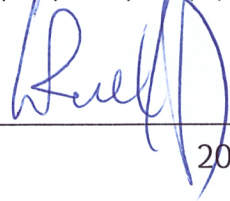


Հաստատված է
«Ակտինա Կապիտալ» սահմանափակ
պատասխանատվությամբ ընկերության
մասնակիցների 2026 թվականի հունվարի 20-ի
թիվ 2026/01/20-01 արձանագրությամբ

Տնօրենի ժ/պ՝ Սերգեյ Գալոյան



20.01.2026թ.

«Ակտինա Կապիտալ» սահմանափակ
պատասխանատվությամբ ընկերության

«Ղեկավարների որակավորման և մասնագիտական համապատասխանության
չափանիշները, դրանց գնահատման սկզբունքներն ու ընթացակարգերը,
ղեկավարների գրանցման մերժման հիմքերը, ինչպես նաև ներդրումային
ծառայություններ մատուցող անձի կազմում կամ անունից ներդրումային
ծառայություններ մատուցող ֆիզիկական անձանց որակավորման և
մասնագիտական չափանիշներին համապատասխանության ստուգման կարգը»

Կանոնակարգ

ԵՐԵՎԱՆ 2026

1 ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

1.1 Սույն «Ղեկավարների որակավորման և մասնագիտական համապատասխանության չափանիշները, դրանց գնահատման սկզբունքներն ու ընթացակարգերը, ղեկավարների գրանցման մերժման հիմքերը, ինչպես նաև ներդրումային ծառայություններ մատուցող անձի կազմում կամ անունից ներդրումային ծառայություններ մատուցող ֆիզիկական անձանց որակավորման և մասնագիտական չափանիշներին համապատասխանության ստուգման կարգը» կանոնակարգի (այսուհետ՝ **«Կանոնակարգ»**) նպատակն է սահմանել «Ակտիւնա Կապիտալ» սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերության (այսուհետ՝ **«Ընկերություն»**) ղեկավարների որակավորման և մասնագիտական համապատասխանության չափանիշները, սահմանել այդ չափանիշների գնահատման սկզբունքները և ընթացակարգերը, որակավորման չափանիշներին համապատասխանության ստուգման գործընթացը պատվիրակելու դեպքում՝ որակավորող կազմակերպության նկատմամբ չափանիշները և ընտրության կարգը, ղեկավարների գրանցման մերժման հիմքերի բացակայությունը ստուգելու գործընթացները և վերջիններիս նկատմամբ սահմանված պահանջների պահպանման մեխանիզմները, ինչպես նաև ներդրումային ծառայություններ մատուցող անձի կազմում կամ անունից ներդրումային ծառայություններ մատուցող ֆիզիկական անձանց որակավորման և մասնագիտական չափանիշներին համապատասխանության ստուգման կարգը:

1.2 Կանոնակարգի դրույթները տարածվում են Ընկերության բոլոր ղեկավարների , ինչպես նաև ներդրումային ծառայություններ մատուցող անձի կազմում կամ անունից ներդրումային ծառայություններ մատուցող ֆիզիկական անձանց վրա:

2 ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

2.1 Կանոնակարգում կիրառվող սահմանումները ունեն հետևյալ նշանակությունը.

1) «Ղեկավար»՝ «Արժեթղթերի շուկայի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի և ՀՀ Կենտրոնական Բանկի 4/05 կանոնակարգի համաձայն ղեկավար համարվող անձինք, որոնք դասակարգվում են 2 խմբի.

1.1) ՀՀ Կենտրոնական բանկում գրանցվող ղեկավար, մասնավորապես՝ տնօրենների (դիրտորդ) խորհրդի անդամները, գործադիր մարմնի ղեկավարը և

անդամները, գործադիր մարմնի ղեկավարի տեղակալը, գլխավոր հաշվապահը, ներքին աուդիտի ղեկավարը:

1.2) ՀՀ ԿԲ-ում չգրանցվող ղեկավարներ, մասնավորապես՝ տարածքային և կառուցվածքային ստորաբաժանումների ղեկավարները, գլխավոր հաշվապահի տեղակալը:

2) «Թեկնածու»՝ անձ, որին Ընկերությունը առաջարկում կամ դիտարկում է Ղեկավար նշանակելու համար, և որի մասնագիտական համապատասխանությունն ու որակավորումը, ինչպես նաև գրանցման մերժման հիմքերի բացակայությունը պարտադիր ենթակա են ստուգման՝ սույն Կանոնակարգով և Օրենքով սահմանված կարգով:

3) «Օրենք»՝ «Արժեթղթերի շուկայի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենք,

4) «Ղեկավարի ժամանակավոր պաշտոնակատար»՝ անձ, որն առանց համապատասխան ղեկավար պաշտոնում Կենտրոնական բանկում գրանցման իրականացում է այդ ղեկավարի պարտականությունները և որի վրա տարածվում են Օրենքի 58-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված պահանջները, բացառությամբ նույն հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետով սահմանված պահանջի,

