

სს საქართველოს ენერჯეტიკის განვითარების ფონდი

ეთიკის კოდექსი

I. ზოგადი დებულებები

1. ვინ ვართ ჩვენ?

- სს საქართველოს ენერჯეტიკის განვითარების ფონდი არის სააქციო საზოგადოება (შემდგომში „ფონდი“ ან „ჩვენ“) რომელსაც მართავს საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. შესაბამისად, ფონდის აქციები სახელმწიფოს საკუთრებაშია.

2. ეთიკის კოდექსის მიზნები

- წინამდებარე ეთიკის კოდექსის (შემდგომში – „კოდექსი“) მიზანია ხელი შეუწყოს, დაავალდებულოს და დაეხმაროს ფონდს, მის თანამშრომლებს და ყველა იმ პირს, ვის მიმართაც ეს კოდექსი გამოიყენება, პროფესიული კეთილსინდისიერებისა და ეთიკური ქცევის საუკეთესო პრაქტიკის დაცვასა და მხარდაჭერაში.
- კოდექსი მოწოდებულია შეავსოს ფონდის სხვა პოლიტიკები. შესაბამისად, კონკრეტული დებულების არარსებობის შემთხვევაში, იხელმძღვანელებთ ფონდის კონკრეტული პოლიტიკით.

3. კოდექსის მოქმედები სფერო

- მიგვაჩნია, რომ ჩვენმა მუშაობამ ჩვენი ღირებულებები უნდა ასახოს. ჩვენ მოწოდებულნი ვართ ვიყოთ სამაგალითო ჩვენი ერთიანობით, გამჭვირვალობითა და სამართლიანობით.
- აქედან გამომდინარე, ეს კოდექსი განსაზღვრავს ფუძემდებლურ პრინციპებსა და მოთხოვნებს, რომლებიც ჩვენ პრაქტიკაში უნდა გამოვიყენოთ.
- იმის მიუხედავად, რომ კოდექსის მიზანია წარმოგვიდგინოს ბაზისური პრინციპები და პასუხები იმაზე, თუ როგორ ვიმოქმედოთ სხვადასხვა სიტუაციებში, მას არ შეუძლია მოგვცეს პასუხები თითოეული კონკრეტული შემთხვევისათვის, რომლებიც შეიძლება წარმოიშვას ფონდში ან მის გარეთ.

- კერძო პირების და/ან კომპანიებისაგან, რომლებზეც ვრცელდება წინამდებარე კოდექსი, ველით, რომ იმოქმედებენ კეთილსინდისიერად და პატიოსნად ყველა საკითხში, რომლებიც ამ კოდექსით არ რეგულირდება. თუ აღმოჩნდით ასეთი სცენარის პირისპირ, დაუსვით საკუთარ თავს შემდეგი ძირითადი შეკითხვები:
 - ✓ სამართლიანია ასეთი მოქმედება?
 - ✓ სწორია ამის გაკეთება?
 - ✓ შეიძლება ამის გასაჯაროება?
 - ✓ შეგიძლია თქვა, რომ სამართლიანად და კეთილი ნებით მოქმედებდი?
 - ✓ აქვს თუ არა ამგვარ ქმედებას უარყოფითი ან დადებითი გავლენა ფონდზე ან დაინტერესებულ მხარეებზე?

4. კოდექსის გამოყენებადობა

- ამ კოდექსის დაცვა სავალდებულოა ფონდის თანამშრომლების, დირექტორების, კომიტეტის წევრების, ინდივიდუალური კონტრაქტორებისა და პარტნიორი კომპანიებისთვის, მათ შორის, პარტნიორი კომპანიის თანამშრომლების, დირექტორების, დამოუკიდებელი კონტრაქტორებისთვის და ა.შ. (შემდგომში – „შესაბამისი პირები“) განურჩევლად მათი თანამდებობის, ასაკის, სქესისა და ა.შ.
- ამიტომ, ველით, რომ ყველა შესაბამისი პირს ეცოდინება ეს კოდექსი და დაიცავს მას. ამ ვალდებულების შეუსრულებლობამ შეიძლება გამოიწვიოს დისციპლინარული ზომების ამოქმედება, მათ შორის საკონტრაქტო ურთიერთობების შეწყვეტა ფონდთან.

