ այլ) հակասում է կամ կարող է հակասել նրա պաշտոնական/ծառայողական պարտականություններին՝ խոչընդոտելով դրանց անկողմնակալ և օբյեկտիվ կատարումը:
3. Վարքագծի կանոնների խախտումներ, որոնք ներառում են արգելված նվերների ընդունումը, ներկայացուցչական ծախսերի չարաշահումը, բարեգործության, հովանավորության և քաղաքական ֆինանսավորման կանոնների խախտումները, օրինակ՝ ոչ պատշաճ բարեգործական նվիրատվություններ կատարելը, անպատշաճ վարքագիծը գործընկերների, հաճախորդների կամ այլ շահագրգիռ կողմերի հետ, այդ թվում՝ խտրականությունը ցանկացած հիմքով, աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունները կամ հետապնդումները:
4. Կազմակերպության միջոցների օգտագործման կանոնների խախտումներ, օրինակ՝ դրանց ոչ նպատակային օգտագործումը:
5. Տվյալների օգտագործման կանոնների խախտումներ, այդ թվում՝ ինտերնետի և սոցիալական ցանցերի ոչ պատշաճ օգտագործումը, ներառյալ՝ արգելված, հեղինակային իրավունքով պաշտպանված, վիրավորական կամ անպատշաճ նյութերի օգտագործում, տարածում, ներբեռնում և վերբեռնումը, գաղտնի տեղեկությունների չարաշահումը, ներառյալ՝ անձնական շահի համար օգտագործում, երրորդ անձանց տրամադրում կամ հրապարակումը:

Ներքին ազդարարման հաղորդումները անհրաժեշտ է տարբերակել անձնական բնույթի բողոքներից կամ աշխատանքային վեճերից: Վերջիններս չեն հանդիսանում ազդարարման առարկա:

➤ *Ո՞ւմ կողմից իրականացված խախտումների մասին է կարելի հաղորդել.*

ՀՀ օրենսդրությամբ ազդարարել հնարավոր է կապված այն պաշտոնատար անձի, մարմնի, կազմակերպության կամ կազմակերպության աշխատակցի հետ, որոնց հետ նա գտնվել կամ գտնվում է հետևյալ հարաբերություններից որևէ մեկի մեջ՝

- Աշխատանքային հարաբերություններ:
- Քաղաքացիաիրավական հարաբերություններ:
- Վարչաիրավական հարաբերություններ:
- Այլ հարաբերություններ, որոնք կապված են կազմակերպության գործունեության հետ²⁶:

Բացի այդ, օրենսդրությունը նախատեսում է, որ ազդարարել հնարավոր է այն պաշտոնատար անձի, մարմնի, կազմակերպության կամ կազմակերպության աշխատակցի հետ, որին ազդարարը դիմել է ծառայությունների մատուցման նպատակով: Թեև, ինչպես վերը նշվեց, այս իրավանորմերն ուղիղ կիրառելի չեն մասնավոր հատվածի կազմակերպությունների նկատմամբ, դրանք պարունակում են առաջադեմ կարգավորումներ և համահունչ են միջազգային ստանդարտներին:

Միջազգային ստանդարտները կարևորում են կազմակերպություններում այնպիսի մեխանիզմների առկայությունը, որոնք թույլ են տալիս բոլոր աշխատակիցներին, անկախ նրանց դիրքից, ազատորեն հաղորդել խախտումների կամ չարաշահումների մասին: Սա հատկապես կարևոր է փոքր գրասենյակներում, որտեղ աշխատակիցները կարող են հայտնվել բարդ իրավիճակում՝ զեկուցելով իրենց անմիջական ղեկավարի կամ սերտ գործընկերոջ կողմից կատարված սխալների մասին:

Ազդարարման քաղաքականությունները, որպես կանոն, սահմանում են երկու հիմնական խումբ, որոնց գործունեության մասին կարող են ներկայացվել հաղորդումներ: Այդ խմբերն են «ներկայացուցիչները» և «երրորդ անձինք»:

«Ներկայացուցիչներ» եզրույթը, ինչպես վերը նշվեց, ներառում է աշխատակիցներին, քաղաքացիաիրավական պայմանագրերով ծառայություններ մատուցողներին, կամավորներին, մասնագիտական ուսուցում անցնողներին,

²⁶ «Ազդարարման համակարգի մասին» ՀՀ օրենք, 2-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետ:

դիմորդներին և ցանկացած այլ անձի, ով գործում է կազմակերպության անունից կամ ի շահ նրա:

«Երրորդ անձինք» են համարվում այն անհատները կամ կազմակերպությունները, որոնց հետ ներկայացուցիչները հարաբերություններ են հաստատում իրենց աշխատանքային գործունեության ընթացքում: Այս խմբում ներառվում են՝ առկա և հնարավոր հաճախորդները, պատվիրատուները, բիզնես գործընկերները, մատակարարները, միջնորդները, վաճառողները, առևտրային և մասնագիտական գործակալները, կապալառուները, խորհրդատուները և պաշտոնատար անձինք: Սակայն այս ցանկը սպառիչ չէ և կարող է ներառել այլ անձանց ևս:

Ո՞ւմ է ներկայացվում ներքին ազդարարումը. Ազդարարման հարցերով իրավասու մարմինը.

ՀՀ օրենսդրությամբ ներքին ազդարարումը սկսում է, երբ աշխատակիցը հաղորդում է ներկայացնում իր անմիջական ղեկավարին կամ նրա վերադասին կամ նրա նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող այլ անձի կամ իրավասու մարմնի ղեկավարի լիազորած անձին: Այսինքն՝ ներքին ազդարարման դեպքում ազդարարն, իր հայեցողությամբ, հաղորդումը ներկայացնում է հետևյալ չորս սուբյեկտներից որևէ մեկին՝

- իր անմիջական ղեկավարին,
- իր անմիջական ղեկավարի վերադասին,
- իր անմիջական ղեկավարի նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող այլ անձի,
- իրավասու մարմնի ղեկավարի լիազորած անձին:

Այս սկզբունքների գործնական կիրառումը հասկանալու համար դիտարկենք հետևյալ օրինակը:

Օրինակ, եթե ազդարարումը ներկայացվում է պետական կամ համայնքային կազմակերպության կամ հանրային նշանակության կազմակերպության աշխատակազմում X «բաժին» տեսակի կառուցվածքային կամ աշխատանքային ստորաբաժանման աշխատակցի կողմից, ապա վերջինիս «անմիջական ղեկավար» է, որպես կանոն, հանդիսանում այն ստորաբաժանման պետը, որի ենթակայության ներքո

է գտնվում ազդարարը: Նշյալ իրավիճակներում «անմիջական ղեկավարի վերադաս» կարող է հանդիսանալ տնօրենի՝ համապատասխան ստորաբաժանման աշխատանքների համակարգումն իրականացնող տեղակալը, իսկ «անմիջական ղեկավարի նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող այլ անձ» կարող է հանդիսանալ, օրինակ, կազմակերպության տնօրենը: Որոշ մեծ կազմակերպություններում կարող է գործել նաև «վարչություն» կառուցվածքային ստորաբաժանումը, հետևաբար այս պարագայում «անմիջական ղեկավարի վերադաս» կհանդիսանա համապատասխան վարչության պետը, իսկ «անմիջական ղեկավարի նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող այլ անձ» կարող է հանդիսանալ, օրինակ, կազմակերպության տնօրենը և/կամ վերջիններիս՝ տվյալ վարչության աշխատանքների համակարգումն իրականացնող տեղակալը: Վերոնշյալ տրամաբանությունը գործում է նաև կազմակերպության միջին և բարձր օղակներում աշխատող անձանց կողմից ազդարարելու դեպքում, որտեղ կախված պաշտոնից, կարող են նվազել վերահսկողության և վերադասության օղակները, հետևաբար՝ ազդարարումը ստացող հասցեատերերի շրջանակը:

Այն դեպքում, եթե անձը (ազդարարը) չի ցանկանում ուղիղ դիմել կամ չունի հնարավորություն ուղիղ դիմելու իր անմիջական ղեկավարին, իր անմիջական ղեկավարի վերադասին կամ իր անմիջական ղեկավարի նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող այլ անձի, կազմակերպության ղեկավարին, ապա նա կարող է դիմել **«Կազմակերպության ղեկավարի լիազորած անձին»**, ով, որպես կանոն, հանդիսանում է **ազդարարման հարցերով պատասխանատու անձը**²⁷

