

<https://doi.org/10.59821/18294219-2026.1-vkn10>

Քրիստինե Մանուկյան

*ՀՀ գլխավոր դատախազության սպորինգի ծագումն ունեցող գույքի
բռնագանձման գործերով վարչության դատախազ*

ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԿԱՆՈՆՆԵՐԻ ՆՈՐՄԱՏԻՎ ԵՎ ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ԴՐՍԵՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ՝ ՀԻՄՆՎԱԾ ԳՈՐԾՈՂ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԻ ԵՎ ԱՌԱՋԻՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԻ ՎՐԱՄ¹

Համառոտագիր

Հանրային ծառայողների վարքագծի կանոնների պահպանումը հանդիսանում է պետական կառավարման արդյունավետության և հանրային վստահության ամրապնդման առանցքային պայման: Ժամանակակից պետական կառավարման պայմաններում, երբ հանրային սպասումները շարունակաբար աճում են, վարքագծի կանոնները ձեռք են բերում առանձնահատուկ կարևորություն:

Հոդվածի նպատակն է վերլուծել հանրային ծառայողների վարքագծի կանոնների իրավական և էթիկական հիմքերը, դրանց կիրառման ընթացակարգերը՝ համադրելով ՀՀ օրենսդրական դաշտը, պետական մարմինների փորձը և միջազգային պրակտիկան:

Հետազոտության արդյունքում հիմնավորվել է, որ վարքագծի կանոնների արդյունքում կիրառված կարգապահական տույժերի անհամաչափությունը, իսկ երբեմն՝ կանխարգելիչ մեխանիզմների թուլությունը խաթարում են պետական կառավարման արդյունավետությունը և հանրային վստահությունը: Ապացուցվել է, որ համաչափության, կանխատեսելիության և միատեսակության ապահովումը պահանջում է նորմատիվ բազայի հստակեցում, միասնական կիրառման չափորոշիչների ընդունում, ինչպես նաև՝ պարտադիր կանխարգելիչ և վերապատրաստման մեխանիզմների ներդրում:

Ստացված արդյունքները տեսական առումով զարգացնում են հանրային ծառայության ոլորտում վարքագծի կանոնների կիրառման վերաբերյալ իրավական գիտելիքները, իսկ գործնական առումով կարող են օգտագործվել օրենսդրական բարեփոխումների, մեթոդական ուղեցույցների և վերապատրաստման ծրագրերի մշակման ընթացքում:

Հիմնաբառեր – հանրային ծառայող, վարքագծի կանոններ, կարգապահական պատասխանատվություն, համաչափություն, կանխատեսելիություն, հանրային վստահություն, ծառայողական էթիկա, իրավական կարգավորում, կանխարգելիչ մեխանիզմներ, բարեփոխումներ:

¹ Հոդվածը ներկայացվել է 18.08.2025 թ., գրախոսվել է 16.09.2025 թ.:

1. Ներածություն

Պետական կառավարման համակարգի արդյունավետությունը պայմանավորված է, ի թիվս այլնի, հանրային ծառայողների կողմից դրսևորված վարքագծով: Հանրային ծառայողների վարքագիծը՝ որպես ծառայողական էթիկայի, կարգապահության արտահայտություն, ազդում է պետական համակարգի նկատմամբ հանրային ընկալման և վստահության մակարդակի վրա՝ այդպիսով ձևավորելով պետության՝ որպես իրավական և ժողովրդավարական ինստիտուտի հեղինակությունը: Սահմանված վարքագծային կանոնների խախտումը հանրային ծառայողի կողմից կարող է հանգեցնել ոչ միայն իրավական հետևանքների՝ կարգապահական պատասխանատվության միջոցների կիրառման ձևով², այլև խաթարել տվյալ մարմնի ինստիտուցիոնալ հեղինակությունը և ստվեր գցել ողջ պետական ծառայության վրա և հասարակության մոտ առաջացնել վերջինիս նկատմամբ վստահության նվազեցում:

Ժամանակակից հանրային կառավարման զարգացման փուլում ծառայողական էթիկայի և վարքագծի կանոնների պահպանումը ձեռք է բերում առանձնահատուկ կարևորություն: Կոռուպցիոն ռիսկերի առկայությունը, սոցիալական ցանցերում և հանրային միջավայրում հանրային ծառայողների վարքագծի թափանցիկ դիտարկումը, ինչպես նաև հանրային սպասումների բարձրացումը պահանջում են հստակ և համաչափ մեխանիզմներ՝ վարքագծի վերահսկման և խախտումների կանխարգելման համար: Վերջին տարիների կարգապահական վարույթների վիճակագրությունը, ինչպես նաև Մարդու իրավունքների պաշտպանի և Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի զեկույցները փաստում են, որ վարքագծի կանոնների խախտումները շարունակում են մնալ համակարգային խնդիր՝ ազդեցություն ունենալով պետական կառավարման արդյունավետության և հանրային վստահության վրա:

Սույն հոդվածի նպատակն է ներկայացնել և վերլուծել հանրային ծառայողների վարքագծի կանոնների նորմատիվ հիմքերը և դրանց գործնական կիրառման առանձնահատկությունները առանցքային պետական մարմինների փորձի օրինակով:

1.1. Հանրային ծառայողների վարքագծի կանոնների ընդունման նպատակը, նշանակությունը և իրավական հիմքերը

Հանրային ծառայողների վարքագծի կանոնները կազմում են հանրային ծառայության իրավական կարգավորման հիմնարար բաղադրիչը: Դրանք հիմնված են ոչ միայն Սահմանադրության դրույթների, այլև ոլորտային օրենսդրության, ենթաօրենսդրական ակտերի և պետական մարմինների ներքին կարգապահա-

² Բացառություն են կազմում քաղաքական պաշտոնները, քանի որ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 28-րդ հոդվածի 9-րդ մասի երկրորդ նախադասության համաձայն՝ կարգապահական պատասխանատվության վերաբերյալ դրույթները կիրառելի չեն քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձանց նկատմամբ:

կան կանոնակարգերի վրա: Նշված կանոնների նպատակը հանրային ծառայողի վարքագծի իրավական և էթիկական ստանդարտի ձևավորումն է, որի պահպանումը պարտադիր է բոլոր պաշտոնատար անձանց համար:

Հանրային ծառայության ոլորտի հիմնական կարգավորող ակտը «Հանրային ծառայության մասին» օրենքն (այսուհետ նաև՝ **Օրենք**³) է, որն ամրագրում է հանրային ծառայության հետ կապված իրավահարաբերությունների հիմնական շրջանակը:

Օրենքի 5-րդ գլուխը կարգավորում է բարեվարքության համակարգը՝ ներառելով ինչպես հանրային ծառայողների վարքագծի սկզբունքները, այնպես էլ այդ սկզբունքներից բխող վարքագծի կանոնները:

Ըստ Օրենքի՝ հանրային ծառայողը պարտավոր է պահպանել սահմանված սկզբունքներն ու կանոնները, իսկ դրանց խախտումը կարող է հանգեցնել կարգապահական պատասխանատվության⁴:

ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի «Բարեվարքություն» կրթական մոդուլում⁵ շեշտվում է, որ **վարքագծի կանոնների հիմնական նպատակներից է կանխել կոռուպցիան, բարձրացնել պետական ծառայողի էթիկական վարքագիծը և խթանել պետական կառույցների նկատմամբ հանրային վստահությունը**:

«Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին» Մարդու իրավունքների պաշտպանի (այսուհետ նաև՝ **ՄԻՊ**) 2024 թ. տարեկան հաղորդման 4-րդ գլխում արտահայտվել է հետևյալ միտքը.

«Նույն հարցի կապակցությամբ Քննչական կոմիտեից ստացված տեղեկության համաձայն՝ Կոմիտեն հետևողական է Կոմիտեի նախագահի հրամանով սահմանված վարքագծի կանոնները պահպանելու, համաձայն որոնց քննիչը պետք է լինի հարգալից, գերծ մնա վիրավորական, հեզմական արտահայտություններից, ժեստիկուլյացիայից և այլն: (...)

Միևնույն ժամանակ, ըստ Ներքին գործերի նախարարությունից ստացված պարզաբանման՝ ներկայումս մշակվում է «Ոստիկանության կարգապահական կանոնագիրք» Հայաստանի Հանրապետության նոր օրենքի նախագիծը (...). Ոստիկանության կարգապահական նոր կանոնագիրքը հստակ ակնկալիքներ է սահմանելու ծառայողների վարքագծի և գործողությունների վերաբերյալ, այն ապահովելու է, որպեսզի անցկացվի որակյալ ծառայողական քննություն, ծառայողներն իրենց հակաիրավական արարքների համար ենթարկվեն պատասխանատվության (...):»:

Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի (այսուհետ նաև՝ **Հանձնա-**

³ <https://www.arlis.am/hy/acts/203925>, ՀՕ-206-Ն, ընդունվել է 2018 թ. մարտի 23-ին ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից, ուժի մեջ է մտել 2018 թ. ապրիլի 9-ից (վերջին մուտք՝ 08.08.2025 թ.):

⁴ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 28-րդ հոդվածի 9-րդ մաս:

⁵ Ձեռնարկը ստեղծվել է «Հայաստանի բարեվարքություն» ծրագրի շրջանակներում ԱՄՆ միջազգային զարգացման գործակալության (ԱՄՆ ՄՁԳ) միջոցով:

ժողով) կողմից ընդունված «Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնները սահմանելու մասին» թիվ 01-Ն որոշմամբ⁶ (այսուհետ նաև՝ **Որոշում**) հաստատվել են հանրային ծառայողների համար ընդհանուր կիրառելի վարքագծի կանոններ:

Հանձնաժողովը «Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնները հաստատելու մասին» որոշման ընդունման հիմնավորմամբ⁷ (այսուհետ նաև՝ **Հիմնավորում**) շեշտել է, որ վարքագծի կանոնները նպաստում են հանրային ծառայողի բարեվարք կերպարի ձևավորմանը, թափանցիկության ու հաշվետվողականության բարձրացմանը և կոռուպցիոն ռիսկերի նվազեցմանը:

Հանրային ծառայողների վարքագծի կանոնները տարածվում են ոչ միայն ծառայողական գործունեության, այլև մասնավոր կյանքի վրա՝ նպատակ ունենալով խթանել բարձր էթիկական ստանդարտների պահպանումը ոչ միայն որպես մասնագիտական պարտավորություն, այլ նաև որպես կենսակերպի դրսևորում: Սա բխում է այն սկզբունքից, որ հանրային ծառայողը ներկայացնում է պետության շահը և հանրության վստահության կրողն է՝ **անկախ աշխատանքային ժամերից կամ ծառայողական իրավիճակից: Վարքագծի կանոնների տարածումը մասնավոր ոլորտի վրա միտված է ապահովելու հանրային ծառայողի՝ նաև հասարակական հարաբերություններում ազնվության, զսպվածության, բարեկրթության և պատասխանատվության դրսևորումն ու ցուցաբերումը, քանի որ նրա վարքագիծը կարող է անդրադառնալ պետական կառույցների նկատմամբ հասարակության ընկալման և վստահության մակարդակի վրա:** Այս համատեքստում, բարձր էթիկական ստանդարտների պահպանումը դիտարկվում է որպես հանրային ծառայողի սոցիալական և բարոյական պարտավորություն՝ ամրապնդելու իրավական պետության և արդարության սկզբունքները ոչ միայն աշխատանքային միջավայրում՝ մասնավորապես, այլև հանրային կյանքում ընդհանրապես:

Բացի Օրենքից, հանրային ծառայությունը կարգավորվում է նաև ոլորտային այլ օրենքներով՝ «Քաղաքացիական ծառայության մասին⁸», «Մաքսային ծառայության մասին⁹», «Դիվանագիտական ծառայության մասին¹⁰», «Հարկային ծառայության մասին¹¹» և այլ օրենքներով, որոնք սահմանում են համապատասխան ոլորտներին հատուկ կարգավորումներ:

Օրինակ՝ Մեծ Բրիտանիայի և Հյուսիսային Իռլանդիայի Միացյալ Թագավոր-

⁶ <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=164523> (վերջին մուտք՝ 08.08.2025թ.), ընդունվել է 2022 թ. հունիսի 17-ին:

⁷ <https://www.e-draft.am/projects/4098/justification> (վերջին մուտք՝ 08.08.2025 թ.)

⁸ <https://www.arlis.am/hy/acts/120807> (վերջին մուտք՝ 08.08.2025 թ.), ՀՕ-205-Ն, ընդունվել է 2018 թ. մարտի 23-ին ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից, ուժի մեջ է մտել 2018 թ. հուլիսի 1-ից:

⁹ <https://www.arlis.am/hy/acts/191173> (վերջին մուտք՝ 08.08.2025 թ.), ընդունվել է 2002 թ. հուլիսի 3-ին:

¹⁰ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=187778> (վերջին մուտք՝ 08.08.2025 թ.), ընդունվել է 2001 թ. հոկտեմբերի 24-ին:

¹¹ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=201754> (վերջին մուտք՝ 08.08.2025 թ.), ընդունվել է 2002 թ. հուլիսի 3-ին:

րությունում (այսուհետ նաև՝ **Մեծ Բրիտանիա**) հանրային ծառայողների կարգապահական պատասխանատվության հիմքերը սահմանվում են մի շարք իրավական փաստաթղթերով, այդ թվում՝ «Քաղաքացիական ծառայության վարքագիծ» օրենքով (Civil Service Code¹²), որտեղ ամրագրվում են նաև պետական ծառայողների պարտականություններն ու վարքագծի հիմնական սկզբունքները: Ծառայողները, ի թիվս այլնի, պարտավոր են պահպանել օրենքը, գործել ազնվորեն և անաչառ ("As a civil servant, you are appointed on merit on the basis of fair and open competition and are expected to carry out your role with dedication and a commitment to the Civil Service and its core values: integrity, honesty, objectivity and impartiality."):

Մեծ Բրիտանիայում գործում է նաև «Քաղաքացիական ծառայության կարգապահական կանոնակարգ» օրենքը (Civil Service Management Code¹³, որի 4.1 գլուխը (4.1 Conduct: General Principles and Rules) ներկայացնում է հանրային ծառայողներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու ընթացակարգերը և սահմանված կարգապահական պատասխանատվության ձևերը:

«Քաղաքացիական ծառայության կարգավիճակի մասին» օրենքի (Constitutional Reform and Governance Act 2010¹⁴), որը ևս գործում է Մեծ Բրիտանիայում, 5-րդ մասով ամրագրվում է հանրային ծառայողների վարքագծի կանոնադրքի պահպանման պարտականությունը¹⁵: Այս օրենսդրական բազան հնարավորություն է տալիս Մեծ Բրիտանիայի հանրային ծառայության համակարգին պահպանել վարքագծի բարձր չափանիշներ՝ ապահովելով կիրառված պատասխանատվության համաչափություն կատարված խախտման բնույթին և հանրային ծառայողներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու մեխանիզմների արդյունավետ կիրառում:

Իսկ, օրինակ, Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետությունում հանրային ծառայողների կարգապահական պատասխանատվությունն ամրագրված է «**Դաշնային կարգապահական օրենքով**» (Bundesdisziplargesetz¹⁶): Նշված օրենքը նախատեսում է կարգապահական պատժամիջոցներ՝ նկատողությունից մինչև պաշտոնի իջեցում կամ ազատում: Սահմանված իրավակարգավորումներով կարևոր է, որ յուրաքանչյուր վարույթ ընթանա սահմանված ընթացակարգով՝ ծառայողի իրավունքների պահպանմամբ:

Ֆրանսիայի Հանրապետությունում (այսուհետ նաև՝ **Ֆրանսիա**) կարգապահական պատասխանատվության հիմքերը ամրագրված են «Հանրային ծառայության ընդհանուր կանոնակարգ» օրենքով (Statut general de la fonction

¹² <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-code/the-civil-service-code> (accessed 08.08.2025)

¹³ <https://www.gov.uk/government/publications/civil-servants-terms-and-conditions> (accessed 08.08.2025)

¹⁴ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/25/contents> (accessed 08.08.2025)

¹⁵ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/25/part/1/chapter/1/crossheading/codes-of-conduct> (accessed 08.08.2025)

¹⁶ <https://www.buzer.de/BDG.htm> (accessed 08.08.2025)

publique¹⁷): Այն նախատեսում է կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու մեխանիզմների լայն շրջանակ՝ սկսած պարզ նկատողությունից մինչև պաշտոնից ազատում: Կարգապահական վարույթները սովորաբար ընթանում են հատուկ հանձնաժողովների ներգրավմամբ՝ գործընթացի թափանցիկությունն ու արդարությունն ապահովելու նպատակով:

Ամփոփելով ողջ վերոշարադրյալը՝ կարելի է ընդգծել, որ **հանրային ծառայողների վարքագծի կանոնների կիրառման հիմնական նպատակն է՝ բարձրացնել հանրային ծառայության բարեվարքության մակարդակը, կանխել հնարավոր հակաիրավական դրսևորումները և ամրապնդել հանրային վստահությունը պետական կառույցների նկատմամբ:**

Բացի հանրային ծառայողների վարքագծի կանոնների իրավական հիմքերից, անհրաժեշտ է անդրադառնալ նաև վերջիններիս էթիկական հիմքերին:

1.2. Հանրային ծառայողների վարքագծի կանոնների էթիկական հիմքերը

Հանրային ծառայողը գործառույթ է իրականացնում ոչ թե անձնական, այլ հանրային շահի սպասարկման նպատակով՝ առաջնորդվելով հասարակությանը ծառայելու գիտակցմամբ, անաչառությամբ, ազնվությամբ, հաշվետվողականությամբ, բարեխղճությամբ և բարձր էթիկական չափանիշներով:

Այս համատեքստում առանցքային է դեոնտոլոգիական¹⁸ էթիկայի դերը, որն ընդգծում է ոչ թե արարքների նպատակահարմարությունը, այլ դրանց բարոյական որակը: Դեոնտոլոգիական մոտեցման համաձայն՝ հանրային ծառայողը պարտավոր է ոչ թե առաջնորդվել նպատակով արդարացված միջոցներով, այլ խստորեն հետևել էթիկական և մասնագիտական պարտականություններին՝ անկախ հանգամանքներից կամ ակնկալվող արդյունքից: Այս տեսանկյունից հանրային ծառայողի վարքագծի հիմքում պետք է լինի պարտքի կատարումը՝ ազնվություն, արդարություն, հաշվետվողականություն և ծառայություն հանուն հանրային շահի: Ըստ այդմ՝ բարեվարքությունը հանրային ծառայողի համար ոչ միայն սահմանում է վարքագծի նորմեր, այլ նաև հաստատում է նրա պարտականության բարոյական հիմքերը, որոնք մնում են անփոփոխ՝ անկախ իրավիճակից:

Բարեվարքության համակարգի էթիկական հիմքերը ներառում են նաև փի-

¹⁷ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/droit-de-la-fonction-publique/le-code-general-de-la-fonction-publique-cgfp> (accessed 08.08.2025).

¹⁸ Տերմինը ներմուծել է Ջերեմի Բենթեմը իր «Դեոնտոլոգիա» կամ «Բարոյականության գիտություն» աշխատության մեջ՝ «բարոյականության տեսություն»-ը որպես «բարոյականության գիտություն» համարելու նպատակով: «Դեոնտոլոգիական» տերմինն իր ներկայիս իմաստով առաջին անգամ օգտագործել է Չարլի Դանբար Բրոուը իր «Էթիկական տեսության հինգ տեսակները» գրքում, որը հրատարակվել է 1930 թ.:

<https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D0%BE%D0%BD%D1%82%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F> (accessed 08.08.2025)

լիստփայական մակարդակում դիտարկումներ: Այն իրենից ներկայացնում է վարքագծի կանոնների, արժեքների ու նորմերի համադրություն, որոնք ձևավորում են այն սահմանները, որոնց ներսում անհատներն ու խմբերը կարող են գործել՝ առանց հասարակության վստահությունն ու կայունությունը խաթարելու:

Այս գաղափարը սերտորեն առնչվում է սոցիալական պայմանագրի տեսության մոդելի հետ: Տարբեր մտածողներ՝ Թոմաս Հոբսը, Ջոն Լոկը, Ժան-ժակ Ռուսոն, պատկերացնում էին սոցիալական պայմանագիրը որպես անտեսանելի համաձայնություն, որով մարդիկ, հրաժարվելով որոշ ազատություններից, իշխանություն են պատվիրակում պետությանը կամ իշխանության մարմիններին՝ իրենց պաշտպանելու ու հասարակական կարգ ապահովելու ակնկալիքով: Հանրային ծառայողները, այդ իմաստով, դառնում են պայմանագրի գործառնական մարմինները: Հանրությունն ակնկալում է, որ գործեն ոչ թե առաջնորդվելով անձնական շահերով, այլ հանրային բարեկեցության և արդարության սկզբունքներով: Երբ այդ սպասումները խախտվում են, քայքայվում է հանրային վստահությունը, և փաստացիորեն խախտվում է նաև սոցիալական պայմանագիրը: Այստեղ կարևոր է ընդգծել վստահության դերը՝ որպես պետության լեգիտիմության և սոցիալական համաձայնության առանցքային տարր: Եթե հանրությունը կորցնում է վստահությունը պետական համակարգի և հանրային ծառայողների նկատմամբ, ապա սոցիալական պայմանագրի հիմքերը սասանվում են, իսկ համակարգը դառնում է անկայուն:

Արիստոտելյան փիլիսոփայությունը լրացնում է այս պատկերացումը՝ առաջարկելով, որ առաքինությունը ոչ միայն արտաքին գործառնություն է, այլև ներքին բնավորություն և սովորություն: Նրա ըմբռնմամբ՝ **առաքինությունն աճում է գործողությունների միջոցով. մարդը չի դառնում արդար կամ բարեխիղճ՝ պարզապես ցանկանալով դա, այլ այդպիսի մարդ է դառնում՝ կատարելով արդար ու բարեկիրթ գործողություններ, անգամ իր առօրյայում և մասնավոր կյանքում:**

«Առաքինությունը սովորություն է, և մենք դառնում ենք արդար՝ արդար գործելով»¹⁹:

Նիկոմաքոսյան էթիկա, Արիստոտել, Ք. ա. 4-րդ դար

¹⁹ Aristotle-Nicomachean Ethics, book 2

<https://www.perseus.tufts.edu/hopper/text?doc=Perseus%3Atext%3A1999.01.0054%3Abook%3D2> (accessed 08.08.2025) - It is correct therefore to say that a man becomes just by doing just actions and temperate by doing temperate actions; and no one can have the remotest chance of becoming good without doing them - «Առաքինությունները մեզանում առաջանում են սովորության շնորհիվ. մենք ստանում ենք դրանք գործելով այնպես, ինչպես քաղաքներում գործում են օրենքները: Արդար գործելով՝ մենք դառնում ենք արդար, չափավոր գործելով՝ չափավոր, քաջ գործելով՝ քաջ», Νικομάχεια Ἠθικά, II գիրք, 1-ին և 2-րդ գլուխներ:

2. ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԿԱՆՈՆՆԵՐԻ ԽԱԽՏՄԱՆ ՀԵՏԵՎԱՆՔՆԵՐՆ ՈՒ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐԸ

2.1. Կարգապահական պատասխանատվության մեխանիզմները

Վարքագծի կանոնների խախտման դեպքում Հայաստանի Հանրապետությունում կիրառվում են իրավական պատասխանատվության տարբեր մեխանիզմներ՝ կախված խախտման բնույթից, ծանրությունից և ազդեցության շրջանակից: Օրենսդրորեն վարքագծի կանոնների խախտումը դիտարկվում է նաև կարգապահական խախտում, որի համար նախատեսվում են տարբեր կարգապահական տույժեր՝ սկսած նախազգուշացումից մինչև պաշտոնից ազատում:

Հանրային ծառայողների վարքագծի նկատմամբ վերահսկողությունն իրականացվում է միաժամանակ ինչպես համապատասխան պետական մարմինների ներքին վերահսկողական ստորաբաժանումների, դրա համար հատուկ սահմանված մարմինների, անձանց, այնպես էլ անկախ վերահսկող մարմինների՝ մասնավորապես՝ Հանձնաժողովի կողմից:

Օրինակ՝ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի համաձայն՝ ծառայողական քննության միջոցով ուսումնասիրվում են ոչ միայն ծառայողական պարտականությունների, այլև բարեվարքության խախտման դեպքերը: Նույն օրենքով սահմանվում է կարգապահական պատասխանատվության տեսակների դասակարգում. որպես թեթև տույժեր՝ սահմանված են նախազգուշացումը և նկատողությունը, իսկ խիստ տույժեր՝ խիստ նկատողությունը, հիմնական աշխատավարձի նվազեցումը՝ մինչև 20%-ով (բայց ոչ ավելի, քան բազային աշխատավարձի չափը), ինչպես նաև՝ ծառայության դադարեցումը: Այս միջոցները կիրառվում են անձի նկատմամբ բացառապես ծառայողական քննության արդյունքներով:

Նմանատիպ կարգավորումները պարունակում են ոլորտային այլ օրենսդրական ակտեր ևս: Օրինակ՝ «Դիվանագիտական ծառայության մասին» օրենքով նախատեսվում է էթիկայի հանձնաժողովի ձևավորում՝ վարքագծի կանոնների խախտումները ուսումնասիրելու համար, իսկ նման կանոնի խախտումը կարող է հանդիսանալ դիվանագիտական ծառայությունից ազատման հիմք: «Հարկային ծառայության մասին» և «Մաքսային ծառայության մասին» օրենքներում ևս ամրագրված են ծառայողական քննության իրավական հիմքերը, որոնք կարգավորվում են «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքին համաձայն: Եթե վարքագծի խախտումը դուրս է գալիս կարգապահական պատասխանատվության շրջանակներից և պարունակում է հանցագործության կամ վարչական զանցանքի տարրեր, օրինակ՝ կոռուպցիոն բնույթի գործողություններ, լիազորությունների չարաշահում և այլն, ապա հարցը տեղափոխվում է **նաև** քրեական կամ վարչական պատասխանատվության դաշտ՝ դառնալով իրավասու մարմինների քննության առարկա: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի²⁰ 222-րդ հոդվածով հստակ սահման-

²⁰ <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=199957> (վերջին մուտք՝ 08.08.2025 թ.), ՀՕ-124-Ն, ընդունվել է 2004 թ. նոյեմբերի 9-ին ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից, ուժի մեջ է մտել 2005 թ. հունիսի 21-ից:

վում է, որ կարգապահական պատասխանատվության կարող է ենթարկվել միայն կարգապահությունը խախտած աշխատողը:

«Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով սահմանված է, որ կարգապահական վարույթը պետք է ընթանա հատուկ ընթացակարգով, դրա ընթացքում ապահովվի ծառայողի՝ բացատրություն տալու իրավունքը, պահպանվեն սահմանված ժամկետները, իսկ ընդունված որոշումը պետք է լինի գրավոր, հիմնավորված և պատճառաբանված:

Ի դեպ, յուրաքանչյուր դեպքում քաղաքացիական ծառայողի նկատմամբ տույժ կիրառելիս պետք է հաշվի առնվեն, մասնավորապես, խախտման բնույթը, բովանդակությունը, այն հանգամանքները, որի պարագայում կատարվել է խախտումը, խախտման հետևանքները, նախկինում քաղաքացիական ծառայողի նկատմամբ կարգապահական տույժեր կիրառված լինելու և (կամ) խախտումներ կատարած լինելու հանգամանքները: Ըստ այդմ, կարելի է պնդել, որ կարգապահական խախտման մեջ մեղադրվող քաղաքացիական ծառայողի նկատմամբ կարգապահական տույժ նշանակելու ուղեգծում կարգապահական տույժ նշանակողը ունի որոշակի հայեցողական լիազորություն՝ ընտրելու այս կամ այն կարգապահական տույժ՝ կախված վերը թվարկված հանգամանքներից: Հետևապես, կարգապահական տույժ կիրառելիս առանձնակի կարևորություն է տրվում տույժի նշանակման անհրաժեշտությունը հիմնավորելու պարտականությանը՝ պայմանավորված թույլ տրված արարքի և կիրառված պատասխանատվության միջոցի միջև ողջամիտ հավասարակշռությամբ:

Վճռաբեկ դատարանի թիվ ՎԴ/6781/05/12 վարչական գործով²¹ արտահայտված դիրքորոշումը հստակեցնում է, որ վարչական ակտի ընթացակարգային թերությունները որոշ դեպքերում չեն հանգեցնում դրա անվավերության, եթե դրանք չեն խաթարում ակտի նյութական իրավաչափությունը և անձի արդյունավետ պաշտպանության իրավունքը: Այս մոտեցումը կարևոր է, քանի որ հավասարակշռում է ընթացակարգային և նյութական իրավունքի բաղադրիչները: Միևնույն ժամանակ, այն նաև վտանգ է պարունակում՝ թույլ տալով որոշակի ընթացակարգային թերությունների հանդուրժում, ինչը կարող է նվազեցնել վարչարարության թափանցիկության չափանիշները:

2.2. Հանրային ծառայողների վարքագծի վերահսկողության և կարգապահական ընթացակարգերի իրականացումը՝ առանցքային մարմինների օրինակով

«Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին» ՄԻՊ-ի 2024 թ. տարեկան հաղորդմամբ արձանագրվել է, որ 2024 թ. ընթացքում ՄԻՊ-ի աշխատակազմում իրականացված ուսումնասիրությունները վկայում են, որ ստուգում-

²¹ <https://www.arlis.am/documentView.aspx?docID=97974> (վերջին մուտք՝ 08.08.2025 թ.)

ների ընթացքում պետական մարմինների ծառայողների գործունեության թափանցիկության ապահովման խնդիրը շարունակում է մնալ արդիական: ՄԻՊ-ի տարեկան հաղորդման կազմման նպատակով ներկայացված համապատասխան հարցադրմանն ի պատասխան՝ Պետական եկամուտների կոմիտեից պարզաբանել են, որ 2024 թ. ընթացքում ՀՀ ՊԵԿ ներքին անվտանգության վարչության ծառայողական քննությունների և վարքագծի (էթիկայի) կանոնների բաժնի կողմից անցկացվել են թվով 7 ծառայողական քննություններ, որոնց արդյունքում մեկ ծառայող ենթարկվել է կարգապահական պատասխանատվության: Միաժամանակ, մեկ այլ ծառայող ենթակա է եղել կարգապահական պատասխանատվության, սակայն հաշվի առնելով «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 21-րդ հոդվածի 5-րդ մասով նախատեսված կարգապահական տույժ կիրառելու համար սահմանված ժամկետները՝ ծառայողական քննությունը դադարեցվել է: Կոմիտեի պարզաբանումների համաձայն՝ ՊԵԿ հարկային և մաքսային մարմինների ծառայողական քննություն անցկացնող հանձնաժողովի կողմից կայացված եզրակացությունների արդյունքում հայտնաբերված խախտումները հետագայում բացառելու նպատակով ՊԵԿ նախագահի կողմից տրվել են համապատասխան հանձնարարականներ: Ըստ ՊԵԿ-ի տրամադրած տեղեկատվության՝ ՊԵԿ ներքին անվտանգության վարչության աշխատակիցների կողմից իրականացված շրջայցերի ընթացքում, անձնակազմի հետ տարվող աշխատանքներում ծառայողներին հանձնարարել են պահպանել «Հարկային ծառայության մասին», «Մաքսային ծառայության մասին», «Հանրային ծառայության մասին», «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքների և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի պահանջները և անշեղորեն առաջնորդվել ՊԵԿ նախագահի համապատասխան հրամաններով և հանձնարարականներով, ինչպես նաև խստագույնս պահպանել հարկային և մաքսային ծառայողների վարքագծի կանոնները՝ համակարգում բացառելով հարկ վճարողների շահերի ոտնահարման, նրանց գործունեության խոչընդոտման, անհարկի միջամտության, ճնշումների գործադրման, ինչպես նաև կոռուպցիոն ռիսկերը²²:

Քննչական կոմիտեի 2024 թ. գործունեության մասին հաղորդման²³ համաձայն՝ Քննչական կոմիտեի կարգապահական հանձնաժողովը 2024 թ. ընթացքում հարուցել է 53 կարգապահական վարույթ՝ 73 ինքնավար պաշտոն զբաղեցնող անձանց նկատմամբ, որոնցից 60-ի արարքներում հաստատվել է կարգապահական խախտման փաստերի առկայությունը և նրանց մեղավորությունը: Արդյունքում՝ միջնորդություններ են ստացվել 1 հոգու նկատմամբ՝ «պաշտոնի իջեցում

²² <https://www.ombuds.am/images/files/4d1335361f1f7e9fbcc1cfc10679701e.pdf> տե՛ս էջեր 778-779, (վերջին մուտք՝ 08.08.2025 թ.)

²³ <https://www.investigative.am/storage/files/haghvordvoun-2024.pdf> տե՛ս էջեր 35-36, (վերջին մուտք՝ 08.08.2025 թ.)

մեկ աստիճանով», 4-ի նկատմամբ՝ «պաշտոնից ազատում» կարգապահական տույժեր կիրառելու հնարավորության հարցը քննարկելու վերաբերյալ, 7-ի արարքներում հաստատվել է կարգապահական խախտման փաստերի առկայությունը, սակայն բացակայել է վերջիններիս մեղավորությունը:

ՀՀ գլխավոր դատախազի՝ ՀՀ դատախազության գործունեության վերաբերյալ 2024 թ. հաղորդման²⁴ համաձայն՝ հաշվետու ժամանակահատվածում իրականացվել է 43 ուսումնասիրություն 49 դատախազի նկատմամբ: Ուսումնասիրություն իրականացնելու համար հիմք է հանդիսացել մինչդատական վարույթի օրինականության նկատմամբ դատավարական ղեկավարման և դատախազական հսկողության ընթացքում թույլ տրված առերևույթ թերությունները, ինչպես նաև նյութական ու դատավարական նորմերի, **դատախազի վարքագծի կանոնների առերևույթ խախտումները**: Վերոհիշյալ ուսումնասիրություններն իրականացնելու համար առիթ են հանդիսացել քաղաքացիների դիմում-բողոքները, ՀՀ գլխավոր դատախազին ներկայացված գեկուցագրերը: **Իրականացված ուսումնասիրությունների արդյունքներով 7 դեպքով 8 դատախազի կողմից թույլ տրված վարքագծի կանոնների և ծառայողական պարտականությունների խախտումները քննարկվել են ՀՀ գլխավոր դատախազի կամ ոլորտը համակարգող՝ ՀՀ գլխավոր դատախազի տեղակալի մոտ տեղի ունեցած օպերատիվ խորհրդակցություններում, 28 դեպքով 30 դատախազի նկատմամբ ծառայողական քննության արդյունքներով ծառայողական պարտականությունների կատարման, օրենքի պահանջների կամ վարքագծի կանոնների խախտումներ չեն հայտնաբերվել: 2 դեպքով 2 դատախազի նկատմամբ ծառայողական քննությունը դադարեցվել է, քանի որ վերջիններս ազատվել են զբաղեցրած պաշտոնից՝ սեփական դիմումի համաձայն: 1 դեպքով 1 դատախազի նկատմամբ ծառայողական քննության արդյունքներով ՀՀ գլխավոր դատախազին առընթեր էթիկայի հանձնաժողովի կողմից որոշում է կայացվել չհարուցել կարգապահական վարույթ: 1 դեպքով 2 դատախազի նկատմամբ իրականացվող ուսումնասիրությունը 2025 թ. հունվարի 1-ի դրությամբ դեռևս ավարտված չի եղել: 5 դեպքով 6 դատախազի նկատմամբ ուսումնասիրության արդյունքում հարուցվել են կարգապահական վարույթներ, իսկ 3 դեպքով 3 դատախազի նկատմամբ, առանց ուսումնասիրության, հարուցվել են կարգապահական վարույթներ: Իրականացվել է 8 կարգապահական վարույթ 9 դատախազի նկատմամբ (1 կարգապահական վարույթ իրականացվել է 2 դատախազի նկատմամբ): **Իրականացված կարգապահական վարույթների արդյունքներով 1 դատախազի նկատմամբ նշանակվել է «նկատողություն» տեսակի տույժ, 4 դատախազ ազատվել են կարգապահական տույժից, 1 դատախազի կողմից թույլ տրված խախտումները քննարկվել են ՀՀ գլխավոր դատախազի տեղակալի մոտ տեղի ունեցած օպերատիվ խորհր-****

²⁴ https://www.prosecutor.am/storage/dynamic_web_pages/dyn_page_293_4498337360.pdf (վերջին մուտք՝ 08.08.2025 թ.)

դակցությունում: 3 կարգապահական վարույթ 2025 թ. հունվարի 1-ի դրությամբ դեռևս ավարտված չի եղել:

«Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» օրենքի²⁵ 23-րդ հոդվածով սահմանվում են Հանձնաժողովի գործառնությունները, որոնցից են, ի թիվս այլնի, հանրային պաշտոն և հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնող **անձանց վարքագծի սկզբունքների մեկնաբանման, ինչպես նաև հանրային ծառայողի վարքագծի տիպային կանոնների պահպանման միասնականությունն ապահովելը:**

Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի 2024 թ. գործունեության վերաբերյալ տարեկան հաղորդման²⁶ համաձայն՝ *Հանձնաժողովը ողջունում է այն հանգամանքը, որ Տիպային կանոններին համահունչ արդեն իսկ ընդունվել են մաքսային, հարկային, փրկարար, զինվորական, ազգային անվտանգության մարմիններում, հակակոռուպցիոն, հարկադիր կատարման ծառայողների վարքագծի կանոնները: (...) Այսպես, դեռևս չեն ընդունվել ոստիկանության, էկոպարեկային, դատական կարգադրիչների, քրեակատարողական ծառայողների, ինչպես նաև համայնքային վարչական և հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարքագծի կանոնները: Բացի այդ, դիվանագետի էթիկայի կանոնները, քաղաքացիական ծառայողների, պրոբացիայի ծառայողների վարքագծի կանոնները էականորեն տարբերվում և որոշ դեպքերում անգամ հակասում են Տիպային կանոններին ինչպես կառուցվածքի, այնպես էլ բովանդակության տեսանկյունից: (...) Ուսումնասիրությունների արդյունքներով հաշվետու ժամանակաշրջանում հարուցվել է վարքագծի կանոնների առերևույթ խախտման վերաբերյալ 5 վարույթ: Մեկ դեպքում Հանձնաժողովը որոշում է կայացրել նախաձեռնել վարույթ, որը, սակայն, հարուցվել է 2025 թ.: 11 դեպքում Հանձնաժողովը եզրահանգել է, որ բացակայում են վարույթի հարուցման հիմքերը, որոնցից 4 դեպքում՝ պայմանավորված առերևույթ խախտման բացակայությամբ, 4 դեպքում՝ ելնելով այն հանգամանքից, որ դիմումը վերաբերել է Վարքագծի կանոնագրքի սուբյեկտ չհանդիսացող պաշտոնատար անձի, և 3 դեպքում՝ նկատի ունենալով, որ դիմումը ներկայացվել է մինչև Վարքագծի կանոնագրքի ուժի մեջ մտնելը: Հարուցված վարույթներից 1-ը վերաբերել է պետական քաղաքական և վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի (ՆԳ նախարարի տեղակալ-ոստիկանության պետի), մեկը՝ պետական հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող անձի (պատգամավորի օգնականի), իսկ 3-ը՝ համայնքային քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձանց (համայնքի ղեկավարների և համայնքի ղեկավարի տեղակալի): Հարուցված 5 վարույթներից 3-ը կասեցվել են՝ պայմանավորված այն հանգամանքով, որ նույն դեպքի վերաբերյալ նախաձեռնվել է քրեական վարույթ: 2024 թ. ավարտվել է 2 վարույթ, որոնց արդյունքներով Հանձնաժողովն ընդունել է վարքագծի կանոնի խախտման*

²⁵ <https://www.arlis.am/hy/acts/204201> (վերջին մուտք՝ 08.08.2025թ.), ընդունվել է 2017 թ. հունիսի 9-ին:

²⁶ <https://cpcarmenia.am/wp-content/uploads/2025/05/%D4%B1%D4%BA-%D5%B0%D5%A1%D5%B2%D5%B8%D6%80%D5%A4%D5%B8%D6%82%D5%B4-2024%D5%A9-1.pdf> (վերջին մուտք՝ 08.08.2025 թ.).

վերաբերյալ 2 եզրակացություն՝ Երևանի քաղաքապետի և ՀՀ ներքին գործերի նախարարի տեղակալ-նախկինապետի վերաբերյալ: Երկու վարույթի արդյունքում էլ արձանագրվել է Վարքազի կանոնագրի 36-րդ և 37-րդ կետերի խախտում, որոնք վերաբերում են բարենկրթություն, քաղաքավարություն, նրբանկատություն, զսպվածություն ցուցաբերելու, անձանց պատիվն ու արժանապատվությունը հարգելու պարտականություններին: Ընդ որում՝ երկու վարույթով էլ արձանագրված խախտումը վերաբերել է հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի կողմից զսպվածություն ցուցաբերելու պահանջը չկատարելուն և անձանց արժանապատվությունը վիրավորելուն, մի դեպքում՝ ավագանու անդամի, մյուս դեպքում՝ հավաքի մասնակիցների»:

Այսպիսով, հանրային ծառայության ոլորտում պատասխանատվության մեխանիզմների արդյունավետ կիրառումը մի կողմից նպաստում է բարեվարքության ամրապնդմանը և իրավաչափության մշակույթի ձևավորմանը, մյուս կողմից՝ ապահովում է հանրային վերահսկողության իրավական գործիքակազմի կենսունակությունն ու կանխարգելման մեխանիզմների գործունակությունը: Նշված մեխանիզմների իրագործման գործում մեծ կարևորություն է տրվում Հանձնաժողովին, որը մեծապես վերահսկող-կարգավորիչ գործառույթ է իրականացնում:

Օրինակ՝ համանման հարաբերությունները Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներում կարգավորվում են «Զաղաքացիական ծառայության բարեփոխումների ակտ» օրենքով (Civil Service Reform Act²⁷): Օրենքը նախատեսում է պատժամիջոցների լայն շրջանակ, իսկ բողոքարկման գործառույթը վերապահված է Մերիտ համակարգի պաշտպանության խորհրդին (Merit Systems Protection Board²⁸)՝ որպես անկախ կառույց՝ վերահսկողություն իրականացնելու նպատակով:

3. ԴԱՏԱԿԱՆ ՊՐԱԿՏԻԿԱՆ, ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԿԱՆՈՆՆԵՐԸ ԵՎ ԿԱՐԳԱՊԱՀԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՍՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ

Դատական պրակտիկան հանդիսանում է առանցքային գործիք հանրային ծառայության ոլորտում վարքագծի կանոնների խախտման դեպքում նշանակվելիք կարգապահական պատասխանատվության միջոցների իրավաչափության և արդարացիության վերահսկման հարցում:

Դատարանների կողմից կայացվող ակտերը ոչ միայն հանդիսանում են կոնկրետ վեճերի լուծման միջոց, այլև ձևավորում են համապատասխան պրակտիկա՝ վերաժվելով կիրառական նախադեպերի, որոնք էական նշանակություն ունեն առկա պրակտիկայի կայունացման և իրավունքի կանխատեսելիության ապահովման համար:

Հանրային ծառայողները, վիճարկելով իրենց նկատմամբ կիրառված կարգապահական պատասխանատվության միջոցները, գերակշռող մասով հղում են

²⁷ <https://www.eeoc.gov/history/civil-service-reform-act-1978> (accessed 08.08.2025).

²⁸ <https://www.mspb.gov/> (accessed 08.08.2025).

կատարում դրանց՝ իրավական հիմնավորումների բացակայությանը, ապացուցողական բազայի բավարար չլինելուն, ընթացակարգային խախտումներին, ինչպես նաև խիստ անհամաչափությանը՝ նկատի ունենալով կատարված խախտման բնույթը և դրա ծանրությունը:

Դատարանները, իրականացնելով գործերի բազմակողմանի ուսումնասիրություն, կարևորում են ոչ միայն յուրաքանչյուր առանձին դատական գործով քննության արդյունքում վրա հասնող ելքը, այլև բուն կարգապահական վարույթի ընթացքում ձևավորված ընթացակարգի պահպանումը, ինչպես նաև դրա օրինականությունը: Ըստ այդմ՝ կենտրոնական դեր է վերապահվում վարքագծի խախտման արդյունքում վրա հասած կարգապահական պատասխանատվության գործընթացի արդյունքում ընդունված ակտերի հիմնավորվածությանը:

Վճռաբեկ դատարանը իր արտահայտած իրավական դիրքորոշումներում²⁹ բազմիցս ընդգծել է, որ վարչական ակտի հիմնավորվածությունը դրա օրինականության հիմնական բաղադրիչն է, քանի որ սպահովում է անձի՝ արդյունավետ դատական պաշտպանության իրավունքի լիարժեք իրագործումը³⁰: Հանրային ծառայողի վերաբերյալ՝ վերջինիս կողմից վարքագծի կանոնների ենթադրյալ խախտման վերաբերյալ ընդունվող ակտի **հիմնավորման բացակայությունը** կարող է լրջորեն խաթարել իրավական կանխատեսելիության և վստահության սկզբունքները:

Դատարանները, մշտապես անդրադառնալով համաչափության սկզբունքին, հաստատում են, որ պատասխանատվության միջոցը չի կարող գործել պատժիչ մեխանիզմի տրամաբանության շրջանակներում: Այն պետք է ծառայի բացառապես հանրային շահի պաշտպանությանը, ծառայողական էթիկայի և պետական կառավարման արդյունավետության ապահովմանը: Նպատակը պետք է հանդիսանա ոչ թե ամեն գնով կատարած անձին պատժելը, այլ վտանգի տակ գտնվող հանրային շահի պաշտպանությունը, ծառայողական էթիկայի և պետական կառավարման արդյունավետությունը:

Նշված վերլուծությունից բխում է, որ եթե վարչական մարմինը վարչական ակտ կայացնելիս ունի հայեցողական լիազորություն, ապա վարչական ակտի հիմնավորումներից պետք է պարզ լինեն այն նկատառումները, որոնց վրա հիմնվելով՝ վարչական մարմինն ընտրել է տվյալ լուծումը, այլ ոչ թե մեկ ուրիշը:

Դատարանների կողմից կայացվող դատական ակտերը՝ վճիռներն ու որոշումները, ոչ միայն վերականգնում են ծառայողի խախտված իրավունքները, այլև հանդիսանում են իրավական ուղենիշներ հանրային ծառայության համակարգում կարգապահական վարույթի իրականացման համար:

²⁹ Տե՛ս «Ինելկոբանկ» ՓԲԸ-ն ընդդեմ ՀՀ արդարադատության նախարարության դատական ակտերի հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության թիվ ՎԴ/2127/05/11 վարչական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 18.07.2014 թ. որոշումը:

³⁰ Տե՛ս Գիթա Հեղարքիմարանջեհն ընդդեմ ՀՀ ոստիկանության անձնագրային և վիզաների վարչության թիվ ՎԴ/6781/05/12 վարչական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 30.04.2015 թ. որոշումը:

Ըստ վիճակագրության՝ հանրային ծառայողների բողոքների մեծ մասը վերաբերում է օրենքով սահմանված ընթացակարգերին՝ իրականացված կարգապահական վարույթի և դրա արդյունքում կայացված որոշումների անհամապատասխանությանը: Հիմնականում նշվում է, որ խախտվել են կարգապահական վարույթի իրականացման ձևական և բովանդակային պահանջները՝ մասնավորապես ծառայողին պատշաճ ծանուցելու, նրա դիրքորոշումը և բացատրությունները լսելու, ինչպես նաև անաչառ և բազմակողմանի քննության ապահովման պարտականությունները: Որպես օրինակ կարելի է հիշատակել թիվ ՎԴ/9941/05/20 վարչական գործը³¹, որով Վարչական դատարանը անվավեր ճանաչեց կարգապահական տույժ նշանակելու մասին հրամանը, քանի որ ծառայողը գրկված էր եղել իր լաված լինելու իրավունքից: Այս որոշումը փաստացի ամրապնդում է «լաված լինելու իրավունքի» առանցքային դերը կարգապահական վարույթում՝ հաստատելով, որ ընթացակարգային իրավունքների խախտումը ինքնին կարող է հիմք հանդիսանալ պատասխանատվության միջոցը վերացնելու համար՝ անկախ խախտման ծանրությունից:

Մյուս կողմից, թիվ ՎԴ/0929/05/20 վարչական գործով³² Հայցվորը վիճարկել է իր վերաբերյալ ընդունված հրամանը, որով կարգապահական կոպիտ խախտման՝ թմրամիջոցներ օգտագործելու համար համապատասխան պաշտոնատար անձը ազատվել է ՀՀ ոստիկանությունում ծառայությունից: Տվյալ դեպքում Հայցվորը հրամանի վիճարկման հիմքում դրել էր այն հանգամանքը, որ թույլ չի տվել կարգապահական կոպիտ խախտում, ինչպես նաև՝ պետական մարմինը, որտեղ աշխատել է Հայցվորը, չի իրականացրել պատշաճ վարչարարություն, այն է՝ հրամանն ընդունել է բազմակողմանի, օբյեկտիվ և լրիվ քննության ապահովման սկզբունքի խախտմամբ: Վարչական դատարանը կրկին բավարարել է ներկայացված հայցը՝ հիմնվելով այն փաստի վրա, որ գործատուն չի ապահովել բազմակողմանի և օբյեկտիվ քննություն: Այս մոտեցումը փաստում է, որ անաչառության սկզբունքի խախտումը դատական վերահսկողության պայմաններում անընդունելի է և հանգեցնում է պատասխանատվության միջոցների վերացման:

Հանրային ծառայողները, դիմելով դատական պաշտպանության, նաև նշում են, որ կիրառված կարգապահական պատասխանատվության միջոցը հիմնավորված և իրավաչափ չի եղել: Վերջիններս շեշտադրում են, որ պատասխանատվության միջոցը կիրառվել է անհիմն, առանց բավարար ապացույցների, կամ որ այն խիստ անհամաչափ է թույլ տված ենթադրյալ խախտման ծանրության նկատմամբ: Հաճախ նշվում է, որ պատժի խստությունը չի բխել հանրային ծառայողի գործողություններից կամ պատճառած հետևանքներից: Ներկայացված պահանջների ուսումնասիրությունից ակնհայտ է դառնում, որ բազմաթիվ դեպքերում հանրային ծառայողները պնդում են, թե կարգապահական վարույթը

³¹ https://datalex.am:443/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809953030 (վերջին մուտք՝ 08.08.2025 թ.).

³² https://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809943124 (վերջին մուտք՝ 08.08.2025 թ.).

նախաձեռնել և իրականացրել են անձնական հակակրանքի կամ շահադիտական նկատառումներով, իսկ որոշումները կայացվել են կողմնակալ և անաչառությամբ գուրկ մոտեցմամբ:

Հանրային ծառայողները հաճախ ուշադրություն են հրավիրում կարգապահական վարույթների և ծառայողական քննությունների ընթացքում օրենքով սահմանված ժամկետների խախտումների վրա: Նշվում է, որ վարույթը իրականացվել և ընթացել է օրենքով կամ ներքին կարգավորող ակտերով սահմանված ժամկետներից ուշ, ինչը հիմք է հանդիսացել կասկածի տակ առնելու իրականացված կարգապահական վարույթի օրինականությունը:

Պետական մարմինների տեսանկյունից՝ վարքագծի կանոնների խախտման արդյունքում իրականացվելիք կարգապահական վարույթները և դրանց արդյունքում պատասխանատվության միջոցների կիրառումը հիմնված են հանրային ծառայության կարգապահության համակարգի պահպանման, պետական կառավարման արդյունավետության բարձրացման և հանրային վստահության ապահովման առաջնահերթ նպատակների վրա:

Պետական մարմինները կարգապահական վարույթներ իրականացնելիս առաջնորդվում են հանրային ծառայողի ծառայողական պարտականությունների պատշաճ կատարման և վարքագծի կանոնների անշեղ պահպանման անհրաժեշտությամբ: Երբ հանրային ծառայողների մոտ արձանագրվում են խախտումներ, դրանք դիտարկվում են ոչ միայն որպես անհատական վարքագծային խնդիրներ, այլև որպես համակարգային ռիսկեր, որոնք կարող են վնասել հանրային կառավարման արդյունավետությանը և պետական մարմնի հեղինակությանը: Այդ պատճառով կարգապահական վարույթների իրականացումն ու պատասխանատվության միջոցների կիրառումը ծառայում են որպես կանխարգելիչ միջոց՝ վարքագծի կանոնների խախտման դրսևորումները վերահսկելու և ապօրինի կամ անբարեխիղճ գործունեությունը բացառելու համար:

Կարգապահական վարույթների նպատակն է ոչ թե անձի նկատմամբ պատժիչ միջոցների դրսևորումը, այլ հանրային շահի պաշտպանումը և պետական մարմնի բնականոն և արդյունավետ գործունեության ապահովումը:

Այսպիսով, ղեկավարվելով ողջ վերոշարադրյալով, կարելի է նշել, որ դատական պրակտիկան կարևոր դեր ունի հանրային ծառայության ոլորտում կարգապահական պատասխանատվության միջոցների իրավաչափության և համաչափության վերահսկման գործում: Ուսումնասիրված դատական գործերից պարզ է դառնում, որ դատարանները հատկապես մեծ ուշադրություն են դարձնում ընթացակարգային երաշխիքներին՝ լսվելու իրավունք, անաչառ քննություն, պատշաճ ծանուցում, ժամկետների պահպանում: Սա համահունչ է հողվածի հիպոթեզին այն մասով, որ վարքագծի կանոնների արդյունավետ կիրառումը կախված է ոչ միայն նորմերի բովանդակությունից, այլև դրանց կիրառման ընթացակարգի թափանցիկությունից և կանխատեսելիությունից: Դատական ակ-

տերով ոչ միայն վերականգնվում են խախտված իրավունքները, այլև ձևավորում է իրավակիրառ պրակտիկա՝ նպաստելով հանրային ծառայության ոլորտում կարգապահության, կանխատեսելիության և արդարության ամրապնդմանը:

4. ԱՌԿԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ԵՎ ԲԱՐԵՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅՈՒՆԸ

Հանրային ծառայությունում կարգապահական պատասխանատվության իրավակարգավորման և դրա գործնական կիրառման ընթացակարգում առկա են մի շարք հիմնարար խնդիրներ, որոնք հանգեցնում են համակարգի արդյունավետության նվազման և իրավունքի կանխատեսելիության թուլացման: Այս պարագայում անհրաժեշտ է կատարել իրավական և գործնական բարեփոխումներ, որոնք հնարավորություն կտան ամրապնդել կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու մեխանիզմների համաչափությունն ու արդարությունը՝ ապահովելով պետական ծառայության բարեխիղճ և արդյունավետ գործունեության շարունակականություն:

1. **Կանոնների և չափորոշիչների միատեսակեցման բացակայություն:** Տարբեր պետական մարմիններում գործող վարքագծի կանոնները և դրանց խախտման համար սահմանված պատասխանատվության չափորոշիչները զգալիորեն տարբերվում են: Որոշ մարմիններում վարքագծի կանոնները դեռևս չեն ընդունվել, ինչի հետևանքով առաջանում է իրավական անորոշություն: Որպես լուծման տարբերակ՝ առաջարկվում է Օրենսդրորեն ամրագրել միասնական «**Վարքագծի կանոնների կիրառման կարգ**», որը պարտադիր կլինի **բոլոր** պետական մարմինների համար՝ թույլ տալով միայն նեղ մասնագիտացված ոլորտներում սահմանել լրացուցիչ խստացված կամ տարբերվող պահանջներ:
2. **Կանխարգելիչ մեխանիզմների թուլություն:** Գործող համակարգը հիմնականում արձագանքում է արդեն տեղի ունեցած խախտումներին՝ սահմանափակվելով տույժերի կիրառմամբ: Միջանկյալ վերահսկողության, ռիսկերի վաղ հայտնաբերման և կանխարգելման գործիքակազմը բացակայում է: Որպես լուծման տարբերակ՝ առաջարկվում է մշակել պարտադիր կանխարգելիչ վերահսկողության ծրագիր, որը կներառի ծառայողների վարքագծի վերաբերյալ մոնիթորինգի իրականացում:
3. **Վերապատրաստման և մեթոդական ուղեցույցների բացակայություն:** Ծառայողները հաճախ չունեն հստակ գործնական չափորոշիչներ վարքագծի պահանջների կատարման համար: Վերապատրաստման ծրագրերը հիմնականում մեկնազամյա են և չեն ապահովում գիտելիքների շարունակական թափմացում: Որպես լուծման տարբերակ՝ առաջարկվում է մշակել և ներդնել պարտադիր տարեկան վերապատրաստման համակարգ՝ ծառայողական էթիկայի, վարքագծի կանոնների

և դրանց խախտման հետևանքների վերաբերյալ: Հաստատել մեթոդական ուղեցույցներ յուրաքանչյուր պետական մարմնի համար՝ պարզաբանելով վարքագծի կանոնների կիրառման պրակտիկ օրինակներ:

4. Առկա իրավական դաշտում նկատվում են որոշակի բացեր, որոնք նպաստում են իրավական անորոշության և անընդհատ վեճերի առաջացմանը: Օրինակ՝ որոշ պետական մարմիններ դեռևս չեն ընդունել իրենց տիպային վարքագծային կանոնների ուղենիշները, ինչը հանդիսանում է լուրջ խնդիր:

Որպես խնդիր կարելի է դիտարկել նաև տարբեր պետական մարմինների միջև կարգապահական պատասխանատվության կիրառման **միատեսակ մոտեցումների բացակայությունը**, ինչը թուլացնում է օրենսդրական պահանջների միատարրությունը և ընդհանրապես պետական ծառայության միասնականության սկզբունքը: Այս առումով առաջնային է ընդունել միատարր իրավակարգավորումներ և մշակել մասնագիտական ուղեցույցներ, որոնք կհստակեցնեն համաչափության և կանխատեսելիության չափանիշները, ինչպես նաև կնպաստեն միասնական պրակտիկայի ձևավորմանը:

Այսպիսով, առաջարկվող բարեփոխումներն ուղղված են պետական ծառայության արդիականացմանն ու պրոֆեսիոնալիզմի բարձրացմանը, ինչն առանցքային նշանակություն ունի հանրային վստահության ամրապնդման և արդյունավետ, արդար կառավարման հաստատման գործում: Նույնիսկ իրավական տեսանկյունից՝ կարգապահական պատասխանատվության գործիքակազմի բարելավումը կոյուրացնի պետական մարմինների և դատական համակարգի աշխատանքը:

5. ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Վարքագծի կանոնների և կարգապահական պատասխանատվության արդյունավետ համակարգի ստեղծումը պահանջում է ոչ միայն նորմատիվ բազայի առկայություն, այլև գործնական, կանխատեսելի և միատեսակ կիրառման մեխանիզմներ:

Ներկայացված հետազոտության արդյունքները, որոնք հիմնված են նորմատիվ կարգավորումների, դատական պրակտիկայի և գործնական կիրառության համադրական վերլուծության վրա, թույլ են տալիս արձանագրել, որ վերլուծված վիճակագրական և փաստական տվյալները ցույց են տալիս, որ վարքագծի կանոնների պահպանման մակարդակը էականորեն տարբերվում է տարբեր պետական մարմիններում:

Հանրային ծառայության ոլորտում կարգապահական պատասխանատվության համակարգի իրավաչափության և արդարության ապահովումը հանդիսանում է պետության կառավարման օրինականության և հասարակական վստահության ամրապնդման առանցքային գործոն: Միջազգային փորձի, ինչ-

պես նաև Հայաստանի Հանրապետության ներպետական փորձի, ներառյալ՝ դատական պրակտիկայի վերլուծությունը փաստում է, որ կարգապահական պատասխանատվության մեխանիզմները պետք է հստակ արտահայտված լինեն իրավական կարգավորման մեջ, իսկ դրանց կիրառման գործընթացը գուցորդված լինի թափանցիկության, կանխատեսելիության և համաչափության սկզբունքներով:

Դատարանների գործառնությունը սահմանափակված չէ միայն կարգապահական միջոցների իրավաչափության վերանայմամբ, այլ ընդգրկում է նաև վարչարարական գործընթացների օրինականության և հիմնավորվածության գործընթացում վերահսկողությունը, ինչը ապահովում է հանրային ծառայողների հիմնավոր պաշտպանություն և օրինական շահերի հավասարակշռություն:

Հարկ է հավելել, որ հանրային ծառայողների վարքագծի կանոնների սահմանումը և կիրառումը իրավական կարգավորման համակարգում հանդես չեն գալիս որպես ձևական պահանջներ. դրանք խորապես էթիկական ու բարոյական հիմքեր ունեցող հրամայականներ են: **Ժամանակակից պետական կառավարման արդյունավետության և հանրային վստահության ամրապնդման կարևորագույն գործոններից է հանրային ծառայողների՝ բարձր գիտակցական մակարդակի դրսևորումը, որը հիմնված է ներքին բարեվարքության, պատասխանատվության և ինքնակառավարման կարողության վրա:** Էթիկական վարքագծի կանոնները կոչված են ոչ միայն կարգավորելու արտաքին գործեակերպը, այլև ձևավորելու հանրային ծառայողի՝ իր դերի, պարտականությունների ու հասարակության հանդեպ ունեցած ծառայողական պատասխանատվության խոր գիտակցումը: **Երբ պետական ծառայողը ընկալում է իր գործողությունների ազդեցությունը հանրային կյանքում և գիտակցում դրանց բարոյական հետևանքները, ձևավորվում է իրական վստահություն, իսկ պետությունն առավել ամուր հիմքերով ծառայում է ժողովրդին:** Հետևաբար, հանրային ծառայության բարեվարքության համակարգը պետք է դիտարկել ոչ միայն իրավական, այլ նաև էթիկական և փիլիսոփայական տեսանկյունից՝ նպաստելով համապատասխան արժեհամակարգի ձևավորմանը, որտեղ բարոյականությունը, ազնվությունը և ինքնազարգացումը ծառայության անբաժան բաղադրիչներն են: Միայն այս դեպքում հնարավոր կլինի կոռուպցիայի դեմ պայքարը դարձնել ոչ թե վերահսկողական միջոց, այլ գիտակցված ու կայուն վարքագծի արդյունք:

Գրականության ցանկ (Reference list, Список литературы)

1. «Դիվանագիտական ծառայության մասին» օրենք, ընդունվել է ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2001 թ. նոյեմբերի 21-ին, ուժի մեջ է մտել նույն թվականի դեկտեմբերի 12-ին
2. «Ինտեկտուալ» ՓԲԸ-ն ընդդեմ ՀՀ արդարադատության նախարարության դատական ակտերի հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության թիվ ՎԴ/2127/05/11 վարչական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 18.07.2014 թ. որոշում. <https://www.arlis.am/hy/acts/93594> (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
3. «Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» ՀՀ օրենք, ընդունվել է ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2017 թ. հունիսի 28-ին, ուժի մեջ է մտել 2019 թ. նոյեմբերի 20-ին. <https://www.arlis.am/hy/acts/208572> (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
4. «Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնները հաստատելու մասին» որոշման ընդունման հիմնավորում. <https://www.e-draft.am/projects/4098/justification> (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
5. «Հանրային ծառայողների վարքագծի տիպային կանոնները սահմանելու մասին» թիվ 01-Ն որոշում, ընդունվել է Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի կողմից 2022 թ. հունիսի 17-ին, ուժի մեջ է մտել նույն թվականի հունիսի 23-ին. <https://www.arlis.am/hy/acts/164523> (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
6. «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ընդունվել է ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2018 թ. մարտի 23-ին, ուժի մեջ է մտել նույն թվականի ապրիլի 9-ին. <https://www.arlis.am/hy/acts/208569> (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
7. «Հարկային ծառայության մասին» օրենք, ընդունվել է ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2002 թ. օգոստոսի 2-ին, ուժի մեջ է մտել նույն թվականի նոյեմբերի 12-ին. <https://www.arlis.am/hy/acts/201754> (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
8. «Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին» 2024 թ. տարեկան հաղորդում. <https://ombuds.am/images/files/4d1335361f1f7e9fbcc1cfc10679701e.pdf> (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
9. «Մաքսային ծառայության մասին» օրենք, ընդունվել է ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2002 թ. հուլիսի 3-ին, ուժի մեջ է մտել նույն թվականի հոկտեմբերի 8-ին. <https://www.arlis.am/hy/acts/191173> (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
10. «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» օրենք, ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2004 թ. փետրվարի 18-ին, ուժի մեջ է մտել 2004 թ. դեկտեմբերի 31-ին. <https://www.arlis.am/hy/acts/194274> (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
11. «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենք, ընդունվել է ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2018 թ. մարտի 23-ին, ուժի մեջ է մտել նույն թվականի հուլիսի 1-ին. <https://www.arlis.am/hy/acts/204205> (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
12. Աշխատանքային օրենսգիրք, ընդունվել է ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2004 թ. նոյեմբերի 14-ին, ուժի մեջ է մտել նույն թվականի հունիսի 21-ին. <https://www.arlis.am/hy/acts/210471> (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
13. Գլխավոր Հեղափոխության հանձնաժողովի նախագահի և վիճակների վարչության թիվ ՎԴ/6781/05/12 վարչական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 30.04.2015 թ. որոշում. <https://www.arlis.am/en/acts/97974> (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
14. Թիվ ՎԴ/0929/05/20 վարչական գործ. https://datalex.am:443/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809943124 (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
15. Թիվ ՎԴ/6781/05/12 վարչական գործով Վճռաբեկ դատարանի 2015 թ. ապրիլի 30-ին կայացրած որոշում.

- https://datalex.am:443/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809638453 (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
16. Թիվ ՎԴ/9941/05/20 վարչական գործ.
https://datalex.am:443/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809953030 (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
 17. Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի 2024 թ. գործունեության վերաբերյալ տարեկան հաղորդում.
<https://cpcarmenia.am/wp-content/uploads/2025/05/%D4%B1%D4%BA-%D5%B0%D5%A1%D5%B2%D5%B8%D6%80%D5%A4%D5%B8%D6%82%D5%B4-2024%D5%A9-1.pdf> (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
 18. ՀՀ գլխավոր դատախազի՝ ՀՀ դատախազության գործունեության վերաբերյալ 2024 թ. հաղորդում. https://www.prosecutor.am/storage/dynamic_web_pages/dyn_page_293_4498337360.pdf (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
 19. ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի «Բարեվարքություն» կրթական մոդուլ, ձեռնարկը ստեղծվել է «Հայաստանի բարեվարքություն» ծրագրի շրջանակներում ԱՄՆ միջազգային զարգացման գործակալության (ԱՄՆ ՄՉԳ) միջոցով.
<https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fcsso.gov.am%2Ftraining-programs%2F20%2Fdownload-attachment&psig=AOvVaw08uKrwg3P4YgG0hy50bHBm&ust=1755583262730000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAYQrpoMahcKEwiQury315OPAxUAAAAAHQAAAAAQBABA> (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
 20. Մարդու իրավունքների պաշտպանի 2023 թ. տարեկան զեկույց.
<https://www.ombuds.am/images/files/c633369afec7fa8d34d985ee99c2aeaa.pdf> (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
 21. Մարդու իրավունքների պաշտպանի 2024 թ. տարեկան զեկույց.
<https://www.ombuds.am/images/files/d5710fc4f92befa5d09747c30bdf3c41.pdf> (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
 22. Քննչական կոմիտեի 2024 թ. գործունեության մասին հաղորդում.
<https://www.investigative.am/storage/files/haghvordvoun-2024.pdf> (վերջին մուտք՝ 18.08.2025 թ.)
 23. Aristotle-Nicomachean Ethics, book 2.
<https://www.perseus.tufts.edu/hopper/text?doc=Perseus%3Atext%3A1999.01.0054%3Abook%3D2> <https://www.buzer.de/BDG.htm> (accessed 08.08.2025), with an English translation by H. Rackham, M. A., Cambridge Massachusetts, Harvard University Press London, William Heinemann LTD, MCMLVI (the official source:
<https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.183333/page/n1/mode/2up>), page 86 {5}. (accessed 18.08.2025)
 24. Bundesdisziplargesetz. <https://www.buzer.de/BDG.htm> (accessed 18.08.2025)
 25. Civil Service Reform Act of the United States. <https://www.eeoc.gov/history/civil-service-reform-act-1978>, 13 October, 1978 PL 95-454 (S 2640) (accessed 18.08.2025)
 26. Constitutional Reform and Governance Act of United Kingdom.
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/25/contents> (accessed 18.08.2025)
 27. Statut général de la fonction publique.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/droit-de-la-fonction-publique/le-code-general-de-la-fonction-publique-cgfp> published 47 Septeber, 2022, updated 29 July 2025. (accessed 18.08.2025)

28. The Civil Service code of United Kingdom.
<https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-code/the-civil-service-code> (accessed 18.08.2025)
29. The Civil Service Management code of United Kingdom.
<https://www.gov.uk/government/publications/civil-servants-terms-and-conditions> From Civil Service and The Rt Hon Lord Maude of Horsham, published 1 July 2013, last updated 9 November 2016 (accessed 18.08.2025)

Kristine Manukyan

*Prosecutor at the Department for Confiscation of Property of Illicit Origin of the
Prosecutor General's Office of the Republic of Armenia*

**NORMATIVE AND PRACTICAL MANIFESTATIONS OF
CODES OF CONDUCT IN PUBLIC SERVICE: BASED ON
EXISTING REGULATIONS AND THE EXPERIENCE OF
INDIVIDUAL INSTITUTIONS¹**

Abstract

Compliance with codes of conduct for public servants is a key condition for ensuring the efficiency of public administration and strengthening public trust. In the modern context of governance, where public expectations are continuously increasing, the lawful and proportionate application of conduct rules acquires particular importance. The relevance of this study lies not only in analysing the normative foundations of such rules but also in examining their practical implementation, identifying existing problems, and outlining directions for reform. The relevance of the chosen topic is evidenced by the increase in crimes committed against minors, the absence of a unified practice on the issue in question, as well as the inconsistency of doctrinal sources.

The purpose of this article is to analyse the legal and ethical bases of codes of conduct for public servants and the procedures for their application, by comparing the legislation of the Republic of Armenia, the practice of state bodies, and international experience.

The study establishes that disproportionate disciplinary sanctions, and in some cases the weakness of preventive mechanisms, undermine the efficiency of public administration and public trust. It is demonstrated that ensuring proportionality, predictability, and uniformity requires clarifying the legal framework, adopting unified application standards, and introducing mandatory preventive and training mechanisms. The results have theoretical significance in developing legal knowledge on the application of codes of conduct in public service and practical value for legislative reforms, the development of methodological guidelines, and the creation of training programs.

Keywords: public servant; code of conduct; disciplinary responsibility; proportionality; predictability; public trust; professional ethics; legal regulation; preventive mechanisms; reforms.

¹ The article was presented on 18.08.2025 and was reviewed on 16.09.2025.

Кристине Манукян

*Прокурор управления по взысканию имущества незаконного происхождения
Генеральной прокуратуры Республики Армения*

НОРМАТИВНЫЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРОЯВЛЕНИЯ ПРАВИЛ ПОВЕДЕНИЯ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ: НА ОСНОВЕ ДЕЙСТВУЮЩЕГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ОПЫТА ОТДЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ¹

Абстракт

Соблюдение правил поведения государственных служащих является ключевым условием эффективности государственного управления и укрепления общественного доверия. В современных условиях, когда общественные ожидания постоянно возрастают, правомерное и соразмерное применение правил поведения приобретает особую значимость. Актуальность исследования обусловлена не только анализом нормативных основ данных правил, но и изучением их практического применения, выявлением существующих проблем и направлений реформирования.

Цель статьи – проанализировать правовые и этические основы правил поведения государственных служащих, порядок их применения, сопоставив законодательство Республики Армения, практику государственных органов и международный опыт.

В результате исследования установлено, что несоразмерность применяемых дисциплинарных взысканий, а в ряде случаев и слабость профилактических механизмов подрывают эффективность государственного управления и уровень общественного доверия. Доказано, что обеспечение соразмерности, предсказуемости и единообразия требует уточнения нормативной базы, принятия единых стандартов применения, а также внедрения обязательных профилактических и образовательных механизмов. Полученные результаты имеют теоретическое значение для развития правовых знаний о применении правил поведения в сфере государственной службы и практическое значение для законодательных реформ, разработки методических руководств и программ повышения квалификации.

Ключевые слова: государственный служащий; правила поведения; дисциплинарная ответственность; соразмерность; предсказуемость; общественное доверие; служебная этика; правовое регулирование; профилактические механизмы; реформы

¹ Статья была представлена в 18.08.2025 и прошла рецензирование в 16.09.2025