5) «Որակավորման չափանիշներ»՝ ղեկավարի մասնագիտական գիտելիքը հավաստող չափանիշներ,

6) «Մասնագիտական համապատասխանության չափանիշներ»՝ Օրենքով և Կանոնակարգով սահմանված՝ ղեկավարի կրթությունը, հմտությունը, փորձառությունն ու բարեվարքությունը բնութագրող չափանիշներ,

7) «Որակավորող կազմակերպություն»՝ Ընկերության կողմից ընտրված՝ որակավորման չափանիշների ստուգում իրականացնող կազմակերպություն:

8) «Խորհուրդ»՝ Ընկերության տնօրենների (դիտորդ) խորհուրդ:

9) «Տնօրեն»՝ Ընկերության գործադիր մարմնի ղեկավարը:

2.2 Կանոնակարգում օգտագործված այլ հասկացությունները մեկնաբանվում են Օրենքով և այլ կիրառելի իրավական ակտերով սահմանված իմաստային նշանակությամբ:

2.3 Կանոնակարգում.

- բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այլ բան է բխում կոնկրետ դրույթի ենթատեքստից, եզակիով օգտագործված բառերը ներառում են նաև հոգնակին և հակառակը,

- ցանկացած հղում օրենքին, օրենքի դրույթին կամ այլ իրավական ակտին, նշանակում է հղում այդ օրենքին, օրենքի դրույթին կամ այլ իրավական ակտին՝ ներառյալ դրա՝ ժամանակ առ ժամանակ կատարվող փոփոխությունները:

3 ՂԵԿԱՎԱՐՆԵՐԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԸ

3.1 Ընկերության Ղեկավարը պետք է իրազեկ լինի Ընկերության գործունեությունը կարգավորող օրենքներին և այլ իրավական ակտերին, ինչպես նաև Ընկերության գործունեությունը կանոնակարգող ներքին ակտերին:

3.2 Ընկերության Ղեկավարը պետք է ունենա բարի համբավ մասնագիտական և գործարար շրջանակներում, լինի ազնիվ և համապատասխանի ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված այլ պահանջներին:

3.3 Ընկերության Ղեկավարը պետք է ունենա առողջ դատելու և անկախ որոշումներ կայացնելու ունակություն, բավարար կրթություն, հմտություններ և փորձառություն:

3.4 Ընկերության Ղեկավարը պետք է համապատասխանի հետևյալ մասնագիտական չափանիշներին.

Պաշտոն	Մասնագիտական համապատասխանության չափանիշ
1. Խորհրդի անդամ	ա. բարձրագույն կրթության առկայության դեպքում առնվազն 5 տարվա աշխատանքային փորձ, բ. բարձրագույն կրթության բացակայության դեպքում՝ առնվազն 10 տարվա աշխատանքային փորձ
2. գործադիր մարմնի ղեկավար, գործադիր մարմնի անդամ, գործադիր մարմնի ղեկավարի տեղակալ	ա. բարձրագույն կրթություն (առնվազն մագիստրոսի աստիճան), ընդ որում մասնագիտական կրթություն ստացված արտասահմանյան հեղինակավոր բուհերից առնվազն մեկում, և բ. առնվազն 10 տարվա աշխատանքային փորձ, որից առնվազն երկու տարին՝ ղեկավար պաշտոնում

3. ներքին աուդիտի ղեկավար	ա. բարձրագույն կրթություն, և բ. առնվազն 3 տարվա մասնագիտական աշխատանքային փորձ
4. գլխավոր հաշվապահ, գլխավոր հաշվապահի տեղակալ	ա. բարձրագույն կրթություն, և բ. առնվազն 3 տարվա մասնագիտական աշխատանքային փորձ
5. կառուցվածքային ստորաբաժանման ղեկավար	ա. բարձրագույն կրթություն, և բ. առնվազն 2 տարվա մասնագիտական աշխատանքային փորձ

3.5 Թեկնածուների Մասնագիտական համապատասխանության չափանիշների գնահատումը կատարվում է Ընկերության գործադիր մարմնի ղեկավարի հանձնարարությամբ այդ հարցով զբաղվող ստորաբաժանման կամ աշխատակցի կողմից, իսկ այդպիսի հանձնարարության բացակայության դեպքում՝ Ընկերության գործադիր մարմնի ղեկավարի կամ նրա ժամանակավոր պաշտոնակատարի կողմից (այսուհետ՝ **«Պատասխանատու Աշխատակից»**):

3.6 Պատասխանատու Աշխատակիցը պատասխանատու է Կանոնակարգով սահմանված Մասնագիտական համապատասխանության չափանիշների գնահատման գործընթացի անկողմնակալ, համապարփակ և արդյունավետ կազմակերպման, իրականացման և վերահսկողության համար:

3.7 Պատասխանատու Աշխատակիցն իրականացնում է Մասնագիտական համապատասխանության չափանիշների ստուգումը հետևյալ փուլերով.