Այս նշանակումները տեղի են ունենում կազմակերպության ղեկավարի կողմից համապատասխան իրավական ակտով: Ազդարարման հարցերով պատասխանատուի անունը, ազգանունը, պաշտոնը, իր հետ կապի միջոցների (փոստային հասցե, հեռախոսահամար, էլեկտրոնային փոստի հասցե) վերաբերյալ տվյալները տեղադրվում են կազմակերպության պաշտոնական ինտերնետային կայքէջում, իսկ պաշտոնական ինտերնետային կայքի բացակայության դեպքում՝ աշխատողների համար հասանելի վայրում:

²⁷ ՀՀ կառավարության 2018 թվականի մարտի 15-ի թիվ 272-Ն որոշում, Հավելված N 1, կետ 1:

Ազդարարման համակարգի արդյունավետ գործունեության համար կարևոր է հստակ սահմանել ազդարարման պատասխանատուի գործառույթները, որոնք ներառում են՝

- ▄▄▄ Ազդարարման հաղորդումների ընդունում և գրանցում (հաշվառում):
- ▄▄▄ Ներքին ազդարարման հաղորդումների գրանցամատյանների վարում:
- ▄▄▄ Հաղորդումների գաղտնիության պահպանում:
- ▄▄▄ Գրանցամատյաններում վրիպակների ուղղում՝ ուղղման հատվածում գրառում կատարելով և ստորագրելով:
- ▄▄▄ Հաղորդմանը վերաբերող բոլոր փաստաթղթերի պահպանում, իսկ դրանց բնօրինակների՝ օրենքով սահմանված կարգով այլ անձի կամ մարմնի փոխանցելու դեպքերում՝ բնօրինակների պատճենների պահպանում:
- ▄▄▄ Ազդարարման հաղորդումների վերաբերյալ վիճակագրական հաշվետվությունների պատրաստում, այդ թվում՝ տարեկան վիճակագրական հաշվետվության:
- ▄▄▄ Ներքին ազդարարման նկատմամբ ընդհանուր վերահսկողության իրականացում:

Օրենքով նաև սահմանված է, որ եթե ազդարարը հաղորդումն անմիջապես չի ներկայացրել իրավասու մարմնի ղեկավարին կամ նրա լիազորած անձին, ապա այն օղակում գտնվող անձը, ով ստացել է ազդարարումը, պարտավոր է փոխանցել այն մարմնի ղեկավարին կամ նրա լիազորած անձին, որն էլ, իր հերթին, պարտավոր է հաշվառել այն և վարույթ հարուցել: Այստեղ կարևոր է նկատել, որ եթե անգամ ազդարարը հաղորդումը ներկայացրել է վերոնշյալ սուբյեկտային շրջանակից դուրս այլ անձի, վերջինիս վրա ևս տարածվում է մարմնի ղեկավարին կամ նրա լիազորած անձին հաղորդման փոխանցման պարտավորությունը, օրինակ՝ ներկայացվել է այլ բաժնի կամ վարչության պետին:


Հանրային հատվածի կարգավորումներից անդին, էական է ուսումնասիրել միջազգային ստանդարտները՝ բացահայտելու, թե ում են ուղղվում ներքին ազդարարումները մասնավոր հատվածում և ինչ դեր ունի ազդարարման հարցերով իրավասու մարմինը:

Ներքին ազդարարման համակարգի արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով շեշտադրվում է ազդարարումների ներկայացումը անմիջապես ազդարարման հարցերով պատասխանատուին: Կախված կազմակերպության չափից և իրագործելիությունից՝ ազդարարումներ ստանալու համար կարող է ստեղծվել անկախ ստորաբաժանում, կամ գործող ներքին հսկողության բաժնին կամ համապատասխանության բաժնին վերապահվել նման գործառույթ, կամ նման լիազորություններով օժտել կոնկրետ անձի՝ նշանակելով ազդարարման հարցերով պատասխանատու: Այստեղ անկյունաքարային նշանակություն ունի այն հանգամանքը, որ աշխատողը պետք է իմանա՝ ում և ինչպես դիմել ենթադրյալ ոչ իրավաչափ կամ բարեվարք վարքագծի վերաբերյալ:

Ինչ վերաբերվում է ազդարարման պատասխանատուի գործառույթների միջազգային ստանդարտներին, հարկ է նշել, որ վերջիններս համապատասխանում են ՀՀ օրենսդրությամբ պատասխանատուի համար սահմանված գործառույթներին, հետևաբար կարող են օգտագործվել կազմակերպությունների քաղաքականություններում:


Ինչպե՞ս ներկայացնել ազդարարում. Ներքին ազդարարման ընթացակարգերը.


ՀՀ օրենսդրությամբ ներքին ազդարարման շրջանակներում նախատեսված է հաղորդման ներկայացման երկու կարգ՝


 Բանավոր:

 Գրավոր:

Թեև օրենսդրությամբ մանրամասն չեն սահմանվում այս կարգերի իրականացման ձևերը (օրինակ՝ հեռախոսազանգ կամ էլեկտրոնային նամակ), սակայն գործող կարգավորումներն արդեն իսկ ենթադրում են հաղորդակցման որոշակի միջոցների կիրառում: Մասնավորապես, պահանջվում է կազմակերպության կայքում կամ աշխատողների համար հասանելի վայրում հրապարակել ազդարարման հարցերով պատասխանատուի՝


 Փոստային հասցեն:

 **Հեռախոսահամարը:**


 **Էլեկտրոնային փոստի հասցեն:**


Ինչ վերաբերում է անանուն ազդարարմանը, ապա ներկայիս իրավակարգավորումները դա թույլատրում են միայն արտաքին ազդարարումների դեպքում՝ ՀՀ գլխավոր դատախազության [«Ազդարարիք»](#) էլեկտրոնային հարթակի միջոցով:


Մինչ այժմ քննարկված հանրային ոլորտի ներպետական իրավակարգավորումներին զուգահեռ, անհրաժեշտ է անդրադառնալ մասնավոր հատվածի ներքին ազդարարման ընթացակարգերի միջազգային ստանդարտներին: Այս կապակցությամբ, ԵՄ թիվ 2019/1937 հրահանգը մասնավոր հատվածի համար նախատեսում է հետևյալ նվազագույն պահանջները՝

 **Ներքին ազդարարման մի քանի ուղիների ապահովում, ներառյալ՝**


Գրավոր:


 Առցանց ձևաթղթերի կամ հարթակների միջոցով:

 Էլեկտրոնային փոստի միջոցով:


 Փոստային առաքման միջոցով:


Բանավոր:


 Հեռախոսազանգի միջոցով:


 Ձայնային հաղորդագրությունների միջոցով:


Անձամբ:

 Ազդարարները պետք է հնարավորություն ունենան խնդրել և անձնական հանդիպման միջոցով զեկուցել ազդարարման հարցերի համար պատասխանատու անձանց, հատկապես՝ գրավոր կամ լեզվական խոչընդոտների դեպքում:

 **Հնարավորություն՝ ներքին ազդարարման գործառույթն արտապատվիրել մասնագիտացված երրորդ կողմերի, պայմանով որ վերջիններս երաշխավորեն՝**

 Անկախություն:

 Գաղտնիություն:

 Տվյալների պաշտպանություն:

Օրինակ, Բարբադոսում գործում է «Crime Stoppers Barbados» շահույթ չհետապնդող բարեգործական կազմակերպությունը, որն առաջարկում է անանուն և գաղտնի ազդարարման թեժ գիծ: Այնուհետև, տեղեկատվությունը կազմակերպության կողմից փոխանցվում է պատկան մարմիններին, իսկ ազդարարը գործի ընթացքին հետևելու համար ստանում է հսկիչ համար: Անանունության ապահովման նպատակով որևէ անձնական տվյալ չի պահպանվում:

Նմանատիպ նախաձեռնությունն առկա է նաև Հայաստանում: «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» ՀԿ-ն՝ որպես Հայաստանի ՔՀԿ-ների հակակոռուպցիոն կոալիցիայի քարտուղարություն, գործարկվում է «Բիզնեսաշտպան» բիզնես ոլորտի առցանց ազդարարման հարթակը: Այն բիզնես ոլորտի ներկայացուցիչներին հնարավորություն է տալիս անանուն հաղորդել կոռուպցիոն և հարակից խնդիրների մասին՝ ապահովելով տվյալների ծածկագրում և հետադարձ կապ:

Հիմնվելով միջազգային լավագույն փորձի վրա՝ առաջարկվում է կազմակերպություններին իրենց ներքին քաղաքականություններում նախատեսել ազդարարման տարբեր ուղիներ: Եթե կազմակերպությունը չի կարող ապահովել անանուն ազդարարման ներքին համակարգ, ապա կարող է դիտարկել այդ ծառայության արտապատվիրումը մասնագիտացված կառույցներին:

Ի՞նչ քայլեր են ձեռնարկվում հաղորդումն ստանալուց հետո. Ազդարարման քննությունը (վարույթը).

Ազդարարման հաշվառումը.

Իրավասու մարմնի ղեկավարը կամ ազդարարման հարցերով պատասխանատու անձը ապահովում է հաղորդման անհապաղ հաշվառումը՝ ոչ ուշ, քան մեկ աշխատանքային օրվա ընթացքում հաշվառումը.

Ներքին ազդարարման հաղորդումների հաշվառումը և ձևակերպումն իրականացնում է ներքին ազդարարման հաղորդումների գրանցամատյանում, որը

վարվում է ՀՀ կառավարության 2018 թվականի մարտի 15-ի թիվ 272-Ն որոշման համաձայն:
Դրանում (Ձև 1) արձանագրվում են հետևյալ տեղեկությունները՝





- 📍 հաղորդման հաշվառման հերթական համարը.
- 📍 հաղորդման ներկայացման օրը, ամիսը, տարեթիվը.
- 📍 հաղորդման հաշվառման օրը, ամիսը, տարեթիվը.
- 📍 հաղորդումը ներկայացրած անձի անունը, ազգանունը և հայրանունը,
- 📍 հաղորդումը ներկայացրած անձի պաշտոնը.
- 📍 հաղորդման ներկայացման կարգը՝ բանավոր կամ գրավոր.
- 📍 հաղորդումը ներկայացված տեղեկության համառոտ բովանդակությունը.
- 📍 հաղորդման առնչությամբ օրենքի հիման վրա ձեռնարկված միջոցառումների, ներառյալ պաշտպանության տրամադրված միջոցների ամբողջական նկարագիրը.
- 📍 հաղորդման առնչությամբ օրենքի հիման վրա ձեռնարկված միջոցառումների, ներառյալ պաշտպանության միջոցների տրամադրման արդյունքը.
- 📍 նշումներ ազդարարին ծանուցելու յուրաքանչյուր դեպքի վերաբերյալ.
- 📍 հաղորդում ներկայացրած անձի կողմից լրացուցիչ ներկայացված պարզաբանումների, փաստաթղթերի կամ դիմումների ներկայացման օրը, ամիսը, տարին և համառոտ բովանդակությունը.
- 📍 հաղորդում ներկայացրած անձի ստորագրությունը (հնարավորության դեպքում).
- 📍 հաղորդման առնչությամբ այլ տեղեկություններ.
- 📍 պատասխանատու անձի ստորագրությունը:

🔍 Վարույթի հարուցումը և ընթացքը.

Հաղորդման հաշվառումից հետո կազմակերպության ղեկավարը կամ նրա լիազորած անձը, որպես կանոն՝ ազդարարման հարցերով պատասխանատուն, երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում՝ հիմքերի առկայության դեպքում, հարուցում է վարույթ և իրականացնում ընդհանուր վերահսկողություն: Այս փուլում՝

📊 Ապահովվում է հարուցված վարույթի գաղտնիությունը:

📊 Ձեռնարկվում են միջոցներ հաղորդման իսկությունն ստուգելու նպատակով:

-  Հանցագործության առերևույթ հատկանիշներ հայտնաբերելու դեպքում անհապաղ տեղեկացվում է ՀՀ դատախազությունը:
-  Ձեռնարկվում են միջոցներ ազդարարներին վնասակար գործողություններից պաշտպանելու և դրանց հետևանքների վերացման նպատակով.
-  Ապահովվում է ազդարարի անձնական տվյալների չբացահայտումը, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ.
-  Ապահովվում է հետադարձ կապ ազդարարի հետ:



Վերը սահմանված պարտականությունների չկատարումը առաջացնում է օրենքով նախատեսված պատասխանատվության:

Վարույթի արդյունքները.

Ներքին ազդարարման վարույթն իրականացվում է առավելագույնը 30 օրվա ընթացքում: Վարույթի արդյունքում ընդունվում է համապատասխան ակտ, որի մասին ազդարարը ծանուցվում է եռօրյա ժամկետում: Անբարեխիղճ գործելու դեպքում²⁸ ազդարարին տրամադրվող պաշտպանությունը²⁹ կարող է դադարեցվել: Հանցագործության հատկանիշների առկայության դեպքում այդ մասին անհապաղ տեղեկացվում է դատախազությանը:

Հետադարձ կապը վարույթի ընթացքում.

Վարույթի ընթացքում կազմակերպության ղեկավարը կամ նրա լիազորած անձը, որպես կանոն՝ ազդարարման հարցերով պատասխանատուն՝

-  Ազդարարի պահանջով տրամադրում է տեղեկություններ վարույթի ընթացքի և ձեռնարկված միջոցների մասին.
-  Հնարավորություն է տալիս ազդարարին ներկայացնելու պարզաբանումներ, փաստաթղթեր և դիմումներ:

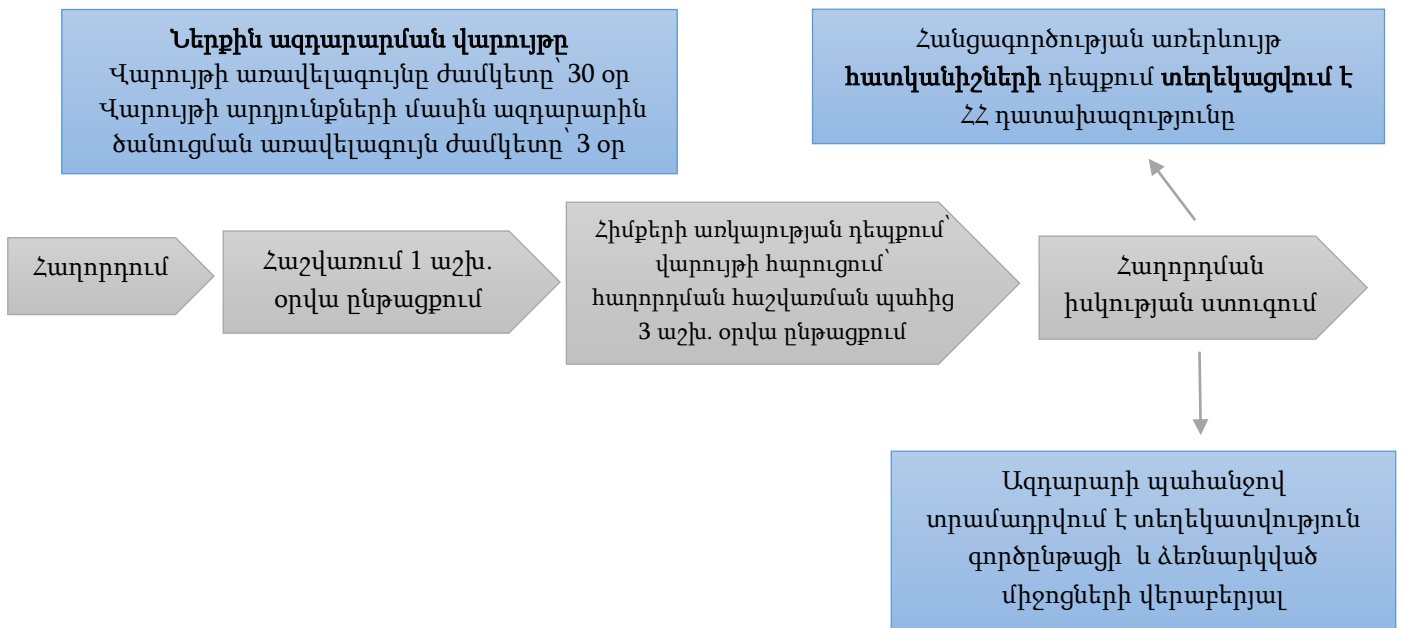
²⁸ Ուղեցույցի հետագա մասերում նշված են այն նախապայմանները, որոնց առկայության դեպքում անձը ենթադրաբար գործել է անբարեխիղճորեն:

²⁹ Ուղեցույցի հետագա մասերում նշված են ազդարարին տրամադրվող պաշտպանության տեսակները և միջոցները:

📊 Վարույթի ավարտից հետո եռօրյա ժամկետում ազդարարին տեղեկացնում է վարույթի արդյունքների մասին:

Ստորև գծապատկեր 1-ը ներկայացնում է ներքին ազդարարման գործընթացը՝ ըստ ՀՀ իրավակարգավորումների


Գծապատկեր 1. Ներքին ազդարարման վարույթը՝ ըստ ՀՀ իրավակարգավորումների



Իր իրավասությունների շրջանակներում՝ **պաշտպանել ազդարարին վնասակար գործողություններից:**
Ապահովել վարույթի **գաղտնիությունը:**
Ապահովել ազդարարի **անձնական տվյալների գաղտնիությունը** (եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ):

Բացի ներպետական կարգավորումներից, որոնք հիմնականում վերաբերում են հանրային ոլորտին, անհրաժեշտ է ուսումնասիրել նաև մասնավոր հատվածում ներքին ազդարարման միջազգային փորձը: ԵՄ թիվ 2019/1937 հրահանգը մասնավոր հատվածի համար սահմանում է հետևյալ նվազագույն պահանջները.

📊 Յուրաքանչյուր ստացված ազդարարման դեպքում կազմակերպությունը պարտավոր է ազդարարին ուղարկել ստացման հաստատում՝ 7 օրվա ընթացքում:

 Ազդարարման ստանալուց հետո կազմակերպությունը պետք է տրամադրի ազդարարին տեղեկատվություն իրականացվող քննության արդյունքների կամ առաջընթացի վերաբերյալ 3 ամսվա ընթացքում: Այս ժամանակահատվածը կարող է որոշ դեպքերում երկարաձգվել մինչև 6 ամիս, բայց դա կախված է հատուկ հանգամանքներից, որոնք պետք է պատշաճ կերպով հիմնավորվեն:

Համեմատելով ՀՀ և միջազգային կարգավորումները՝ կարող ենք նշել, որ ազդարարման հաշվառման, քննության ընթացքի և հետադարձ կապի ապահովման չափանիշները հիմնականում համահունչ են: Սակայն ՀՀ օրենսդրությունը նախատեսում է ավելի խիստ ժամկետներ՝ սահմանելով քննության առավելագույն տևողությունը 30 օր՝ միջազգային 3-6 ամիսների փոխարեն: Մինևս ժամանակ, ի տարբերություն միջազգային պրակտիկայի, ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված չէ ազդարարման ստացման հաստատման պահանջ: Միջազգային պրակտիկայում հանդիպում է նաև ազդարարման հասցեատերերին իրենց բացատրություններն ու ապացույցները ներկայացնելու և հավաքագրված ապացույցները վիճարկելու հնարավորության տրամադրման պահանջ:

Հաշվի առնելով վերոնշյալը՝ կազմակերպություններին առաջարկվում է իրենց քաղաքականությունները մշակել՝ հիմնվելով ներպետական չափանիշների վրա, սակայն որոշ դեպքերում նախատեսել ավելի ճկուն կարգավորումներ՝ կախված ոլորտային առանձնահատկություններից և իրագործման հնարավորություններից:

6. ԱԶԴԱՐԱՐՆԵՐԻ ԱՋԱԿՅՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Ազդարարի և նրա հետ փոխկապակցված անձանց պաշտպանության մեխանիզմները և իրավունքները

Ազդարարն ունի պաշտպանության իրավունք³⁰: Ազդարար ֆիզիկական անձին տրվող պաշտպանությունը տարածվում է ազդարար իրավաբանական անձի վրա այնքանով, որքանով այդ պաշտպանությունն իր էությանմբ կիրառելի է դրա նկատմամբ: Յուրաքանչյուր պայմանագիր կամ պայմանագրի դրույթ, որը միտված է անձին ազդարարման կամ ազդարարի պաշտպանության իրավունքից զրկելուն կամ այն սահմանափակելուն, առ ոչինչ է:

³⁰ «Ազդարարման համակարգի մասին» օրենքի 10-րդ հոդվածի 1-ին մաս:

Սույն բաժնում նախատեսված կարգավորումների տեսանկյունից հարկ ենք գտնում մեկ անգամ ևս նշել, որ ազդարարի և նրա հետ փոխկապակցված անձանց պաշտպանության մեխանիզմները և իրավունքներին ու պարտականություններին նվիրված կարգավորումները ուղիղ կերպով տարածվում են միայն արտաքին և հանրության ազդարարամբ ազդարարների վրա:

Մասնավոր հատվածի ներքին ազդարարման համակարգերի միջազգային փորձի վերլուծությունը վկայում է, որ առանցքային է ազդարարման քաղաքականությամբ սահմանել գաղտնիության և վնասակար գործողություններից պաշտպանության մեխանիզմներ և դրանց խախտման համար պատասխանատվության միջոցներ:

Հիմք ընդունելով վերոնշյալ ուղենիշները, որոնք բավականին համապատասխանում են առաջավոր չափանիշներին, քաղաքականությամբ դրանք կարող են սահմանվել:

Միակ վերապահումը վերաբերվում է նրան, որ ՀՀ գործող իրավակարգավորումներով նախատեսված չեն ազդարարների խրախուսման մեխանիզմներ, բայց դրանք բավականին տարածված են միջազգային պրակտիկայում, և կազմակերպությունները ևս կարող են ներդնել նյութական և ոչ նյութական խրախուսման միջոցների նախատեսում այն ազդարարների համար, որոնք բացահայտել են էական խախտումներ կամ ապահովել խնայողություններ կազմակերպության համար:

Այժմ ուսումնասիրենք դրանցից յուրաքանչյուրը:

Ազդարարի անձնական տվյալների գաղտնիության պաշտպանությունը

ՀՀ օրենսդրությամբ երաշխավորվում է ազդարարի անձնական տվյալների գաղտնիության իրավունքը,³¹ այն է՝ եթե ազդարարը, թեև ներկայանում է, սակայն համաձայնություն չի տալիս իր անձնական տվյալները բացահայտելու վերաբերյալ, ապա կազմակերպությունը, որն ստացել է ազդարարի ներկայացրած հաղորդումը, իրավասու չէ բացահայտել ազդարարի անձնական տվյալները: Առանց ազդարարի համաձայնության

³¹ «Ազդարարման համակարգի մասին» օրենքի 10-րդ հոդվածի 2-րդ մաս:

նրա անձնական տվյալների հրապարակումը կարող է առաջացնել վարչական³² և քրեական³³ պատասխանատվություն:

Իրավասու մարմինն իրավունք չունի միջոցներ ձեռնարկելու անանուն հաղորդում ներկայացրած ազդարարի անձնական տվյալները բացահայտելու ուղղությամբ:

Անկախ այն հանգամանքից, թե անձը ում է ներկայացրել ներքին ազդարարման հաղորդում, այդ հաղորդումը ստացած անձը պարտավոր է ապահովել ազդարարի անձնական տվյալների գաղտնիությունը, հակառակ պարագայում կենթարկի վարչական կամ քրեական պատասխանատվության:

🔍 Աշխատավայրում բոլոր ձևերի վնասակար գործողություններից պաշտպանություն

Ազդարարն ունի վնասակար գործողություններից և դրանց հետևանքներից պաշտպանության իրավունք³⁴: «Վնասակար գործողություն» եզրույթը ունի բավականաչափ լայն, և միաժամանակ չսահմանափակող սահմանում, որը ներառում է 3 կատեգորիայի վնաս.


Աշխատանքային վնաս՝

- 📊 աշխատանքային պայմանագրի լուծում.
- 📊 ավելի ցածր պաշտոնի փոխադրում.
- 📊 հաստիքի կրճատում.
- 📊 աշխատանքային առաջադրանքների չտրամադրում.
- 📊 արհեստական հանձնարարականներով կամ առաջադրանքներով ծանրաբեռնում.
- 📊 աշխատանքային գործունեությանն անհարկի և ապօրինի միջամտություն.
- 📊 խրախուսանքի միջոցների կիրառման մերժում.
- 📊 աշխատավարձի կամ պարգևավճարների կրճատում.


³² «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» ՀՀ օրենսգիրք: Ընդունվել է 1985 թվականի դեկտեմբերի 6-ին, հոդված 41⁵: Հասանելի է՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=185524> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ.-ին):


³³ ՀՀ քրեական օրենսգիրք: Ընդունվել է 2021 թվականի մայիսի 5-ին, հոդված 502: Հասանելի է՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=181303> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ.-ին):

³⁴ «Ազդարարման համակարգի մասին» ՀՀ օրենքի 10-րդ հոդվածի 2-րդ մաս


 կարգապահական վարույթի հարուցում:

Գույքային վնաս`


 գույքային վնաս պատճառելը.


 գույքային դրությունը վատթարացնող կամ գույքային կամ այլ առաջխաղացման ակնկալիքները չարդարացնող պատասխանատվության ցանկացած այլ միջոցի ենթարկում:


Այլ վնաս`

 ազդարարումից հետ պահելուն ուղղված կամ ազդարարման հետ կապված այլ ներգործության միջոցների կիրառում:

Այսպիսով, վնասակար գործողությունը պարունակում է հետևյալ **3 հատկանիշները`**

 դրսևորվում է գործողությամբ կամ անգործությամբ.

 դրսևորվում է ազդարարի կամ նրա հետ փոխկապակցված անձի հանդեպ.

 գործողության կամ անգործության արդյունքում առաջանում է վնաս:

Ազդարարին վնասակար գործողություններից կամ դրանց հետևանքներից պաշտպանելու նպատակով կազմակերպության ղեկավարը իր իրավասության շրջանակներում`

- 1) ապահովում է տեղեկությունների գաղտնիությունը.
- 2) ստեղծում է ազդարարի կողմից իր ծառայողական պարտականությունների անարգել իրականացման համար բավարար պայմաններ.
- 3) ազդարարի գործունեությանն անհարկի և ապօրինի միջամտությունների դեպքում ձեռնարկում է դրանց վերացման ուղղությամբ համապատասխան միջոցներ.
- 4) իրականացնում է ազդարարի աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված միջոցներով և կարգով.
- 5) ձեռնարկում է իրավիճակից բխող` ազդարարի պաշտպանությանն ուղղված անհրաժեշտ միջոցներ, այդ թվում` ազդարարին տեղափոխում է այլ աշխատասենյակ, ապահովում է ազդարարին արհեստականորեն հանձնարարականներով չծանրաբեռնելը և այլն:

Վնասակար գործողություններից պաշտպանության ենթակա սուբյեկտների շարքին են դասվում նաև **ազդարարի հետ փոխկապակցված անձինք**, եթե հիմնավորվում է, որ ազդարարի հետ ունեցած կապի պատճառով իր դեմ կարող են կատարվել վնասակար

գործողություններ: Այդ անձինք են՝ ազդարարի ամուսինը, զավակները, ծնողները, քույրերը և եղբայրները:

Անձնական անվտանգության պաշտպանություն

Ազդարարը կարող է հատուկ պաշտպանություն ստանալու համար դիմել «իրավասու մարմին», որը պարտավոր է անհապաղ քննարկել դիմումը և կայացնել համապատասխան որոշում: «Իրավասու մարմին» եզրույթը ներառում է բոլոր պետական և ՏԻՄ մարմիններին և հանրային նշանակության կազմակերպություններին³⁵: Նշված որոշումն ուղարկվում է Ոստիկանություն՝ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով պաշտպանությունն ապահովելու համար: Ազդարարին հատուկ պաշտպանություն տրամադրելու վերաբերյալ որոշումը ենթակա է կատարման իրավասու պետական մարմինների կողմից ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգրքի 9-րդ գլխով սահմանված կարգով այնքանով, որքանով իր էությամբ (*mutatis mutandis*) կիրառելի է: Հատուկ պաշտպանության հետևյալ միջոցներն են³⁶՝

- 1) պաշտպանվող անձին մոտենալու կամ նրա հետ շփվելու սահմանափակումը.
- 2) պաշտպանվող անձի ինքնությունը հաստատող տվյալների գաղտնիացումը.
- 3) պաշտպանվող անձի, նրա բնակարանի և գույքի նկատմամբ հսկողությունը.
- 4) պաշտպանվող անձին անհատական պաշտպանության միջոցի տրամադրումը.
- 5) պաշտպանվող անձին բնակության այլ վայր փոխադրումը.
- 6) պաշտպանվող անձի ինքնությունը հաստատող փաստաթղթերի փոխարինումը կամ պաշտպանվող անձի արտաքինի փոփոխումը.
- 7) պաշտպանվող անձի աշխատանքի, ծառայության կամ ուսման վայրի փոխումը.
- 8) դատական նիստերի դահլիճից հեռացումը կամ դրնփակ դատական նիստի անցկացումը.
- 9) դատարանում պաշտպանվող անձի հարցաքննությունը հատուկ կարգով:

Վարույթն իրականացնող մարմինը կարող է գրավոր խնդրանքով դիմել ՄԻՊ-ին՝ ազդարարին և նրա հետ փոխկապակցված անձանց նկատմամբ հատուկ պաշտպանության

³⁵ «Ազդարարման համակարգի մասին» ՀՀ օրենքի 10-րդ հոդվածի 3-րդ մաս:

³⁶ ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգրք: Ընդունվել է 2021 թվականի հունիսի 30-ին, հոդված 74: Հասանելի է՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=195774> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ.-ին):

միջոց կիրառելու համար: Վարույթն իրականացնող մարմինը այդ դիմումը ներկայացնում է կա՛մ սեփական նախաձեռնությամբ, կա՛մ ազդարարի դիմումով:

🔍 Ազդարարման վերաբերյալ խորհրդատվություն ստանալու հնարավորություն

Ազդարարն իրավունք ունի ՄԻՊ-ից ստանալ խորհրդատվական բնույթի գաղտնի խորհրդատվություն և իրավաբանական աջակցություն³⁷:

🔍 Դատական պաշտպանության իրավունքը և առանձնահատկությունները

Ազդարարը, որի դեմ ազդարարման հետ կապված ձեռնարկվել է վնասակար գործողություն, ունի դատական պաշտպանության իրավունք: Ազդարարի հետ փոխկապակցված անձը, որի դեմ ազդարարի հետ ունեցած կապի պատճառով ձեռնարկվել է վնասակար գործողություն, ևս ունի դատական պաշտպանության իրավունք: Ազդարարի և նրա հետ փոխկապակցված անձանց դատական պաշտպանությունն իրականացվում է ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

Այս տեսանկյունից հատկապես կարևորվում է 2022 թվականին կատարված օրենսդրական փոփոխությունների արդյունքում հետևյալ դրույթի սահմանումը՝ *«Ազդարարի նկատմամբ ձեռնարկված գործողության կամ անգործության իրավաչափությունն ապացուցելու պարտականությունը կրում է պատասխանողը»³⁸*: Միննույն ժամանակ, այս կարգավորումը վերաբերվում է միայն դատական վարույթներին, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ «Ազդարարման համակարգի մասին» ՀՀ օրենքի 12-րդ հոդվածը, ինչպես բխում է իր վերնագրից, վերաբերվում է դատական պաշտպանությանը:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 62-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործին մասնակցող յուրաքանչյուր անձ պարտավոր է ապացուցել իր պահանջների և առարկությունների հիմքում դրված ու գործի լուծման համար նշանակություն ունեցող փաստերը, *«եթե այլ բան նախատեսված չէ սույն օրենսգրքով կամ այլ օրենքներով»³⁹*: Ընդգծված դրույթը, «Ազդարարման համակարգի մասին» ՀՀ օրենքի փոփոխված 12-րդ

³⁷ «Ազդարարման համակարգի մասին» ՀՀ օրենքի 10-րդ հոդվածի 2.1 մաս:

³⁸ «Ազդարարման համակարգի մասին» օրենքի 12-րդ հոդվածի 4-րդ մաս:

³⁹ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրք: Ընդունվել է 2018 թվականի փետրվարի 9-ին: Հասանելի է՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=180733> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ.-ին):

հողվածի հետ միասին, ազդարարների պաշտպանության վեճերում կղնի ապացուցման բեռը գործատուի վրա:

🔍 **Վարչական պաշտպանության իրավունքը և առանձնահատկությունները**

Ազդարարը և նրա հետ փոխկապակցված անձը, որի դեմ ազդարարման հետ կապված ձեռնարկվել է վնասակար գործողություն, ունեն նաև վարչական պաշտպանության իրավունք:

«Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի 43-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն *«անձի և վարչական մարմնի փոխհարաբերություններում ապացուցման պարտականությունը կրում է՝*

ա) անձը՝ նրա համար բարենպաստ փաստական հանգամանքների առկայության դեպքում.

բ) վարչական մարմինը՝ անձի համար ոչ բարենպաստ փաստական հանգամանքների առկայության դեպքում»:

Բացի այդ, նշյալ օրենքի 10-րդ հոդվածի համաձայն՝ վարչական վարույթում գործում է հավաստիության կանխավարկածը, այն է՝ *«Վարչական մարմնի կողմից քննարկվող փաստական հանգամանքների վերաբերյալ անձի ներկայացրած տվյալները, տեղեկությունները համարվում են հավաստի բոլոր դեպքերում, քանի դեռ վարչական մարմինը հակառակը չի ապացուցել»⁴⁰:*

Հարկ է նշել, որ վարչական պաշտպանության այս կարգավորումները մասնավոր հատվածում աշխատող անձանց համար կիրառելի են միայն այն դեպքում, երբ նրանք դիմում են արտաքին ազդարարման՝ պայմանավորված այն հանգամանքով, որ վարչական իրավահարաբերություններ կարող են ծագել միայն վարչական մարմինների հետ փոխհարաբերություններում: Ներքին ազդարարման դեպքում, երբ հարաբերությունները ծագում են մասնավոր կազմակերպության ներսում, վարչական պաշտպանության մեխանիզմները կիրառելի չեն: Հետևաբար, ներքին ազդարարման քաղաքականությամբ հնարավոր չէ նախատեսել վարչական պաշտպանության մեխանիզմներ:

🔍 **(Ֆինանսական) փոխհատուցման տրամադրման հնարավորություն**

⁴⁰ «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենք: Ընդունվել է 2004 թվականի փետրվարի 18-ին: Հասանելի է՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=165294> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ.-ին):

Ազդարարն իր իրավունքների պաշտպանությունն իրականացնելիս օգտվում է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով և այլ օրենքներով նախատեսված պաշտպանության միջոցներից: ՀՀ օրենսդրությամբ ազդարարներին առնչվող վնասի փոխհատուցման պահանջ հնարավոր է ներկայացնել ՀՀ քաղաքացիական և աշխատանքային օրենսգրքերով նախատեսված կարգով⁴¹:

🔍 Աշխատանքի վերականգնման հնարավորություն

Թեև ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը ուղիղ կերպով չի նախատեսում ազդարարի աշխատանքի վերականգնման հնարավորությունը, եթե նա ազատվել է աշխատանքից իրավախախտման մասին ազդարարելու պատճառով, սակայն, ինչպես վերը նշվեց, ազդարարն իր իրավունքների պաշտպանությունն իրականացնելիս օգտվում է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով և այլ օրենքներով նախատեսված պաշտպանության միջոցներից: ՀՀ օրենսդրությամբ ազդարարը աշխատանքի վերականգնման պահանջ կարող է ներկայացնել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1.1. մասի համաձայն, այն է՝ աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են, եթե պարզվում է, որ *«աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, կամ աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել են առանց օրինական հիմքերի կամ ՀՀ օրենսդրությամբ կամ գործատուի ներքին կամ անհատական իրավական ակտերով կամ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պահանջների խախտմամբ»*⁴²

🔍 Ազդարարման հետ կապված պատասխանատվությունից ազատելը

Ազդարարը չի կարող ենթարկվել պատասխանատվության ազդարարման համար, բացառությամբ, եթե նրա արարքը պարունակում է հանցակազմ: Օրինակ՝ ներկայացրած հաղորդումը ոչ թե ազդարարում է, այլ սուտ մատնության տարրեր է պարունակում⁴³:

Ազդարարի և նրա հետ փոխկապակցված անձանց պարտականությունը

🔍 Բարեխիղճ լինելու պարտականություն




⁴¹ «Ազդարարման համակարգի մասին» ՀՀ օրենքի 10-րդ հոդվածի 3.1. մաս:

⁴² ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք: Ընդունվել է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին: Հասանելի է՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=185675> (վերջին այց՝ 30.09.2024թ.-ին):





⁴³ «Ազդարարման համակարգի մասին» ՀՀ օրենքի 10-րդ հոդվածի 3-րդ մաս

Ազդարարն ունի միայն մեկ՝ բարեխիղճ լինելու պարտականություն: Ազդարարը գործում է բարեխղճորեն, եթե ազդարարելու պահին նա կոռուպցիոն բնույթի դեպքի կամ շահերի բախման կամ վարքագծի կանոնների կամ անհամատեղելիության պահանջների կամ այլ սահմանափակումների կամ հայտարարագրման հետ կապված խախտման կամ հանրային շահերին ուղղված այլ վնասի կամ դրանց սպառնալիքի վերաբերյալ ունի կասկածի ողջամիտ հիմքեր, նրա համոզմամբ տեղեկությունը ճշմարտացի է, և եթե նախքան ազդարարումը նա իր իրական հնարավորությունների սահմաններում միջոցներ է ձեռնարկել ստուգելու տեղեկության ճշտությունը և ամբողջականությունը⁴⁴:

Նշյալը պարունակում է երեք նախապայմանի պարտադիր առկայության պահանջ, որոնց համաձայն՝ ազդարարը բարեխիղճ է գործում: Այդ նախապայմաններն են՝

-  ազդարարն ունի իրավախախտման վերաբերյալ կասկածի ողջամիտ հիմքեր.
-  նրա համոզմամբ տեղեկությունը ճշմարտացի է.
-  նախքան ազդարարումը նա իր իրական հնարավորությունների սահմաններում միջոցներ է ձեռնարկել ստուգելու տեղեկության ճշտությունը և ամբողջականությունը:

Սրան զուգահեռ, Օրենքը նաև բացահայտում է, թե երբ է ազդարարը **գործում անբարեխղճորեն**: Ըստ այդմ, ազդարարը գործել է անբարեխղճորեն, եթե առկա է հետևյալ պայմաններից որևէ մեկը՝

-  բացակայում են օրենքով նախատեսված բարեխղճորեն գործելու հատկանիշները.
-  ազդարարումը կատարվել է ապօրինի եղանակով, այդ թվում՝ հանցագործության կատարմամբ կամ մարդու սահմանադրական իրավունքների խախտմամբ ձեռք բերված տեղեկությունների հիման վրա.
-  իր կամ այլ անձի համար պահանջում կամ ստանում է որևէ առավելություն.
-  այլ անձի վնաս պատճառելու նպատակով դիտավորությամբ հաղորդում է կեղծ տեղեկություններ:







7. ԱԶԴԱՐԱՐՄԱՆ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՁԵՎԱՎՈՐՈՒՄ ԵՎ ՇԱՐՈՒՆԱԿԱԿԱՆ ԲԱՐԵԼԱՎՈՒՄ

⁴⁴ «Ազդարարման համակարգի մասին» ՀՀ օրենքի 13-րդ հոդվածի 1-ին մաս:

Կազմակերպության ղեկավար կազմի հանձնառությունը.

Ազդարարման համակարգի արդյունավետ գործարկման համար առանցքային նշանակություն ունի կազմակերպության ղեկավար կազմի հստակ հանձնառությունը և աջակցությունը: Այն ոչ միայն ապահովում է համակարգի կայուն գործարկումը, այլև ձևավորում է վստահության մթնոլորտ և խրախուսում է էթիկական վարքագծի դրսևորումը կազմակերպությունում:

Ղեկավար կազմի հանձնառության ապահովման նպատակով իրականացվում են հետևյալ միջոցառումները՝

-  Ներքին ազդարարման քաղաքականության հաստատում և դրանց մասին տեղեկատվության համակարգված տարածում բոլոր աշխատակիցների շրջանում:
-  Կազմակերպության ղեկավար կազմի կողմից հրապարակային հայտարարությունների և ուղերձների տարածում՝ ընդգծելով ազդարարման համակարգի կարևորությունը և առանցքային դերը կազմակերպության գործունեության մեջ
-  Ղեկավար կազմի ակտիվ մասնակցություն իրազեկման միջոցառումներին՝ ցուցադրելով հանձնառությունը և կարևորելով յուրաքանչյուր աշխատակցի դերը համակարգի գործարկման գործում
-  Օրինակելի առաջնորդում՝ ղեկավար կազմի կողմից էթիկական վարքագծի հետևողական ցուցաբերում և խախտումների հանդեպ զրո հանդուրժողականության մոտեցման որդեգրում

Նման հանձնառությունը նպաստում է կազմակերպությունում թափանցիկ և վստահելի միջավայրի ձևավորմանը, որտեղ յուրաքանչյուր աշխատակից զգում է իր պաշտպանվածությունը և կարևոր դերակատարումը կոռուպցիայի և այլ խախտումների դեմ պայքարում:

Տեղեկատվության տարածում և իրազեկվածության բարձրացում.

Կազմակերպությունում ազդարարման ներքին համակարգի մասին արդյունավետ հաղորդակցությունն ու իրազեկումը կառավարման բարելավման բանալին են: Դրանք ստեղծում են թափանցիկ միջավայր, որտեղ յուրաքանչյուր աշխատակից գիտակցում է իր

դերը հակակոռուպցիոն պայքարում: Շարունակական դասընթացները և տեղեկատվական նյութերը խրախուսում են էթիկական վարքագիծը և ամրապնդում լավ կառավարումը: Այն օգնում է կանխել խախտումները և լուծել խնդիրները վաղ փուլում: Հաղորդակցությունն ու իրազեկումը կարևոր են օրենսդրական պահանջներին համապատասխանելու և ազդարարների իրավունքները պաշտպանելու համար: Այս գործընթացը նպաստում է կազմակերպությունում արդարության ամրապնդմանը և ազդարարի դրական կերպարի ձևավորմանը, ինչպես նաև կոռուպցիայից գերծ միջավայրի ստեղծմանը:

Արդյունավետ հաղորդակցության և թափանցիկ միջավայրի ապահովման նպատակով իրականացվում են հետևյալ հիմնական միջոցառումները՝

- Մշակել և տարածել մատչելի տեղեկատվական նյութեր, որոնք ներառում են կազմակերպության ներքին ազդարարման համակարգի նկարագրությունը, դրա նպատակները, ընթացակարգերը, հնարավոր խախտումների ազդանշանները, կասկածելի իրավիճակների օրինակները, ինչպես նաև ազդարարման համակարգի ինստիտուցիոնալ կառուցվածքը՝ ներառյալ արտաքին և հանրային ազդարարման եղանակները, կառուցակարգերը, իրավասու մարմինների դերերն ու պատասխանատվության շրջանակները:
- Կազմակերպել և իրականացնել շարունակական դասընթացներ և սեմինարներ կազմակերպության աշխատակիցների համար՝ ապահովելով նրանց մասնագիտական զարգացումը և իրազեկվածությունը:
- Իրականացնել տեսանելի իրազեկում աշխատավայրում՝ տեղադրելով տեղեկատվական պաստառներ, տարածելով բրոշյուրներ և տեղեկատվական նյութեր հասանելի վայրերում:
- Ակտիվորեն կիրառել թվային հարթակները՝ օգտագործելով կազմակերպության պաշտոնական կայքը և սոցիալական մեդիայի հարթակները տեղեկատվության արդյունավետ տարածման համար:
- Հրապարակել հաջողության պատմություններ՝ բացառելով անձնական տվյալների և նույնականացնող հատկանիշների բացահայտումը, ինչը կնպաստի համակարգի նկատմամբ վստահության ձևավորմանը:

Յուրաքանչյուր միջոցառում պետք է իրականացվի պարբերաբար և համակարգված՝ ապահովելով տեղեկատվության հասանելիությունը բոլոր շահագրգիռ կողմերի համար:

🔍 **Հնարավոր խախտումների ազդանշաններ. Կարմիր դրոշակները.**

Իրազեկման աշխատանքների կարևորագույն բաղադրիչներից է կազմակերպություններում կարմիր դրոշակների մասին տեղեկատվության տարածումը: Սրանք այն նախազգուշացնող նշաններն են, որոնք կարող են վկայել հնարավոր խախտումների մասին և պահանջում են անհապաղ արձագանք:

Ստորև ներկայացված են հիմնական կարմիր դրոշակները, որոնց հանդիպելիս կազմակերպության ներկայացուցիչները պարտավոր են անմիջապես տեղեկացնել իրավասու մարմնին՝ սահմանված կարգով: Այս ցանկը սպառիչ չէ և ծառայում է որպես ուղեցույց: Ցանկացած այլ կասկածելի իրավիճակ նույնպես պետք է արժանանա պատշաճ ուշադրության:

Ուշադրության արժանի իրավիճակներ.

- ***Գործընկեր կազմակերպության կամ անձի հեղինակությանն առնչվող կասկածները:*** Սա վերաբերում է այն դեպքերին, երբ առկա են տեղեկություններ անօրինական գործունեության մեջ ներգրավվածության, քրեական մեղադրանքների կամ կոռուպցիոն գործարքների մասին:
- ***Ֆինանսական գործարքների ոչ սովորական պայմաններ և վարքագիծ:*** Սա ներառում է չհիմնավորված միջնորդավճարների կամ լրացուցիչ վճարումների պահանջները, շոայլ նվերների կամ ծախսերի ակնկալիքը, կանխիկ վճարումների նախապատվությունը, պայմանագրային և հաշվետվողական փաստաթղթերի ստորագրումից խուսափումը, ինչպես նաև օֆշորային կամ այլ կասկածելի հաշիվներին վճարումներ կատարելու առաջարկները:
- ***Ոչ պատշաճ փոխհարաբերություններ:*** Սա վերաբերում է պաշտոնատար անձանց հետ չհիմնավորված սերտ շփումներին, նրանց համար թանկարժեք ձաշկերությունների կամ միջոցառումների կազմակերպմանը, ինչպես նաև ազգականների ու մտերիմների աշխատանքի տեղավորման վերաբերյալ առաջարկներին:
- ***Փաստաթղթային խախտումներ և անճշտություններ:*** Սա ներառում է ոչ ստանդարտ կամ ձևավորված հաշիվ-ապրանքագրերի օգտագործումը, մատուցված ծառայությունների իրական արժեքի համեմատ գերազանցող գումարների պահանջը, ինչպես նաև անհայտ կամ կասկածելի միջնորդների ու երրորդ անձանց ներգրավումը գործարքներում:

🔍 Արտաքին ազդարարման հնարավորությունը.

Իրազեկման համակարգի կարևոր բաղադրիչ է արտաքին ազդարարման հնարավորության մասին տեղեկատվության տարածումը, որի պարագայում ազդարարը հաղորդում է ներկայացնում համապատասխան իրավասու մարմիններին:

Արտաքին ազդարարման հաղորդման ներկայացման կարգն է՝

- 📊 Երբ ազդարարումը վերաբերում է աշխատակցին, հաղորդումը ներկայացվում է տվյալ իրավասու մարմնի ղեկավարին:
- 📊 Երբ ազդարարումը վերաբերում է իրավասու մարմնի ղեկավարին, հաղորդումը ներկայացվում է՝ առաջնահերթ՝ իրավասու մարմնի վերադաս մարմնի ղեկավարին, վերադաս մարմնի բացակայության դեպքում՝ ա) համապատասխան մարմնի հանրային ծառայողի էթիկայի հանձնաժողովին (եթե առկա է), կամ բ) Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովին:

🔍 Ազդարարման միասնական էլեկտրոնային «Ազդարարիք» հարթակը.

Իրազեկման գործընթացում առանցքային է հանրությանը «Ազդարարիք» էլեկտրոնային հարթակի մասին տեղեկատվության փոխանցումը, որը ՀՀ-ում օրենքի մակարդակով սահմանված հատուկ գործիք է:

ՀՀ-ում օրենքով սահմանված ազդարարման միասնական էլեկտրոնային «Ազդարարիք» հարթակը գործում է ՀՀ գլխավոր դատախազության վարմամբ: Հարթակում հնարավոր է ներկայացնել հաղորդումներ ինչպես անանուն, այնպես էլ՝ անձնական տվյալներով: Համակարգն ապահովում է թվային անվտանգության բարձր մակարդակ՝ ներառյալ համացանցային հաղորդակարգի (IP) հասցեի ծածկագրման հնարավորություն: Ազդարարը հաղորդում ներկայացնելուց հետո ստանում է օգտվողի անուն և գաղտնաբառ, որոնք անհրաժեշտ են վարույթի ընթացքին հետևելու և իրավասու մարմնի հետ հետադարձ կապ պահպանելու համար: Անանուն հաղորդման դեպքում ազդարարի անձնական տվյալները մնում են գաղտնի թե՛ իրավասու մարմնի, թե՛ այլ անձանց համար, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ ազդարարն ինքն է որոշում բացահայտել դրանք:

🔍 **Հանրությանն ազդարարման հնարավորությունը.**

Իրազեկման աշխատանքների շրջանակում կարևոր է հանրությանը տեղեկացնել ազդարարման այս վերջնական միջոցի մասին, որը կիրառվում է միայն այն դեպքում, երբ ազդարարման մյուս տեսակներով ներկայացված հաղորդումը «Ազդարարման մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված կարգով և ժամկետներում ընթացք չի ստացել:

Զանգվածային լրատվության միջոցներում տեղ գտած հրապարակումները համարվում են հանրությանն ազդարարում, երբ դրանք վերաբերում են կոռուպցիոն բնույթի դեպքերին, շահերի բախմանը, վարքագծի կանոնների խախտմանը, անհամատեղելիության պահանջների խախտմանը, այլ սահմանափակումների խախտմանը կամ հայտարարագրման հետ կապված խախտումներին: Նման հրապարակումները, համաձայն ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգրքի և «Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» օրենքի, կարող են հիմք հանդիսանալ համապատասխան վարույթ նախաձեռնելու համար:

🔍 **Ազդարարման վարույթների քննություն իրականացնող մարմինները և իրավասության շրջանակները**

Իրազեկման համակարգի հիմնական բաղադրիչներից է հանրությանը վարույթների քննությունն իրականացնող մարմինների և նրանց իրավասությունների մասին տեղեկատվության տրամադրումը: Յուրաքանչյուր մարմին, իր լիազորությունների շրջանակներում, պատասխանատու է ազդարարման հաղորդումների քննության և համապատասխան արձագանքման համար:

Ստորև ներկայացված գծապատկեր 2-ը ցույց է տալիս այս մարմինների կառուցվածքը և նրանց հիմնական իրավասությունները:

Գծապատկեր 2. Ազդարարման վարույթների քննություն իրականացնող մարմինները և իրավասության շրջանակները

Անկախ այն հանգամանքից, թե անձը ում է ներկայացրել ներքին ազդարարման հաղորդում, այդ հաղորդումը ստացած անձը պարտավոր է ապահովել ազդարարի անձնական տվյալների գաղտնիությունը, հակառակ պարագայում կենթարկի վարչական կամ քրեական պատասխանատվության:

Իրավասու մարմնի ղեկավար

Ապահովում է **ներքին ազդարարման համակարգի ներդրումը** և արդյունավետ գործունեությունը

Նշանակում է ազդարարման պատասխանատու անձին:

Ապահովում է ազդարարի պաշտպանությունը և **գաղտնիությունը**:

Հարուցում է վարույթ ազդարարման հաղորդման հիման վրա: Ձեռնարկում է միջոցներ ազդարարին **վնասակար գործողություններից պաշտպանելու նպատակով**:

Հաստատում է ազդարարման պատասխանատուի կողմից **վրիպակների ուղղումը**:

Ուղարկում է տարեկան **վիճակագրական հաշվետվությունը** ՄԻՊ-ին մինչև յուրաքանչյուր տարվա մարտի 10-ը:

Վերահսկում է ներքին ազդարարման գործընթացը

Իրավասու մարմնի ազդարարման պատասխանատու անձը

Գրանցում է ազդարարման հաղորդումները:

Վարում է ազդարարման հաղորդումների **գրանցամատյանները** և դրանցում իրականացնում է վրիպակների ուղղումները

Պահպանում է հաղորդումների **գաղտնիությունը**:

Պահում է հաղորդմանը վերաբերող բոլոր փաստաթղթերը, նախատեսված դեպքերում՝ բնօրինակների պատճենները:

Պատրաստում է **վիճակագրական հաշվետվություններ** ազդարարման հաղորդումների վերաբերյալ, այդ թվում տարեկան **վիճակագրական հաշվետվությունը**:

Վերահսկում է ներքին ազդարարման գործընթացը

Անմիջական ղեկավար և վերադաս մարմին

Կարող են ստանալ ներքին ազդարարման հաղորդումներ:

Պարտավոր են ստացված հաղորդումն անհապաղ **փոխանցել** իրավասու մարմնի ղեկավարին կամ լիազորված անձին:

Պահպանում են ազդարարման գաղտնիությունը:

Էթիկայի հանձնաժողով

Քննում և լուծում է **հանրային ծառայողների նկատմամբ կարգապահական բնույթի խախտումների** քննությունը:

Կարգապահական բնույթի խախտումներն են՝ վարքագծի կանոնները չպահպանելը, իրավիճակային շահերի բախման դեպքերը, անհամատեղելիության և այլ սահմանափակումների պահանջների խախտումները: (ՀՕՀ օրենք, հոդված 45):

ԿԿՀ

Քննում և լուծում է **համայնքների ղեկավարների, նրանց տեղակալների, Երևան համայնքի վարչական շրջանների ղեկավարների, նրանց տեղակալների կողմից** անհամատեղելիության պահանջների և այլ սահմանափակումների վերաբերյալ դիմումները, վարքագծի կանոնների խախտումների և շահերի բախման դեպքերի վերաբերյալ դիմումները, ինչպես նաև **համայնքների ղեկավարների, նրանց տեղակալների, Երևան համայնքի վարչական շրջանների ղեկավարների, նրանց տեղակալների պաշտոն զբաղեցնող անձանց, համայնքային ծառայողների** հայտարարագրմանը և նվերներ ընդունելու սահմանափակումներին առնչվող խախտումների վերաբերյալ գործերը: (ԿԿՀ օրենք, հոդված 24)

ՄԻՊ

Հետևում է ՏԻՄ-երի և պաշտոնատար անձանց կողմից ազդարարների իրավունքների և ազատությունների պահպանմանը:

Քննարկում է ազդարարների և նրանց հետ փոխկապակցված անձանց իրավունքների և ազատությունների խախտման վերաբերյալ հարցերը:

Դիմում է իրավասու մարմին՝ ազդարարի և նրա հետ փոխկապակցված անձանց նկատմամբ **հատուկ պաշտպանության միջոցներ կիրառելու համար:**

Դիմում է ՏԻՄ-ին կամ պաշտոնատար անձին՝ առաջարկելով **ձեռնարկել** ազդարարի խախտված իրավունքների պաշտպանության և վերականգնման ուղղությամբ միջոցառումներ:

Ազդարարի կամ նրա փոխկապակցված անձին **խորհրդապահական կարգով** տրամադրում է գաղտնի **խորհրդատվություն:**

Հետևում է **պաշտպանական և վերականգնողական միջոցառումների** իրականացմանը

Իրականացնում է ազդարարների պաշտպանության մեխանիզմների **արդյունավետության մոնիթորինգ և գնահատում**

Հանդես է գալիս **ազդարարների պաշտպանության** իրականացման վերաբերյալ **հրապարակային զեկույցներով** Տարեկան հաղորդման շրջանակներում **ամփոփում և հրապարակում է** ազդարարման հետ կապված հաշվետվությունը և **վիճակագրությունը և ապահովում է** դրանց **հրապարակայնությունը** (ՄԻՊ օրենք, հոդված 24, 30.2)

Գլխավոր դատախազություն

Ապահովում է **միասնական էլեկտրոնային հարթակ** մուտքագրված յուրաքանչյուր **հաղորդման հաշվառումը, քննարկումը,** իր իրավասությունների շրջանակներում **միջոցների ձեռնարկումը** և անհրաժեշտության դեպքում՝ **համապատասխան ակտի ընդունումը**

Շահերի բախման կամ վարքագծի կանոնների կամ անհամատեղելիության պահանջների կամ այլ սահմանափակումների կամ հայտարարագրման հետ կապված խախտումների մասին հաղորդումը **վերահասցեագրում է ԿԿՀ**

Հանցագործության հատկանիշներ պարունակող հաղորդումն ստուգելու նպատակով **վերահասցեագրում է օպերատիվ-հետախուզական գործունեություն** իրականացնող մարմնին

Այլ իրավասու մարմիններ





Հանրային շահերին ուղղված այլ վնասի կամ դրա **սպառնալիքի վերաբերյալ հաղորդումները,** ելնելով դրանում առկա տեղեկատվության բնույթից, քննության են առնվում իրավասություն ունեցող մարմինների կողմից:

Շարունակական մոնիթորինգ և բարելավում

Ազդարարման համակարգի արդյունավետ գործարկման համար առանցքային նշանակություն ունի շարունակական մոնիթորինգի և բարելավման մեխանիզմների ներդրումը: Այս գործառույթն իրականացնում է ազդարարման պատասխանատուն՝ ապահովելով խախտումների վերացումը և կանխարգելելով դրանց շարունակական բնույթը:

Միջազգային պրակտիկայում սահմանված է ներքին ազդարարման կանոնների վերանայման նվազագույն եռամյա ժամկետ: Այս մոտեցումը թույլ է տալիս պարբերաբար վերանայել և արդիականացնել ներքին կանոնակարգերը՝ հաշվի առնելով փոփոխվող միջավայրը և նոր մարտահրավերները:

Շարունակական մոնիթորինգի շրջանակներում իրականացվում են հետևյալ միջոցառումները՝

-  Համակարգի արդյունավետության պարբերական գնահատումների իրականացում՝ քանակական և որակական ցուցանիշների վերլուծության, ազդարարումների վիճակագրության վարման և արձագանքման ժամկետների մոնիթորինգի միջոցով:
-  Աշխատակիցներից և ծառայություն մատուցող անձանցից հետադարձ կապի ապահովում՝ անանուն հարցումների, ֆոկուս խմբային քննարկումների և առանձնագրույցների միջոցով:
-  Ստացված փորձի և առաջարկությունների հիման վրա պրակտիկայի բարելավում՝ լավագույն փորձի ուսումնասիրության և ներդրման, թույլ կողմերի վերհանման ու շտկման, նոր գործիքների և մեթոդների կիրառման միջոցով:
-  Օրենսդրական փոփոխությունների մշտադիտարկում և ազդարարման համակարգի համապատասխանեցում՝ իրավական ակտերի փոփոխությունների շարունակական վերլուծության, ներքին կանոնակարգերի արդիականացման և աշխատակիցների վերապատրաստումների միջոցով:

Այս բոլոր միջոցառումները միտված են ազդարարման համակարգի շարունակական կատարելագործմանը և արդյունավետության բարձրացմանը՝ ապահովելով ռիսկերի կառավարման մեխանիզմների ներդրում, պաշտպանության

Երաշխիքների ամրապնդում, թափանցիկության և հաշվետվողականության բարձրացում,
ինչպես նաև կազմակերպական մշակույթի զարգացում: