

ԸՆԴՈՒՆՎԵԼ Է

ԵՀՀ Համալսարանական խորհրդի
№10 նիստում,
12 դեկտեմբերի 2022 թ.

ADOPTED

by the YHU University Council
at Session No. 10, 12 December 2022



ՀԱՍՏԱՏՈՒՄ ԵՄ

Ռեկտոր

Ս. Լ. Հարությունյան
13 դեկտեմբերի 2022 թ.

APPROVED

Rector S. L. Harutyunyan
13 December 2022

ԵՐԵՎԱՆԻ «ՀԱՅԲՈՒՍԱԿ» ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ • YEREVAN HAYBUSAK UNIVERSITY

Շահերի բախման քաղաքականություն Conflict of Interest Policy

1. ԶԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿ

- 1.1. Այս քաղաքականության նպատակը Համալսարանի շահերի պաշտպանությունն է: Այն ուղղագծում է հնարավոր շահերի բախման դեպքում՝ աշխատակիցների և Համալսարանի պարտականություններն ու շահերի բախման խնդիրները լուծելու կանոնները:
- 1.2. ԵՀՀ Շահերի բախման քաղաքականությունը վերաբերում է ցանկացած դեպքի, երբ աշխատակցի անձնական շահը կարող է հակասել համալսարանի շահերին: Այդ անցանկալի հանգամանքը կարող է ազդել աշխատակցի դատողության և համալսարանի հանդեպ նվիրվածության վրա ու ծանր հետևանքներ ունենալ՝ մեր ընդհանուր նպատակների իրագործման վրա:

2. ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳԱՅԻՆ ՇՐՋԱՆԱԿ

- 2.1. Շահերի բախման այս քաղաքականությունը վերաբերում է Համալսարանի բոլոր ապագա կամ ներկայիս աշխատակիցներին, պայմանագրային աշխատողներին և Համալսարանի անունից հանդես եկող անձանց:
- 2.2. Համալսարանի հարաբերություններն իր աշխատակիցների հետ հիմնված են փոխադարձ վստահության վրա: Քանի որ Համալսարանը պարտավորվում է պահպանել իր աշխատողների շահերը, ակնկալվում է, որ նրանք կգործեն միայն Համալսարանի հիմնարար շահերի համար:
- 2.3. Շահերի բախումը կարող է առաջանալ, երբ աշխատողի կողմնակալ վերաբերմունքը կարող է հանգեցնել այն գործողությունների, գործունեության կամ հարաբերությունների, որոնք խաթարում են Համալսարանի գործառնությունները և կարող են վնաս հասցնել նրան:
- 2.4. Այս իրավիճակը կարող է ունենալ տարբեր ձևեր, որոնք ներառում են, բայց չեն սահմանափակվում միայն շահերի բախման հետևյալ օրինակներով.
 - Աշխատակիցների կարողությունն օգտագործել իրենց դիրքը Համալսարանում իրենց անձնական շահերի համար
 - Աշխատակիցներ, որոնք զբաղվում են այնպիսի գործունեությամբ, որն ուղղակի կամ անուղղակի վնաս է հասցնում Համալսարանին
 - Համալսարանի միջոցով ձեռք բերված կապերն իրենց անձնական նպատակների համար օգտագործող աշխատակիցները
 - Աշխատակիցներ, որոնք գործում են այնպիսի ձևերով, որոնք կարող են վտանգել Համալսարանի հեղինակությունը կամ օրինականությունը:
- 2.5. Հնարավոր շահերի բախում առաջանալու խնդիրը հարկավոր է լուծել նախքան որևէ իրական վնաս հասցնելը: Հետևաբար, երբ աշխատողը հասկանում է կամ կասկածում է, որ առկա է շահերի

1. PURPOSE OF THE POLICY

The purpose of this Policy is to protect the interests of the University. It sets out the duties of employees and of the University where a conflict of interest may arise, and the rules for resolving conflicts of interest.

The YHU Conflict of Interest Policy applies to any situation in which an employee's personal interest may conflict with the interests of the University. Such a situation can affect the employee's judgement and commitment to the University and can have serious consequences for achieving our common goals.

2. CONCEPTUAL FRAMEWORK

This Policy applies to all prospective and current employees of the University, to contract workers, and to persons acting on behalf of the University.

The University's relationship with its employees is based on mutual trust. As the University undertakes to protect the interests of its employees, employees are expected to act solely in the fundamental interests of the University.

A conflict of interest may arise when an employee's bias could lead to actions, activities, or relationships that undermine the University's functions and may harm it.

Such situations may take various forms, including but not limited to the following examples:

- employees being able to use their position at the University for their personal interests
- employees engaging in activities that directly or indirectly harm the University
- employees using connections acquired through the University for their personal purposes
- employees acting in ways that may endanger the reputation or legality of the University.

A potential conflict of interest must be resolved before it causes any actual harm. Therefore, when employees realize or suspect a conflict of

բախում, նա պետք է այդ հարցի մասին տեղեկացնի ղեկավարությանը, որպեսզի ձեռնարկվեն համապատասխան գործողություններ:

- 2.6. Շահերի բախումը լուծելու պատասխանատվությունը սկսվում է անմիջական ղեկավարից: Շահերի բախման բոլոր խնդիրները պետք է լուծվեն հնարավորինս արդարացիորեն:
Ղեկավարությունը պատասխանատվություն է կրում վերջնական որոշման համար, երբ լուծում հնարավոր չէ գտնել:
- 2.7. Ընդհանուր առմամբ, աշխատակիցներին խորհուրդ է տրվում զերծ մնալ, երբ իրենց անձնական և/կամ ֆինանսական շահերը և Համալսարանից դուրս գործունեությունը հակադրվում է Համալսարանի շահերին:

3. ԿԱՐԳԱՊԱՀԱԿԱՆ ՀԵՏԵՎԱՆՔՆԵՐԸ

- 3.1. Այն դեպքերում, երբ շահերի բախումը միտումնավոր թաքցվում է, կամ երբ լուծում հնարավոր չէ գտնել, կարող են կիրառվել կարգապահական տույժեր՝ ընդհուպ մինչև պայմանագրի դադարեցումը:

4. ԵԶՐԱՓԱԿԻՉ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

- 4.1. Քաղաքականությունն ընդունել է ԵՀՀ Համալսարանական խորհուրդը և հաստատել է ԵՀՀ ղեկավարը: Այն ուժի մեջ է մտնում հաստատման օրվանից:

interest, they must inform management so appropriate action can be taken.

The immediate supervisor is responsible for resolving a conflict of interest. All conflicts of interest must be resolved as fairly as possible. Management makes the final decision when no solution can be found.

In general, employees are advised to recuse themselves when their personal and/or financial interests and their activities outside the University are opposed to the interests of the University.

3. DISCIPLINARY CONSEQUENCES

Where a conflict of interest is deliberately concealed,

or no solution can be found, disciplinary sanctions may be applied, up to and including termination of the contract.

4. FINAL PROVISIONS

The YHU University Council adopted the Policy, and the Rector of YHU approved it. It enters into force on the day of approval.

Բնօրինակը	Original	R24_YHU-Conflict_of_Interest-AM.pdf
Ընդունվել է	Adopted	12.12.2022
URL		https://haybusak.am/dx/r/R24_YHU-Conflict_of_Interest.pdf
Հաջորդ վերանայումը	Next planned revision	12.2027