3.7.1 Նախնական ստուգում.

- Թեկնածուի ինքնակենսագրականի (CV) ուսումնասիրություն՝ գնահատվում է Թեկնածուի կրթության, փորձառության և հմտությունների նախնական համապատասխանությունը տվյալ Ղեկավարի պաշտոնին ներկայացվող նվազագույն չափանիշներին:

3.7.2 Հիմնական ստուգում՝ նախնական ստուգման փուլը դրական հաղթահարած Թեկնածուների մասով Պատասխանատու Աշխատակիցն իրականացնում է հիմնական ստուգում, որը ներառում է Հարցազրույց և Թեկնածուի կողմից ներկայացված փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, որոնք ներառում են.

- Կրթությունը հավաստող փաստաթղթերի բնօրինակը,
- Մասնագիտական որակավորումը հավաստող վկայականներ կամ հավասարազոր այլ փաստաթղթեր (առկայության դեպքում),

- Աշխատանքային փորձի կամ այլ մասնագիտական ապացույցներ, որոնք հիմնավորում են Կանոնակարգի 3.4 կետով սահմանված փորձառության պահանջը (անհրաժեշտության դեպքում),

- Նախկին գործատուների և գործընկերների կողմից տրված երաշխավորական նամակներ (recommendation letter) (անհրաժեշտության դեպքում):

3.7.3 Բաց աղբյուրների ուսումնասիրություն (ներառյալ, բայց չսահմանափակվելով համացանցում առկա հանրամատչելի տվյալների ուսումնասիրություն):

3.8 Եթե Թեկնածուն չունի Կանոնակարգի 3.4 կետով նախատեսված աշխատանքային փորձ և (կամ) բարձրագույն կրթություն, ապա Ընկերությունում ստեղծվում է հանձնաժողով կազմված գործող Ղեկավարներից, որը գնահատում է համապատասխան պաշտոններում աշխատելու համար Ղեկավարի Թեկնածուի մոտ բավարար գիտելիքների ու հմտությունների առկայությունը՝ հիմք ընդունելով ներկայացված համապատասխան փաստաթղթեր, տեղեկությունները և (կամ) այլ հիմնավորումները: Ներկայացված փաստաթղթերի, տեղեկությունների և (կամ) այլ հիմնավորումների հիման վրա հանձնաժողովի դրական եզրակացությամբ, ղեկավարի թեկնածուն համարվում է համապատասխանության չափանիշներին բավարարող:

3.9 Կանոնակարգի 3.4 կետում նշված մասնագիտական աշխատանքային փորձ է համարվում Ընկերությունում մասնագիտական գործունեության հետ կապված աշխատանքային փորձը:

3.10 Պատասխանատու Աշխատակիցը Թեկնածուների Մասնագիտական համապատասխանության չափանիշների գնահատման արդյունքների մասին համապատասխան հաշվետվություն է ներկայացնում Ընկերության գործադիր մարմնի ղեկավարին գնահատումն ավարտելուց հետո եռօրյա ժամկետում:

4 ՂԵԿԱՎԱՐՆԵՐԻ ՈՐԱԿԱՎՈՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐ

4.1 Թեկնածուների Որակավորման չափանիշների ստուգումն Ընկերությունն իրականացնում է ինքնուրույն կամ պատվիրակում է Որակավորող կազմակերպությանը:

4.2 Թեկնածուների Որակավորման չափանիշների ստուգման գործընթացի կազմակերպման և իրականացման եղանակի ընտրության (ինքնուրույն կամ

Որակավորող կազմակերպությանը պատվիրակելու միջոցով) մասին որոշումն ընդունվում է գործադիր մարմնի ղեկավարի կողմից:

4.3 Որակավորող կազմակերպության ընտրությունը կատարվում է հետևյալ չափանիշների հիման վրա՝ Մասնագիտական փորձի առկայություն, ոլորտային գիտելիքներ, բարձր վարկանիշ և հեղինակություն:

4.4 Որակավորման չափանիշների ստուգման գործընթացը Որակավորող կազմակերպությանը պատվիրակելու դեպքում, Թեկնածուները համարվում են որակավորված՝ այդ կազմակերպության կողմից տրված վկայագրի, դիպլոմի, վկայականի կամ այլ համարժեք փաստաթղթի հիման վրա:

4.5 Գործադիր մարմնի ղեկավարի որոշմամբ՝ Որակավորման չափանիշների ստուգումը կարող են չանցնել այն բոլոր Թեկնածուները, ովքեր նշանակման պահին ունեն տվյալ պաշտոնին համապատասխանող վկայական կամ այլ համարժեք փաստաթուղթ, որը տրվել է Ընկերության համար ընդունելի Որակավորող կազմակերպության կողմից վերջին 1 (մեկ) տարվա ընթացքում:

4.6 Բոլոր նոր նշանակվող Ղեկավարները, բացառությամբ այն Թեկնածուների, ովքեր նշանակման պահին ունեն տվյալ պաշտոնում աշխատելու համար սահմանված որակավորման գործող վկայական, ինչպես նաև գործող Ղեկավարները, ովքեր ստանձնում են այլ Ղեկավար պաշտոն Ընկերությունում, պետք է ունենան Որակավորող կազմակերպության կողմից տրված տվյալ պաշտոնում աշխատալու համար նախատեսված վկայագիր, դիպլոմ, վկայական կամ այլ համարժեք փաստաթուղթ:

5 ՆԵՐՔԻՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

5.1 Եթե Ընկերությունը Թեկնածուների Որակավորման չափանիշների ստուգումը կատարում է ինքնուրույն (ներքին ընթացակարգով), ապա այն իրականացվում է սույն բաժնով սահմանված կարգով՝ ներքին գնահատման հիման վրա:

5.2 Ներքին գնահատման գործընթացի կազմակերպման, վերահսկման և ղեկավարման համար գործադիր մարմնի ղեկավարի հրամանով ստեղծվում է հանձնաժողով՝ կազմված Ընկերության գործող ղեկավարներից (այսուհետ՝ **«Հանձնաժողով»**): Խորհրդի անդամների Որակավորման չափանիշների ստուգումը կատարվում է այլ ընթացակարգով՝ Խորհրդի մյուս անդամների կողմից հարցազրույցի միջոցով: Հարցազրույցի արդյունքում կազմվում է արձանագրություն Կանոնակարգով սահմանված ժամկետում:

5.3 Ներքին գնահատումը կազմակերպվում է open-book մոտեցմամբ թեստավորման միջոցով (այսուհետ նաև՝ «**Թեստավորում**»): Թեստավորման հարցերը մշակվում են և թարմացվում են Հանձանաժողովի կողմից:

5.4 Հանձնաժողովը պատասխանատու է Որակավորման չափանիշների ստուգման գործընթացի համար:

5.5 Թեստավորման հարցերը ընդգրկում են օրենսդրության, ՀՀ ԿԲ նորմատիվային ակտերի, Թեկնածուի աշխատանքային ոլորտին վերաբերող ստանդարտների շրջանակները: Արդյունքները համարվում են դրական հարցերի 70% ճիշտ պատասխանելու դեպքում:

5.6 Թեստավորումը դրական ստացած Թեկնածուները համարվում են որակավորված: Թեստավորման արդյունքների հիման վրա կազմվում է արձանագրություն, որը կցվում է աշխատակցի անձնական գործերին: Որակավորումը անժամկետ է տվյալ պաշտոնում պաշտոնավարելու համար:

5.7 Բոլոր նոր նշանակվող ղեկավարները, բացառությամբ այն թեկնածուների, ովքեր նշանակման պահին ունեն տվյալ պաշտոնում աշխատելու համար սահմանված որակավորման գործող վկայական տրված Ընկերության համար ընդունելի որակավորող կառուցի կողմից, ինչպես նաև գործող ղեկավարները, ովքեր ստանձնում են այլ ղեկավար պաշտոն Ընկերությունում, պետք է անցնեն թեստավորում և ստանան դրական արդյունք:

5.8 Ընկերության կազմում կամ անունից ներդրումային ծառայություններ մատուցող ֆիզիկական անձանց (թեկնածուներին) (Օրենքի 52-րդ հոդված) մասնագիտական և որակավորման չափանիշների ստուգումն իրականացվում է սույն բաժնով սահմանված կարգով:

6 ՂԵԿԱՎԱՐ ԴԱՌՆԱԼՈՒ ՄԵՐԺՄԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ

6.1 Ընկերության համար Թեկնածուների մերժման համար հիմք են ստորև նշված դեպքերն ու իրավիճակները (այսուհետ բոլորը միասին՝ «**Մերժման հիմքեր**»):

6.1.1 Անձը ՀՀ կամ այլ պետությունների օրենսդրությամբ ճանաչվել է անգործունակ կամ սահմանափակ գործունակ,

6.1.2 ՀՀ կամ այլ պետությունների քրեական օրենսգրքով նախատեսված հանցագործության համար ենթարկվել են քրեական պատասխանատվության,

6.1.3 ՀՀ տարածքում գործող կամ այլ պետությունների ֆինանսական կազմակերպություններում հանդիսացել են ղեկավար կամ նշանակալից մասնակցություն ունեցող անձ, և իրենց պաշտոնավարման կամ գործունեության

ընթացքում իրենց գործողությունների կամ անգործության հետևանքով ֆինանսական կազմակերպությունը ճանաչվել է անվճարունակ կամ սնանկ կամ որոնց գործողությունների կամ անգործության հետևանքով ֆինանսական կազմակերպության վիճակը, համաձայն ՀՀ կենտրոնական բանկի խորհրդի կողմից հաստատված չափանիշների վատթարացել է,

6.1.4 Անձամբ կամ իրենց հետ փոխկապակցված անձը Հայաստանի Հանրապետության տարածքում գործող բանկի, վարկային կամ այլ ֆինանսական կազմակերպությունների հանդեպ ունեն կամ ունեցել են էական ժամկետանց պարտավորություն,

6.1.51 տարվա ընթացքում մեկ կամ ավել անգամ ենթարկվել են պատասխանատվության՝ համաձայն ֆինանսական կազմակերպությունների գործունեությունը կարգավորող օրենսդրության,

6.1.6 Ներառված են Միավորված ազգերի կազմակերպության անվտանգության խորհրդի բանաձևերով կամ դրանց համաձայն հրապարակված ահաբեկչության կամ զանգվածային ոչնչացման զենքի տարածման հետ կապված անձանց ցանկերում,

6.1.7 Հայաստանի Հանրապետությունում կամ այլ պետություններում դիտավորությամբ կատարված հանցագործության համար ունեն չմարված կամ չվերացված դատվածություն,

6.1.8 Անձի հետ փոխկապակցված անձինք Հայաստանի Հանրապետությունում կամ այլ պետություններում դիտավորությամբ կատարված հանցագործության համար ունեն չմարված կամ չվերացված դատվածություն,

6.1.9 հանդիսացել են ֆինանսական կազմակերպության ղեկավար կամ աշխատակից և իրենց պաշտոնավարման ընթացքում՝

ա. միտումնավոր կերպով խախտել են օրենքները և այլ իրավական ակտերը,

բ. կատարել են այնպիսի գործողություններ, որոնց հետևանքով ֆինանսական կազմակերպությունը կրել է կամ կարող էր կրել զգալի ֆինանսական կամ այլ վնաս,

գ. գործունեության ընթացքում կատարել են անձնական շահերից բխող այնպիսի գործողություններ, որոնք հակասում են ֆինանսական կազմակերպության կամ ֆինանսական կազմակերպության հաճախորդների շահերին:

6.1.10 Օրենքով և ՀՀ Կենտրոնական Բանկի նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված այլ մերժման հիմքեր:

7 ՂԵԿԱՎԱՐՆԵՐԻ ԳՐԱՆՑՄԱՆ ՄԵՐԺՄԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ ՍՏՈՒԳԵԼՈՒ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՆԵՐԸ, ՎԵՐՋԻՆՆԵՐԻՍ ՆԿԱՏՄԱՄԲ ՍԱՀՄԱՆՎԱԾ ՊԱՀԱՆՋՆԵՐԻ ՊԱՀՊԱՆՄԱՆ ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐԸ

7.1 Ղեկավարների գրանցման Մերժման հիմքերը ստուգելու գործընթացները, վերջիններիս նկատմամբ սահմանված պահանջների պահպանման պատասխանատվությունը կրում է Ընկերության գործադիր մարմնի ղեկավարի հանձնարարությամբ այդ հարցով զբաղվող ստորաբաժանումը կամ աշխատակիցը, իսկ այդպիսի հանձնարարության բացակայության դեպքում՝ Ընկերության գործադիր մարմնի ղեկավարը կամ նրա ժամանակավոր պաշտոնակատարը (այսուհետ՝ **«Պատասխանատու աշխատակից»**):

7.2 Պատասխանատու աշխատակցի կողմից Մերժման հիմքերի առկայությունը ստուգելու նպատակով իրականացվում են հետևյալ գործողությունները.

- Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն՝ Մասնագետի, Հանձնաժողովի կամ Որակավորող կազմակերպության կողմից ներկայացված Թեկնածուի փաստաթղթերի, ինչպես նաև նշված անձանց կողմից կազմված փաստաթղթերի ուսումնասիրություն:

- Լրացուցիչ փաստաթղթերի հարցում և ուսումնասիրություն (անհրաժեշտության դեպքում)՝ Պատասխանատու աշխատակիցն իրավասու է Թեկնածուից կամ այլ անձանցից (ֆիզիկական, իրավաբանական անձանցից, իրավասու մարմիններից) պահանջել լրացուցիչ հավաստումներ, քաղվածքներ, տեղեկանքներ, պարզաբանումներ կամ այլ փաստաթղթեր:

- Բաց աղբյուրների ուսումնասիրություն (ներառյալ, բայց չսահմանափակվելով համացանցում առկա հանրամատչելի տվյալների ուսումնասիրություն):