II. სპეციალური დებულებები

1. ინტერესთა შეუსაბამობა

- ინტერესთა შეუსაბამობა წარმოიშვება მაშინ, როდესაც თქვენი პირადი ინტერესები შეიძლება ეწინააღმდეგებოდეს თქვენს განსჯებს, გადაწყვეტილებებს ან მოქმედებებს სამსახურში.
- როდესაც ასრულებთ მოვალეობებს როგორც შესაბამისი პირი, თქვენ მოგეთხოვებათ:
 - (1) შეასრულოთ მოვალეობები რაიმე პირადი უპირატესობების გათვალისწინების გარეშე;
 - (2) თქვენს ინტერესთა შეუსაბამობასთან დაკავშირებით რაიმე ეჭვის წარმოშობის შემთხვევაში, დაუყოვნებლივ აცნობეთ ამის შესახებ შესაბამის ორგანოს..

2. ნეპოტიზმი

- ნეპოტიზმი მკაცრად აკრძალული ჩვენს პრაქტიკაში.
- ნეპოტიზმს ადგილი აქვს მაშინ, როდესაც ძალაუფლების ან გავლენის მქონე ადამიანი ემხრობა ნათესავებს ან მეგობრებს მათთვის დაუმსახურებელი სამუშაოების მიღებაში, სამსახურებრივ დაწინაურებაში და ა.შ.)

3. ინტელექტუალური საკუთრების უფლებები

- იმ შემთხვევაში, თუ შესრულებული სამუშაო/მიწოდება მოიცავს ინტელექტუალური საკუთრების ნებისმიერ უფლებას (მათ შორის საავტორო უფლებებს, საპატენტო უფლებებს და ა.შ.) თანამშრომლის მიერ ფონდისათვის შესრულებულ სამუშაოში ან სერვის-პროვაიდერის მიერ ფონდისათვის გაწეულ მომსახურებაში, ინტელექტუალური საკუთრების უფლება რჩება ფონდს.
- შესაბამის პირებს არ აქვთ უფლება მიიღონ გასამრჯელო სხვა პირის ან საწარმოსაგან რაიმე სამუშაოსათვის, რასაც ისინი ფონდისათვის ასრულებენ თავიანთი სამსახურებრივი მოვალეობების ფარგლებში.

4. დასაქმების პრაქტიკა

4.1 დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ჩართვა, მრავალფეროვნება და აღმოფხვრა

- ჩვენ მოწოდებულნი ვართ ხელი შევუწყოთ, განვავითაროთ და შევინარჩუნოთ მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ინკლუზიურობის კულტურა. ჩვენ ძირითადად ვხელმძღვანელობთ საქართველოს კანონით „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ და სხვა შესაბამისი კანონებით, რომლებიც კრძალავს დისკრიმინაციის ყველა ფორმას.
- ჩვენ ვახალისებთ თანაბარი უფლებებისა და მრავალფეროვნების ინიციატივებს ჩვენი თანამშრომლებისათვის, მიუხედავად მათი რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის ან საცხოვრებელი ადგილის, ქონების ან სოციალური მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური წარმოშობის, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის, ქმედუნარობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა მოსაზრებების ან სხვა მახასიათებლების მიუხედავად.

- „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, დისკრიმინაციის ფორმებია:
 - პირდაპირი დისკრიმინაცია - ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს რომელიმე ზემოთ მითითებული ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით, ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს;
 - ირიბი დისკრიმინაცია - როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს.
- დისკრიმინაციის ნებისმიერი და ყველა ფორმა მკაცრადაა აკრძალული.
- აკრძალულია ნებისმიერი ქმედება, რომელიც ხორციელდება პირის იძულების, წახალისების ან მხარდაჭერის მიზნით, რათა მოახდინოს სხვა პირის დისკრიმინაცია.

4.2 შევიწროება

- თანამშრომლებს უფლება აქვთ იმუშაონ ყოველგვარი შევიწროების, დაშინებისა და შეურაცხყოფისაგან თავისუფალ გარემოში;
- ჩვენ მოწოდებულნი ვართ შევქმნათ ყველგვარი შევიწროებისაგან თავისუფალი სამუშაო გარემო;
- დაუშვებელია ნებისმიერი თანამშრომლის სიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც ავიწროებს სხვას ან ხელს უშლის სამუშაოს შესრულებაში ან ქმნის დაშინების, შეურაცხმყოფელ, ან მტრულ სამუშაო გარემოს.

4.3 თანამშრომლების უფლებები

- ჩვენი პერსონალი ჩვენი მთავარი კაპიტალია. ამიტომ, ჩვენ ყველაფერს ვაკეთებთ იმისათვის, რომ მათ ისარგებლონ საქართველოს შრომის კოდექსის ან საქართველოს სხვა მოქმედი კანონების დებულებებით გათვალისწინებული ყველა შეღავათით.

- ყველა შესაბამის თანამშრომელს მოეთხოვება, რომ დაიცვას თანამშრომლების უფლებები

4.4 უსაფრთხო სამუშაო ადგილი

- ჩვენი ვალდებულებაა შევქმნათ უსაფრთხო სამუშაო გარემო.
- იმის მიუხედავად, რომ ფონდი ვალდებულა დაიცვას უსაფრთხოების წესები, ამის მიღწევა შეუძლებელია ინდივიდების მხრიდან დახმარების გარეშე. თქვენ, როგორც ინდივიდს, მოგეთხოვებათ:
 - ✓ დაიცვათ შრომის უსაფრთხოების მოთხოვნები, წესები და იმსტრუქციები;
 - ✓ სათანადოდ გამოიყენოთ გადმოცემული ინდივიდუალური დაცვის აღჭურვილობა;
 - ✓ აცნობოთ ზედმხედველს ინდივიდუალური დაცვის აღჭურვილობის დაზიანების, შეკეთების, ან შეცვლის შესახებ;
 - ✓ დაუყოვნებლივ აცნობოთ ზედმხედველს რისკების შესახებ, რომლებიც საფრთხეს უქმნის ადამიანების სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას სამუშაო ადგილზე.

4.5 ალკოჰოლი და ნარკოტიკები

- თქვენ მოგეთხოვებათ:
 - (1) არ იქონიოთ ალკოჰოლი ან ნარკოტიკები სამუშაო ადგილზე;
 - (2) არ გამოიყენოთ ალკოჰოლი ან ნარკოტიკები სამუშაო ადგილზე;
- (3) არ იმყოფებოდეთ ალკოჰოლის ან ნარკოტიკების ზემოქმედების ქვეშ თქვენი სამუშაო დროის განმავლობაში

5. პერსონალური მონაცემების დაცვა

- ფონდი პატივს სცემს კონფიდენციალურობას და მოწოდებულია დაიცვას და დამუშაოს პერსონალური მონაცემები კანონიერად, სამართლიანად და გამჭვირვალედ, „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის დებულებების ან სხვა მოქმედი წესების შესაბამისად.
- პერსონალური მონაცემები არის ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც დაკავშირებულია იდენტიფიცირებულ ან იდენტიფიცირებად ფიზიკურ პირთან (შემდგომში – „მონაცემთა სუბიექტი“). იდენტიფიცირებადი ფიზიკური პირი არის პირი, რომლის იდენტიფიცირება შესაძლებელია პირდაპირ ან ირიბად, კერძოდ იდენტიფიკატორის

მითითებით, როგორცაა სახელი, საიდენტიფიკაციო ნომერი, ლოკაციის მონაცემები, ონლაინ იდენტიფიკატორი ან ფიზიკური, ფიზიოლოგიური, გენეტიკური, გონებრივი, ეკონომიკური, კულტურული ან სოციალური იდენტურობა.

- პერსონალური მონაცემების დამუშავება არის ნებისმიერი ოპერაცია ან ოპერაციების ერთობლიობა, რომელიც ხორციელდება პერსონალურ მონაცემებზე ან პერსონალურ მონაცემთა ერთობლიობაზე ავტომატური საშუალებებით ან სხვაგვარად, და როგორცაა შეგროვება, ჩაწერა, ორგანიზაცია, სტრუქტურირება, შენახვა, ადაპტაცია ან შეცვლა, მოძიება, კონსულტაცია, გამოყენება, გამჟღავნება გადაცემით, გავრცელებით ან სხვაგვარი წვდომით, გასწორება ან კომბინაცია, შეზღუდვა, წაშლა ან განადგურება.
- თქვენ ვალდებულნი ხართ სათანადო სიფრთხილით მოეპყრათ ყველა ასეთ პერსონალურ მონაცემს;
- თქვენ არ უნდა გამოიყენოთ რომელიმე პერსონალური მონაცემი პირადი სარგებლობისათვის ან რაიმე სხვა შეუსაბამო გზით;
- პერსონალური მონაცემების დამუშავების ძირითადი პრინციპები დაცული უნდა იყოს თითოეულ შემთხვევაში. პერსონალური მონაცემების დამუშავებისას, თქვენ მოგეთხოვებათ:
 - ✓ დაამუშაოთ მონაცემები კანონიერად, სამართლიანად და გამჭვირვალედ;
 - ✓ შეაგროვოთ მონაცემები მხოლოდ კონკრეტული, მკაფიო და კანონიერი მიზნებით და არ დაამუშაოთ ისინი რაიმე სხვა, ამ მიზნებთან შეუთავსებელი გზით;
 - ✓ დარწმუნდით, რომ მონაცემების დამუშავება არის და იქნება რელევანტური, და შემოიფარგლება მხოლოდ მათ დამუშავებასთან დაკავშირებულ მიზნებით;
 - ✓ დარწმუნდით, რომ მონაცემები ეს არის ზუსტი და, საჭიროების შემთხვევაში, ინახება დღემდე განახლებული სახით. საჭიროა მიღებულ იქნას ყველა აუცილებელი ზომა, რათა მონაცემები, რომლებიც არაზუსტია მათი დამუშავების მიზნების გათვალისწინებით, დაუყოვნებლივ იქნეს ამოშლილი ან გაუქმებული. მონაცემები შეინახეთ იმ ფორმით, რომელიც იძლევა მონაცემთა სუბიექტის იდენტიფიკაციას არა უმეტეს იმ მიზნებისათვის, რისთვისაც დამუშავებულია პერსონალური მონაცემები;
 - ✓ შეინახეთ მონაცემები იმ ფორმით, რომელიც იძლევა მონაცემთა სუბიექტის იდენტიფიკაციის საშუალებას, არაუმეტეს იმ დროით, რომელიც აუცილებელია მათი დამუშავების მიზნებისათვის;
 - ✓ დაამუშავეთ პერსონალური მონაცემები იმგვარად, რაც უზრუნველყოფს მათ უსაფრთხოებას, მათ შორის დაცვას უნებართვო ან უკანონო დამუშავების, შემთხვევითი განადგურების, დაზიანების წინააღმდეგ შესაბამისი ტექნიკური ან ორგანიზაციული საშუალებების გამოყენებით.

6. ფონდის რეპუტაცია

- თქვენ მოვალე ხართ მოიქცეთ სათანადოდ როგორც სამსახურში ისე მის გარეთ და არ შეუქმნათ საფრთხე ფონდის იმიჯს, რეპუტაციას და/ან ინტერესებს.

7. კომუნიკაცია ერთმანეთთან და მესამე მხარეებთან

- ნებისმიერი სიტყვიერი თუ წერილობითი კომუნიკაცია უნდა განხორციელდეს პატივისცემის წესით. იყავით ყოველთვის ფრთხილად და იცოდეთ თქვენი სიტყვის ძალა.

III. კოდექსის განხორციელება ფონდში

- კოდექსის დაცვასა და იმპლემენტაციას უზრუნველყოფს ფონდში შექმნილი ეთიკის კომიტეტი (შემდგომში „ეთიკის კომიტეტი“).
- ეთიკის კომიტეტი საქმიანობას ახორციელებს ეთიკის კომიტეტის დებულების საფუძველზე, რომელსაც ამტკიცებს ფონდის აქციონერთა კრება.
- კოდექსის დარღვევასთან დაკავშირებით, ანგარიში/პრეტენზია დგება მამხილებელთა დაცვის პოლიტიკის შესაბამისად, რომელსაც იძიებს და რომლის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს ეთიკის კომიტეტი.