7.3 Մինչև Ընկերության կողմից ղեկավարի գրանցման մասին Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկին միջնորդագիր ներկայացնելը պետք է ստուգվեն թեկնածուի՝ օրենքով, Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի նորմատիվ իրավական ակտերով և Կանոնակարգով Ընկերության համապատասխան ղեկավարի համար սահմանված մասնագիտական համապատասխանության չափանիշներին (օրենքներին, այլ իրավական ակտերին, Ընկերության տնտեսական ծրագրին, ներքին իրավական ակտերին տեղեկացվածություն, կրթություն, աշխատանքային փորձ կամ այլ) համապատասխանությունը:

7.4 Թեկնածուների մոտ աշխատանքային փորձի չափանիշները ստուգելիս պետք է հաշվի առնել այն հանգամանքը, որ այն վերաբերում է գրանցման պահին նախորդող 10 (տասը) տարիներին:

7.5 Այն դեպքում, երբ Թեկնածուն չունի պահանջվող աշխատանքային փորձ և (կամ) բարձրագույն կրթություն, նա պետք է ներկայացնի փաստաթղթեր, որոնք կհիմնավորեն նրա մոտ համապատասխան պաշտոնում աշխատելու համար բավարար գիտելիքների ու հմտությունների առկայությունը:

7.6 Թեկնածուն պետք է լրացնի և ստորագրի (Էլեկտրոնային փաստաթղթին կցի իր ստորագրության պատկերը) ղեկավարի (պատասխանատու անձի) և նրա գործունեության վերաբերյալ տեղեկանքը՝ համաձայն կանոնակարգ 4/01-ի:

7.7 Ընկերության կողմից ստուգվում է նաև Թեկնածուի մոտ համապատասխան պաշտոնում աշխատելու համար որակավորման վկայականի կամ որակավորման վկայականին հավասարագոր այլ փաստաթղթի առկայությունը:

7.8 Կանոնակարգով սահմանված գործընթացները իրականացնելուց հետո տվյալ ղեկավարին նշանակող իրավասու մարմնի պահանջով Պատասխանատու աշխատակցի կողմից կազմվում է գրավոր եզրակացություն, որում ներկայացվում է Թեկնածուի համապատասխանությունը ներկայացվող Ղեկավար պաշտոնին աշխատելու համար սահմանված պահանջներին:

7.9 Ընկերության խորհրդի նախագահի և անդամների թեկնածուների վերաբերյալ եզրակացությունը ներկայացվում է Ընկերության մասնակիցների ընդհանուր ժողովին (միակ մասնակցին):

7.10 Ընկերության գործադիր մարմնի ղեկավարի թեկնածուի, ինչպես նաև Խորհրդի կողմից նշանակվող այլ ղեկավարների վերաբերյալ եզրակացությունը ներկայացվում է Ընկերության խորհրդին:

7.11 Ընկերության գործադիր մարմնի ղեկավարի տեղակալի, գլխավոր հաշվապահի և նրա տեղակալի վերաբերյալ եզրակացությունը ներկայացվում է Ընկերության գործադիր մարմնի ղեկավարին, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ Պատասխանատու աշխատակիցը գործադիր մարմնի ղեկավարն է:

7.12 Թեկնածուի վերաբերյալ կազմված եզրակացությունը Ընկերության իրավասու մարմնին ներկայացվում է ի գիտություն:

7.13 Ղեկավար նշանակող Ընկերության համապատասխան կառավարման մարմինը ուսումնասիրում է ներկայացված եզրակացությունը և որոշում է Թեկնածուին համապատասխան Ղեկավար պաշտոնում նշանակելու և նրան պաշտոնում գրանցելու նպատակով Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկին դիմելու մասին հարցը:

8 ՍՏՈՒԳՄԱՆ և ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ

8.1 Թեկնածուների և գործող Ղեկավարների Որակավորման և Մասնագիտական համապատասխանության չափանիշների գնահատման և ստուգման գործընթացները (այսուհետ՝ «**Ստուգում**») պետք է իրականացվեն՝ հիմնվելով հետևյալ սկզբունքների վրա.

- Օբյեկտիվություն՝ Ստուգումն իրականացվում է՝ հիմնվելով բացառապես փաստացի տվյալների, փաստաթղթերի, հարցումների և սահմանված չափանիշների վրա: Ցանկացած սուբյեկտիվ դատողություն կամ անձնական վերաբերմունք պետք է բացառվի: Օբյեկտիվությունն ապահովելու նպատակով գնահատումը կատարվում է մի քանի փուլով:

- Հավասարություն և խտրականության արգելք՝ Ստուգումը պետք է կատարվի բոլոր Թեկնածուների/Ղեկավարների համար հավասար պայմաններում և միևնույն չափանիշներով՝ անկախ նրանց ռասայից, սեռից, կրոնական պատկանելությունից, ազգությունից կամ այլ անձնական հատկանիշներից:

- Անկողմնակալություն՝ Ստուգման գործընթացում ներգրավված անձինք պետք է գործեն անկախ և անաչառ՝ զերծ մնալով կողմնակի ազդեցություններից և ճնշումներից:

- Հավաստիություն՝ Ստուգման համար օգտագործվող բոլոր տեղեկությունները և փաստաթղթերը պետք է լինեն վավեր, ճշգրիտ ու հավաստի: Ստուգումն իրականացնող անձը պարտավոր է ստուգել դրանց վավերականությունը, ճշգրտությունը և արժանահավատությունը:

- Հիմնավորվածություն՝ յուրաքանչյուր որոշում (այդ թվում՝ եզրակացություն, արձանագրություն, հաշվետվություն և այլն) պետք է լինի գրավոր և հիմնավորված:

9 ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

9.1 Կանոնակարգի պահանջները չկատարելու, ոչ պատշաճ կատարելու կամ խախտելու դեպքում, պատասխանատու անձանց նկատմամբ կիրառվում են ՀՀ օրենսդրությամբ և Ընկերության ներքին իրավական ակտերով նախատեսված պատասխանատվության միջոցները:

9.2 Պատասխանատվության միջոցի կիրառման և տեսակի ընտրության մասին վերջնական որոշումը կայացնում է գործադիր մարմնի ղեկավարը:

9.3 Պատասխանատու անձանց շրջանակը սահմանված է սույն Կանոնակարգով: Մասնավորապես՝ Պատասխանատու աշխատակիցը պատասխանատու է մասնագիտական համապատասխանության չափանիշների գնահատման գործընթացի և վերջնական որոշման համար, Մերժման հիմքերի

ստուգման և Ղեկավարների նկատմամբ սահմանված պահանջների պահպանման, իսկ Հանձնաժողովը՝ Որակավորման չափանիշների ստուգման համար:

10 ԳՈՐԾՈՂ ՂԵԿԱՎԱՐՆԵՐԻ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԵՎ ՇԱՐՈՒՆԱԿԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՊԱՀԱՆՋՆԵՐԸ

10.1 Ընկերության Գործող Ղեկավարները պարտավոր են անցնել մասնագիտական վերապատրաստում՝ առնվազն 3 (երեք) տարին մեկ անգամ:

10.2 Օրենսդրական փոփոխությունները, Կենտրոնական բանկի պահանջները և այլ հանգամանքներ հաշվի առնելով՝ գործադիր մարմնի ղեկավարը իրավունք ունի Ղեկավարների համար սահմանել ավելի հաճախակի պարբերականությամբ վերապատրաստում անցնելու կամ լրացուցիչ վերապատրաստում անցնելու պարտավորություն:

10.3 Վերապատրաստումն իրականացվում է ՀՀ տարածքում կամ արտերկրում գործող մասնագիտացված հաստատություններում:

10.4 Ղեկավարների վերապատրաստման ծրագրերն ու հաստատությունները ընտրվում են՝ հաշվի առնելով Ընկերության ոլորտի առանձնահատկությունները, ռազմավարական նպատակները և Ղեկավարին ներկայացվող մասնագիտական պահանջները:

10.5 Ղեկավարների շարունակական կրթության և վերապատրաստման պահանջն ապահովելու համար Ընկերությունը կարող է կազմակերպել նաև ներքին միջոցառումներ, այդ թվում՝ դասընթացներ, թրեյնինգներ, սեմինարներ և այլն:

11 ԳՈՐԾՈՂ ՂԵԿԱՎԱՐՆԵՐԻ ՆԿԱՏՄԱՄԲ ՍԱՀՄԱՆՎԱԾ ՊԱՀԱՆՋՆԵՐԻ ՊԱՀՊԱՆՄԱՆ ԿԱՐԳԸ

11.1 Ղեկավարները պարտավոր են պահպանել Կանոնակարգով սահմանված Մասնագիտական համապատասխանության չափանիշները և Որակավորման չափանիշները:

11.2 Ղեկավարը պարտավոր է նաև բացառել Կանոնակարգով սահմանված Մերժման հիմքերի առկայությունը: Յանկացած Մերժման հիմքի առաջացման դեպքում Ղեկավարը պարտավոր է այդ մասին անհապաղ, բայց ոչ ուշ, քան 3 (երեք) աշխատանքային օրվա ընթացքում, տեղեկացնել Պատասխանատու աշխատակցին կամ գործադիր մարմնի ղեկավարին:

11.3 Գործող Ղեկավարների նկատմամբ սահմանված պահանջների պահպանման վերահսկողությունը իրականացվում է Կանոնակարգի 9-րդ գլխով սահմանված Պատասխանատու Աշխատակցի:

11.4 Պատասխանատու աշխատակիցը, առնվազն երեք տարին մեկ անգամ, կազմակերպում է վերստուգում գործող Ղեկավարների Մասնագիտական համապատասխանության չափանիշների պահպանման և Մերժման հիմքերի բացակայության նպատակով:

11.5 Ղեկավարների կողմից Կանոնակարգի 10-րդ գլխով սահմանված վերապատրաստման և շարունակական կրթության պահանջների պահպանումը վերահսկվում է Պատասխանատու Աշխատակցի կողմից:

11.6 Եթե պարբերական վերազնահատման կամ այլ աղբյուրներից ստացված տեղեկատվության արդյունքում պարզվում է, որ գործող Ղեկավարը չի համապատասխանում Կանոնակարգով սահմանված պահանջներից որևէ մեկին կամ առկա է Մերժման հիմք, Պատասխանատու Աշխատակիցը անհապաղ հայտնում է դրա մասին գործադիր մարմնի ղեկավարին:

12 ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱԶՄՈՒՄ ԿԱՄ ԱՆՈՒՆԻՑ ՆԵՐԴՐՈՒՄԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՄԱՏՈՒՅՈՂ ՖԻԶԻԿԱԿԱՆ ԱՆՁԱՆՑ ՈՐԱԿԱՎՈՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ ՍՏՈՒԳՈՒՄ

12.1 Ընկերության կազմում կամ անունից ներդրումային ծառայություններ մատուցող ֆիզիկական անձինք համարվում են այն անձինք, ում Ընկերությունն աշխատանքի է ընդունում կամ նախատեսում է ընդունել՝ Օրենքի 52-րդ հոդվածի պահանջները ապահովելու համար:

12.2 Ընկերության կազմում կամ անունից ներդրումային ծառայություններ մատուցող ֆիզիկական անձանց Որակավորման չափանիշների ստուգումն Ընկերությունն իրականացնում է ինքնուրույն կամ պատվիրակում է Որակավորող կազմակերպությանը:

12.3 Որակավորման չափանիշների ստուգման գործընթացի կազմակերպման և իրականացման եղանակի ընտրության (ինքնուրույն կամ Որակավորող կազմակերպությանը պատվիրակելու միջոցով) մասին որոշումն ընդունվում է գործադիր մարմնի ղեկավարի կողմից:

12.4 Եթե Ընկերության կազմում կամ անունից ներդրումային ծառայություններ մատուցող ֆիզիկական անձանց թեկնածուների որակավորման չափանիշների ստուգումը Ընկերությունը կատարում է ինքնուրույն (ներքին ընթացակարգով), ապա

այն իրականացվում է Կանոնակարգի 5-րդ բաժնով սահմանված կարգով՝ ներքին գնահատման հիման վրա:

12.5 Ընկերության կազմում կամ անունից ներդրումային ծառայություններ մատուցող ֆիզիկական անձանց որակավորման չափանիշների ստուգման գործընթացը իրականացվում է Կանոնակարգի 4.3 և 4.4 կետերով սահմանված կարգով:

12.6 Գործադիր մարմնի ղեկավարի որոշմամբ՝ Որակավորման չափանիշների ստուգումը կարող են չանցնել այն բոլոր Ընկերության կազմում կամ անունից ներդրումային ծառայություններ մատուցող ֆիզիկական անձանց թեկնածուները, ովքեր նշանակման պահին ունեն տվյալ պաշտոնին համապատասխանող որակավորման վկայական կամ այլ համարժեք փաստաթուղթ, որը տրվել է Ընկերության համար ընդունելի կազմակերպության կողմից: Տվյալ դեպքում, Ընկերության կազմում կամ անունից ներդրումային ծառայություններ մատուցող ֆիզիկական անձանց թեկնածուները համապատասխան փաստաթղթի առկայության հիմքով համարվում են մասնագիտական որակավորում ունեցող:

13 ԵԶՐԱՓԱԿԻՉ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

13.1 Կանոնակարգի դրույթները տարածվում են Ընկերության բոլոր գործող և հավանական Ղեկավարների վրա:

13.2 Կանոնակարգի դրույթների կատարման նկատմամբ հսկողությունը իրականացնում է գործադիր մարմինը, իսկ վերահսկողությունը իրականացնում է ներքին աուդիտը:

13.3 Կանոնակարգի դրույթները ՀՀ օրենքների կամ ՀՀ ԿԲ նորմատիվային ակտի դրույթներին հակասելու դեպքում գործում են օրենքներն ու նորմատիվային ակտերի պահանջները, իսկ Կանոնակարգը ներակայացվում է փոփոխության:

13.4 Կանոնակարգը և դրա հետագա փոփոխությունները հաստատվում են Ընկերության Խորհրդի կողմից, իսկ մինչև Խորհրդի ձևավորումը կամ դրա բացակայության դեպքում՝ Ընկերության Ժողովի (միակ մասնակցի) կողմից, և ուժի մեջ են մտնում հաստատման պահից սկսած: