

„შ ე თ ა ნ ხ მ ე ბ უ ლ ი ა“
სს „საქართველოს რკინიგზის“
სამეთვალყურეო საბჭოსთან
2022 წლის 31 მაისის
№ 3 სხდომის ოქმით

„დ ა მ ტ კ ი ც ე ბ უ ლ ი ა“
სს „საქართველოს რკინიგზის“
დირექტორთა საბჭოს 2022 წლის
8 აპრილის №10/14 დადგენილებით
გენერალური დირექტორი

დავით ტყეშელაშვილი



სს „საქართველოს რკინიგზის“ დასაქმებულთა
ეთიკისა და ქცევის კოდექსი

თბილისი 2022

შინაარსი	
პრეამბულა	3
მუხლი 1. მოქმედების სფერო.....	9
მუხლი 2. ზოგადი დებულებები.....	9
მუხლი 3. ძირითადი პრინციპები.....	10
მუხლი 4. ქვევის ზოგადი სტანდარტები	11
მუხლი 5. პოლიტიკური ნეიტრალიტეტი.....	11
მუხლი 6. რელიგიური ნეიტრალიტეტი	11
მუხლი 7. ურთიერთობა კოლეგებთან.....	12
მუხლი 8. ურთიერთობა მესამე პირებთან	13
მუხლი 9. თანამდებობის გამოყენება და ინტერესთა კონფლიქტი	13
მუხლი 10. საჩუქრები და კულტურული ღონისძიებები.....	14
მუხლი 11. გამორჩენა და ქრთამი	14
მუხლი 12. შევიწროებისა და დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აკრძალვა.....	15
მუხლი 13 კომპანიის საკუთრების დაცვა.....	15
მუხლი 14. გარე საქმიანობა	17
მუხლი 15. ეკოლოგია და უსაფრთხოება.....	18
მუხლი 16. მაღალი და საშუალო რანგის მენეჯერების ვალდებულებები	18
მუხლი 17. დასაქმებულთა ეთიკისა და ქვევის წესების ადმინისტრირება.....	20
მუხლი 18. საჩივრის წარდგენის პროცედურა	21

პრეამბულა

სს „საქართველოს რკინიგზა“ ქვეყნისთვის სტრატეგიული მნიშვნელობის კომპანიაა, რომელსაც, თავის შვილობილ კომპანიებთან ერთად, მკაფიო ხედვა აქვს გახდეს რეგიონში საუკეთესო სარკინიგზო მომსახურების კომპანია.

„საქართველოს რკინიგზის“ მისიას წარმოადგენს სატრანზიტო დერეფნის განვითარებით, სარკინიგზო ინფრასტრუქტურის მოდერნიზაციით და ხელმისაწვდომი სამგზავრო ტარიფების შენარჩუნებით, ჩვენი ქვეყნის უსაფრთხოებისა და ეკონომიკის გრძელვადიანი ზრდის ხელშეწყობა.

„საქართველოს რკინიგზის“ მიზანია სარკინიგზო ინფრასტრუქტურის სრული მოდერნიზაცია, რეგიონში სატვირთო გადაზიდვებში მოწინავე პოზიციის გამყარება და რაც მთავარია, მგზავრთა უსაფრთხო და კომფორტული გადაადგილების უზრუნველყოფა, რაც საბოლოო ჯამში განსაზღვრავს ჩვენი ქვეყნის თითოეული მოქალაქის კეთილდღეობას.

ჩვენ პასუხისმგებლობით ვეკიდებით ქვეყნის ეკოლოგიას და არ ვეწევით გარემოსთვის მავნე, ან საშიშ საქმიანობას. ჩვენს საქმიანობას შესაძლოა გავლენა ჰქონდეს გარემოსა და იმ საზოგადოებაზე, რომელშიც ჩვენ გვიწევს საქმიანობა. თუმცა, კომპანიის ამოცანაა თავის საქმიანობასთან დაკავშირებული გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების სათანადო მართვა, რათა მინიმუმამდე შემცირდეს გარემოზე ზემოქმედება და ეკოლოგიური ზიანი.

განუხრელად ვიცავთ ქვეყნის კანონმდებლობას, ვზრუნავთ ფართო საზოგადოების ინტერესებზე და გვაქვს ამბიცია, ვიყოთ სამაგალითო კორპორატიული მოქალაქე.

ჩვენი ეთიკისა და ქცევის კოდექსი ეფუძნება ეთიკისა და ქცევის შემდეგ ფუნდამენტურ პრინციპებს:

- გამჭირვალობა;
- მიუკერძოებლობა;
- კონფიდენციალურობა;
- ხელმისაწვდომობა.

სწორედ ამიტომ ჩვენ:

ვმოქმედებთ გამჭირვალედ, პროფესიონალურად და კეთილსინდისიერად

კომპანია ორიენტირებულია სწორი გადაწყვეტილებების მიღებაზე, რაც გულისხმობს დასაქმებულის მხრიდან კეთილსინდისიერ და სამართლიან ქმედებას, არსებული კანონმდებლობისა და კომპანიის შიდა კორპორატიული რეგულაციების დაცვას. ჩვენთვის მიუღებელია ისეთი პროფესიული საქმიანობის განხორციელება, რომელიც უკავშირდება

არაკეთილსინდისიერებას, თაღლითობას ან ნებისმიერ ისეთ ქმედებას, რაც უარყოფითად იმოქმედებს ჩვენს პროფესიულ რეპუტაციაზე, კეთილსინდისიერებასა თუ კომპეტენციაზე.

ჩვენ ვახდენთ მაღალი ხარისხის მომსახურებების შეთავაზებას და მომხმარებლისათვის სწორი, ზუსტი, უტყუარი და სრული ინფორმაციის მიწოდებას.

ჩვენ პასუხისმგებელი ვართ ჩვენი მუშაობის ხარისხზე და შედეგზე.

ვიცავთ პიროვნულ ღირსებას და პატივისცემას

ჩვენ დასაქმებულებს, კლიენტებს, ბიზნეს პარტნიორებსა და სხვა დაინტერესებულ პირებს ვეპყრობით პატივისცემითა და ღირსებით. კომპანია გადაწყვეტილების მიღებისას გამორიცხავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას და შევიწროებას (მათ შორის სექსუალურ შევიწროებას).

ჩვენ ნულოვანი ტოლერანტობის პრინციპით ვუდგებით ამგვარ ქცევას და მზად ვართ ნებისმიერი ზომები მივიღოთ შევიწროების ან დისკრიმინაციის შემთხვევების თავიდან ასაცილებლად და გადასაჭრელად.

თითოეული დასაქმებული პასუხისმგებელია უზრუნველყოს ძალადობისგან, დისკრიმინაციისგან ან/და სხვა შეუფერებელი ქცევისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შენარჩუნება.

ვგრძნობთ სოციალურ პასუხისმგებლობას

ჩვენ ვისწრაფვით ჩვენი დასაქმებულებისათვის საუკეთესო სამუშაო გარემოს შექმნისა და ჩვენს პარტნიორებთან გრძელვადიანი ურთიერთობების ჩამოყალიბებისკენ. ამასთანავე, სარკინიგზო ტრანსპორტის სფეროში მოღვაწე პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებს ხელს ვუწყობთ უზრუნველყონ თანამედროვე საერთაშორისო შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი კვალიფიკაციის, ეროვნული და საერთაშორისო ღირებულებების მატარებელი კადრების მომზადება.

გვაქვს ღია კომუნიკაცია

მივიჩნევთ, რომ სათანადო კომუნიკაციის არარსებობა და ინფორმაციების ნაკლებობა აზარალებს სამუშაო გარემოს. რაც უფრო აქტიურად მიმდინარეობს კომუნიკაცია დასაქმებულებთან, კლიენტებთან და ბიზნეს პარტნიორებთან, მით უფრო მაღალია მათი ჩართულობა, გარანტირებულია გამჭვირვალობა და ღიაობა. კომპანიის გეგმების განსაზღვრასა და მისი განვითარების პროცესში აქტიურად არიან ჩართულნი და ინფორმირებულნი ჩვენი დასაქმებულები. ხელმძღვანელობასა და დაქვემდებარებულ თანამშრომლებს შორის კომუნიკაცია არის ღია და გამჭვირვალე.

ჩვენი ღირებულებები ჩვენს ეთიკურ პრინციპებს ემყარება:

- გუნდური მუშაობა - ურთიერთმხარდაჭერით მიიღწევა ჩვენი ამბიციური გეგმები;
- პროფესიონალიზმი - ჩვენ ვიღებთ პასუხისმგებლობას საკუთარ ქმედებებზე;
- კლიენტების კმაყოფილება - ჩვენთვის პრიორიტეტულია კლიენტების კმაყოფილების უზრუნველყოფა და გვჯერა, რომ სათანადო ზრუნვა ამის საწინდარია.

ეთიკისა და ქცევის კოდექსი ეფუძნება ჩვენს ძირითად ღირებულებებს:

- ჩვენ ვიცავთ პროფესიული ქცევის სტანდარტებს:
 - > შესაბამისობა კანონმდებლობასთან და კომპანიის შიდა კორპორატიულ აქტებთან;
 - > დამოუკიდებლობა და ობიექტურობა;
 - > გამჭვირვალობა და კეთილსინდისიერება;
 - > პერსონალური და სხვა სახის კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვის უზრუნველყოფა.
- ჩვენ ვზრუნავთ საზოგადოებაზე:
 - > კლიენტების მიმართ სამართლიანი დამოკიდებულება;
 - > ურთიერთპატივისცემა;
 - > ერთმანეთის უსაფრთხოებაზე ზრუნვა;
 - > კომპანიის აქტივების მოფრთხილება;
 - > კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა;
 - > დანაშაულის რისკის მართვა.
- ვაფიქსირებთ სხვადასხვა სახის ინციდენტებს და გონივრულ ვადაში აღმოვფხვრით მათ;
- განვსაზღვრავთ ნეგატიური სამსახურეობრივი ზეგავლენის აღკვეთის პოლიტიკას;
- პასუხისმგებლობას იზიარებს როგორც კომპანიის რიგით თანამშრომლებს, ასევე, მენეჯერულ პოზიციაზე მყოფ პირებს.

შესაბამისობა კანონმდებლობასთან, შესაბამის რეგულაციებთან და კომპანიის შიდა კორპორატიულ აქტებთან

სარეკონიგზო საქმიანობაზე ვრცელდება როგორც ადგილობრივი (საქართველოს), ისე სართაშორისო კანონები და რეგულაციები. კომპანიის მოთხოვნაა ყველა შესაბამისი მოქმედი კანონისა და რეგულაციის მოთხოვნათა დაცვა. აღნიშნული კანონებისა და რეგულაციების მოთხოვნების შეუსაბამობამ შეიძლება კომპანია დააყენოს ისეთი სერიოზული საფრთხის წინაშე, როგორცაა შრომის უსაფრთხოების მოთხოვნათა დარღვევა, სხვადასხვა სახის სანქციები, ფინანსური დანაკარგები და კომპანიის რეპუტაციის შელახვა. თითოეული თანამშრომელი ვალდებულია გაეცნოს იმ კანონებისა და რეგულაციების მოთხოვნებს, რაც მის საქმიანობასა და მის უშუალო ფუნქციებს უკავშირდება. თანამშრომელმა კანონთან

შეუსაბამო საკითხების იდენტიფიცირების შემთხვევაში, დაუყოვნებლივ უნდა შეატყობინოს უშუალო ხელმძღვანელს ან კომპანიის მონიტორინგის სამსახურს.

კომპანიაში მოქმედებს სხვადასხვა შიდა კორპორატიული აქტი და გაწერილია შესაბამისი პროცედურები, რომლებიც ეფუძნება მოქმედი რეგულაციების მოთხოვნებსა და შესაბამის საუკეთესო პრაქტიკას. ჩვენი უპირველესი მოვალეობა მათი ცოდნა და აღნიშნული დოკუმენტების მოთხოვნათა გათვალისწინებაა ჩვენს ყოველდღიურ საქმიანობაში.

კომპანიის თითოეული დასაქმებული ვალდებულია როგორც კომპანიის სახელით, ასევე, პირადად არ განახორციელოს ისეთი ქმედება, რაც წინააღმდეგობაში იქნება კანონთან, რეგულაციასთან და შიდა კორპორატიულ აქტებთან და რაც დააზარალებს კომპანიისა თუ საზოგადოების ინტერესებს.

დამოუკიდებლობა და ობიექტურობა

კომპანიის თითოეული თანამშრომელი ვალდებულია ყოველდღიური საქმიანობა წარმართოს დამოუკიდებლად და ობიექტურად ინტერესთა კონფლიქტისგან თავის არიდების გზით.

„ინტერესთა კონფლიქტად“ განიხილება ისეთი შემთხვევა, როდესაც თანამშრომლის პირადი (ან მასთან დაკავშირებული პირის) ინტერესი შესაძლოა დაკმაყოფილდეს კომპანიის, მისი აქციონერის ან მასთან საქმიან ურთიერთობაში მყოფი ნებისმიერი პირის ინტერესების ხარჯზე, რამაც შესაძლოა დააზარალოს ჩამოთვლილ მხარეთაგან ერთ-ერთი მაინც.

ინტერესთა კონფლიქტი შესაძლოა წარმოიშვას მაშინ, როდესაც კომპანიის თანამშრომელი ან მასთან დაკავშირებული მხარე იღებს ისეთ პირად სარგებელს, მომსახურებას ან შეღავათიან პირობებს კომპანიაში თქვენი ან თქვენთან დაკავშირებული პირის პოზიციიდან გამომდინარე, რასაც აღნიშნული პოზიციის არარსებობის შემთხვევაში ვერ მიიღებდით. ამგვარმა გარემოებებმა შესაძლოა ხელი შეუშალოს თქვენს მიერ მოვალეობების დამოუკიდებლად და ობიექტურად შესრულებას.

ქვემოთ მოცემულია სხვა ისეთი გარემოებები, როდესაც შესაძლოა წარმოიშვას ინტერესთა კონფლიქტი:

- ურთიერთობები მესამე მხარესთან;
- საჩუქრების მიღება/გაცემა;
- ინფორმაციის გამჟღავნება და გაცემა.

თითოეული თანამშრომელი პასუხისმგებელია ნებისმიერი პოტენციური ინტერესთა კონფლიქტის გამჟღავნებასა და მისგან თავის არიდებაზე.

თანამშრომლებმა უნდა იმოქმედონ სათანადო ყურადღებით და გონივრულად და შეინარჩუნონ დამოუკიდებლობა და ობიექტურობა პროფესიული საქმიანობის განხორციელებისას.

პერსონალური და სხვა სახის კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვის უზრუნველყოფა

კომპანიის ეკონომიკური საქმიანობა მოითხოვს კლიენტებთან, დასაქმებულებთან და ბიზმეს პარტნიორებთან დაკავშირებული მონაცემების, დოკუმენტებისა და ინფორმაციის მოპოვებას, დამუშავებასა და შენახვას. აქედან გამომდინარე, გვეკისრება ამგვარი ინფორმაციის დაცვის ვალდებულება.

კომპანიის მონაცემთა ბაზა შეიცავს პერსონალურ მონაცემებს, კონფიდენციალურ ინფორმაციასა და მონაცემებს, რომელთა გამჟღავნებამ შესაძლოა ზიანი მიაყენოს კომპანიას და მასთან საქმიანი ინფორმაციის დამუშავება უნდა მოხდეს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობისა და კომპანიის შიდა კორპორატიული აქტების შესაბამისად.

თითოეული დასაქმებული ვალდებულია:

- მოიპოვოს და დაამუშავოს მხოლოდ ის მონაცემი, რაც საჭიროა მასზე დაკისრებული სამსახურეობრივი მოვალეობის შესასრულებლად;
- არასდროს გამოიყენოს კონფიდენციალური მონაცემები არამართლზომიერად;
- არასდროს გამოიყენოს ის კონფიდენციალური ინფორმაცია პირადი მიზნებისთვის, რაზეც მას აქვს წვდომა კომპანიაში მის მიერ დაკავებული პოზიციიდან გამომდინარე;
- არასდროს განიხილოს კონფიდენციალური თემები საჯაროდ;
- წვდომით ისარგებლოს, მხოლოდ იმ ინფორმაციაზე, რაც მას სამსახურეობრივი ფუნქციების განხორციელებისთვის ესაჭიროება;
- დაიცვას მომხმარებლის მონაცემები (პაროლი, სახელი და ა.შ). თითოეული თანამშრომელი პასუხისმგებელია თავისი სახელით განხორციელებულ ნებისმიერ ქმედებაზე და მომხმარებლის სახელის არასწორად გამოყენების პრევენციის მიზნებისთვის არსებული ინფორმაციული უსაფრთხოების მოთხოვნების შესრულებაზე;

ურთიერთპატივისცემა

ადამიანური რესურსი კომპანიის კონკრეტული უპირატესობის ძირითადი განმსაზღვრელი ფაქტორია. თანამშრომელთა შეფასება ხდება ჩვენი ღირებულებებიდან და ეთიკური თუ ქცევის პრინციპებიდან გამომდინარე - სამსახურეობრივი ფუნქციების განხორციელებისას გამოვლენილი ღირსებების, სამართლიანობის, ცოდნის, უნარებისა და შესაძლებლობების მიხედვით.

გამომდინარე იქიდან, რომ კომპანია პატივს სცემს თითოეული თანამშრომელის პირად ცხოვრებას და პირად შეხედულებებს, ხელმძღვანელობით თანამდებობაზე მომუშავე პირები არ არიან უფლებამოსილნი თანამშრომლებს მოსთხოვონ პირადი, არასამსახურეობრივი დავალებების შესრულება. ასევე, დაუშვებელია მათი მხრიდან ზეწოლის განხორციელების

მცდელობა რაიმე სახის სოციალური პრობლემის ან პოლიტიკური კანდიდატის მხარდაჭერასთან დაკავშირებით.

ჩვენ ვაფასებთ, რომ ჩვენი გუნდი განსხვავებული შეხედულებების მქონე ადამიანებით არის დაკომპლექტებული და გვჯერა, რომ ჩვენი ღირებულებები და ეთიკური ქცევის პრინციპები გვაძლევს შესაძლებლობას მუხედავად აღნიშნულისა ვიყოთ ორიენტირებულნი საერთო მიზნებზე. ჩვენ წარმატებას ვაღწევთ ერთმანეთთან თანამშრომლობით, სამართლიანობითა და ერთმანეთის პატივისცემით.

დისკრიმინაციის (მათ შორის შევიწროების ნებისმიერი ფორმის) აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა

კომპანიისთვის დაუშვებელია ნებისმიერი ფორმის დისკრიმინაცია და სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე და კომპანია არ იქნება ტოლერანტული დისკრიმინაციული და არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევის მიმართ.

კომპანიის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის და შევიწროების (მათ შორის სექსუალური შევიწროების) აღმოფხვრა და ნებისმიერი პირისთვის საქართველოს კონონდებლობით განსაზღვრული უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა.

ჩვენთვის მიუღებელია ე.წ „შუშის ჭერის“ კომპანიაში არსებობა, რომელიც აფერხებს ქალებს კარიერულ განვითარებაში მათი კვალიფიკაციისა და მიღწევების მიუხედავად,

ვადიარებთ ორივე სქესის პირთა თანასწორ უფლებებსა და შესაძლებლობებს და ჩვენთვის დაუშვებელია სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია.

კომპანია აკეთებს ყველაფერს რათა უზრუნველყოს ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ შრომით პირობებში ყოფნა, გარდა ამისა, იღებს გარკვეულ ზომებს შესაძლო უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად.

აქტივების მოფრთხილება

სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების მიზნით ყოველ დასაქმებულს წვდომა აქვს და იყენებს კომპანიის სხვადასხვა აქტივს.

ჩვენ ვაღიარებთ ვართ დავიცვით აღნიშნული აქტივები ქურდობისგან, დაკარგვისგან, დაზიანებისგან, არაკანონიერი წვდომისგან და ნებისმიერი სახის ხელყოფისგან. ამასთანავე,

ვალდებულნი ვართ კომპანიის აქტივის გამოყენებამდე დავრწმუნდეთ, რომ გვაქვს კონკრეტული აქტივის გამოყენების უფლებამოსილება.

კომპანიის რესურსი

აკრძალულია კომპანიის რესურსის გამოყენება:

- არაეთიკური და არალეგალური საქმიანობისთვის;
- ისეთი მასალის შენახვისა და გავრცელების მიზნით, რომელიც არის შეურაცხმყოფელი ან/და თავისუფალი და ჯანსაღი გარემოსთვის საფრთხის შემცველი.

ვაცნობიერებთ, რომ ჩვენი სამუშაო დრო კომპანიისთვის მნიშვნელოვანი რესურსია.

სწორედ ამიტომ, კომპანიის ნებისმიერი დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო საათების განმავლობაში შეზღუდოს პერსონალური აქტივობები, რათა არ დაზარალდეს მისი ან სხვა პირის შრომის ნაყოფიერება.

მუხლი 1. მოქმედების სფერო

- 1.1. „საქართველოს რეკონიგზის“ ეთიკისა და ქცევის კოდექსი სავალდებულოდ შესასრულებელი შიდაკორპორატიული აქტია, რომელიც ვრცელდება კომპანიის ყველა დასაქმებულზე. კოდექსის ნებისმიერი მუხლის დარღვევისთვის ან დარღვევის სავარაუდო ან დადასტურებული ფაქტის გაუმჟღავნებლობის შემთხვევაში, შესაძლოა კომპანიის მხრიდან გატარდეს კომპანიის შიდა კორპორატიული აქტებით განსაზღვრული დებულებები.
- 1.2. წინამდებარე კოდექსის მიზნებისთვის, „საქართველოს რეკონიგზის“ დასაქმებულად ითვლება პირი, რომელიც შრომით ურთიერთობაში იმყოფება „კომპანიასთან“, მათ შორის, გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული, შტატგარეშე თანამშრომელი, სტაჟიორი, განმცხადებელი და კანდიდატი.

მუხლი 2. ზოგადი დებულებები

- 2.1. წინამდებარე დოკუმენტი (შემდგომში კოდექსი) აღწერს სს „საქართველოს რეკონიგზის“ (შემდგომში - კომპანია) დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის ზოგად პრინციპებს;
- 2.2. კოდექსი აერთიანებს პრინციპებს და წესებს, რომელთა დაცვაც ხელს უწყობს ორგანიზაციის სიცოცხლისუნარიანობას და მასთან დაკავშირებული მხარეების კეთილდღეობას გრძელვადიან პერიოდში;
- 2.3. კოდექსით გათვალისწინებული ნორმების დაცვა სავალდებულოა კომპანიის თითოეული დასაქმებულისათვის, განურჩევლად დაკავებული თანამდებობისა;
- 2.4. კოდექსი შედგენილია საქართველოს კანონმდებლობის, შრომის შინაგანაწესისა და სხვა შიდა კორპორატიული აქტების გათვალისწინებით;

- 2.5. კოდექსში ცვლილებებსა და დამატებებს, დასაქმებულთა რეკომენდაციების საფუძველზე, დირექტორთა საბჭოს წევრების ან ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების სამსახურის წარდგინებით, განიხილავს და ამტკიცებს დირექტორთა საბჭო.
- 2.6. წინამდებარე ეთიკისა და ქცევის კოდექსი და მასში შეტანილი ყველა ცვლილება, დასაქმებულს უნდა გააცნოს უშუალო ხელმძღვანელმა.

მუხლი 3. ძირითადი პრინციპები

- 3.1. კომპანიის თითოეული დასაქმებული ვალდებულია, იმოქმედოს იმ სტანდარტებით და პიროვნული ქცევის წესებით, რაც პასუხობს კომპანიის აღიარებულ ვალდებულებებს და ტრადიციებს;
- 3.2. პიროვნული ქცევის უმაღლესი სტანდარტები დასაქმებულისაგან მოითხოვს პატიოსნებას, კეთილსინდისიერებას და პატივისცემას საკუთარი კოლეგების, ორგანიზაციის, ფართო საზოგადოების თუ მისი ცალკეული წევრის წინაშე, განურჩევლად მდგომარეობისა;
- 3.3. კომპანიის დასაქმებული საკუთარ საქმიანობას წარმართავს ქვეყნის კანონმდებლობის და კომპანიის შიდა კორპორატიული აქტების დაცვით;
- 3.4. კომპანიასთან დაკავშირებულ ნებისმიერ პირს (დასაქმებული, კლიენტი, პარტნიორი და ა.შ.) უფლება აქვს მოითხოვოს თანაბარი, მიუკერძოებელი მოპყრობა განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა;
- 3.5. კომპანიის დასაქმებული არ განახორციელებს ისეთ ქმედებებს, რომელიც შესაძლოა ზიანის მომტანი იყოს კომპანიისათვის;
- 3.6. კომპანიის დასაქმებული, გარდა იმისა, რომ თავად იცავს კოდექსის ნორმებს, ხელს უწყობს სხვებს ამის გაკეთებაში.
- 3.7. კომპანიის დასაქმებულს უნდა ახსოვდეს, რომ იგი წარმოადგენს კომპანიის სახეს და კომპანიის სახელით წარმოებულ გარემოსთან ნებისმიერ ურთიერთქმედებაში უნდა მოუფრხილდეს კომპანიის რეპუტაციას.
- 3.8. კომპანიის დასაქმებული ასრულებს ხელმძღვანელის დავალებას, რომელიც არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას, მოქმედ კანონმდებლობას და კომპანიის შიდა კორპორატიულ აქტებს.
- 3.9. კომპანიის დასაქმებული განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს იმ გადაწყვეტილებათა კანონმდებლობასთან შესაბამისობას, რომელიც ეხება ადამიანის უფლებებსა და თავისუფლებებს.

მუხლი 4. ქვევის ზოგადი სტანდარტები

- 4.1. დასაქმებული პატივს უნდა სცემდეს და იცავდეს საქართველოს კონსტიტუციით, კანონმდებლობით, საერთაშორისო ხელშეკრულებებითა და კომპანიის შიდა კორპორატიული აქტებით აღიარებულ ქვევის ზოგად პრინციპებს;
- 4.2. კოლეგებთან, კლიენტებთან, ნებისმიერ მესამე პირთან და ზოგადად, საზოგადოებასთან ურთიერთობისას, დასაქმებული პატივისცემით უნდა მოეპყროს თანამოსაუბრეს და თავაზიანად გამოხატოს საკუთარი მოსაზრება;
- 4.3. დასაქმებული ვალდებულია პატივი სცეს სხვა პირის სიტყვის, აზრისა და გამოხატვის თავისუფლებას. დაუშვებელია ისეთი შეხედულებების გამოხატვა, რომელიც მიზნად ისახავს პირის შეზღუდვას ან შეურაცხყოფის მიყენებას რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული, ეთნიკური თუ სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის ნიშნით;
- 4.4. კოლეგებთან, კლიენტებთან, ნებისმიერ მესამე პირთან და ზოგადად, საზოგადოებასთან ურთიერთობისას კონფლიქტური სიტუაციის შექმნის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია შეინარჩუნოს წონასწორობა და არ გააღვივოს კონფლიქტი;
- 4.5. კოლეგებთან, კლიენტებთან, ნებისმიერ მესამე პირთან და ზოგადად, საზოგადოებასთან ურთიერთობისას დასაქმებულის ქცევა უნდა იწვევდეს კომპეტენტურობის, სანდოობისა და სერიოზულობის განცდას, რაც გამოიწვევს მათში ნდობის ამაღლებას და შემდგომი თანამშრომლობის სურვილს.

მუხლი 5. პოლიტიკური ნეიტრალიტეტი

- 5.1. დასაქმებული თავისუფალი და ნეიტრალურია გადაწყვეტილების მიღებისას და მიჯნავს კომპანიის ინტერესებს პოლიტიკური ინტერესებისგან;
- 5.2. დასაქმებული ახორციელებს თავის უფლებამოსილებებს პოლიტიკური კუთვნილებისა და პირადი პოლიტიკური შეხედულებებისაგან დამოუკიდებლად;
- 5.3. დასაქმებული სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას თავს იკავებს ისეთი ქმედებისაგან, რომელიც შესაძლებელია, აღქმულ იქნეს კონკრეტული პოლიტიკური ინტერესების გატარებად;
- 5.4. კომპანიის დასაქმებული არ იყენებს კომპანიის „რესურსებს“ პოლიტიკური მიზნებისათვის.

მუხლი 6. რელიგიური ნეიტრალიტეტი

- 6.1. დასაქმებული თავისუფალი და ნეიტრალურია გადაწყვეტილების მიღებისას და მიჯნავს კომპანიის ინტერესებს პირადი რელიგიური ან იმ რელიგიური თემისა თუ

გაერთიანების ინტერესებისგან, რომელსაც ის თავს მიაკუთვნებს (ასეთის არსებობის შემთხვევაში);

- 6.2. დასაქმებული ახორციელებს თავის უფლებამოსილებებს პირადი რელიგიური კუთვნილების, მრწამსისა და შეხედულებებისაგან დამოუკიდებლად. სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელების პერიოდში, სხვა, კომპანიასთან დაკავშირებულ ნებისმიერ პირთან ურთიერთობისას, პირდაპირი საჭიროების არარსებობის შემთხვევაში, თავს იკავებს რელიგიური შინაარსის საჯარო განცხადებებისგან და არ ახდენს საკუთარი რელიგიური მრწამსის, პრაქტიკის ან შეხედულებების გაუმართლებელ დემონსტრირებას;
- 6.3. ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი კომპანიის დასაქმებული დაქვემდებარებულ თანამდებობაზე მყოფი დასაქმებულებისაგან არ ითხოვს პირადი რელიგიური მრწამსის, პრაქტიკის ან შეხედულებების შესახებ ინფორმაციის სავალდებულო გასაჯაროებას, როგორც სამსახურში მიღებისას, ასევე სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას.

მუხლი 7. ურთიერთობა კოლეგებთან

- 7.1. დასაქმებული ზრუნავს, რომ მისი ურთიერთობა კოლეგებთან (კომპანიასთან საქმიან ურთიერთობაში მყოფ ნებისმიერ პირთან) ითვალისწინებდეს ზრდილობისა და ეტიკეტის ნორმებს;
- 7.2. დასაქმებული პატივისცემით ეკიდება კოლეგების დროს, საკუთრებას, შეხედულებებს და კულტურულ თვითმყოფადობას;
- 7.3. კომპანია ვერ ჩაერევა დასაქმებულის პირად ურთიერთობებში, თუმცა აქვს უკომპრომისო დამოკიდებულება ისეთი ფაქტების მიმართ, როდესაც სახეზეა:
 - 7.3.1. დამამცირებელი, მტრული, შიშისმომგვრელი ან შეურაცხმყოფელი სამუშაო გარემოს შექმნა;
 - 7.3.2. უარყოფითი გავლენა დასაქმებულის შრომის ნაყოფიერებაზე;
 - 7.3.3. უარყოფითი გავლენა დასაქმებულთა დასაქმების ან დაწინაურების პერსპექტივაზე;
 - 7.3.4. კომპანიის რეპუტაციის და სტაბილურობის შელახვის საშიშროება.
- 7.4. ერთი პირის მიერ მეორე პირის დისკრიმინაციის ან ძალადობის პირდაპირი აკრძალვის გარდა, კომპანიის შიდა კორპორატიული აქტებით განსაზღვრული შესაბამისი დებულებები გამოიყენება იმ პირების მიმართ, რომლის მიზეზით, მითითებით, წაქეზებით, დახმარებით ან ნებართვით მოხდა დისკრიმინაცია ან ძალადობის ფაქტი.

მუხლი 8. ურთიერთობა მესამე პირებთან

- 8.1. კლიენტებთან/პარტნიორებთან/კომპანიასთან საქმიან ურთიერთობაში მყოფ ნებისმიერ პირთან კომუნიკაციისას, დასაქმებულმა უნდა იზრუნოს კომპანიის ინტერესების დაცვაზე, ისე, რომ საფრთხე არ შეუქმნას გრძელვადიან, ურთიერთმომგებიან ურთიერთობებს;
- 8.2. დასაქმებული უარს ამბობს ნებისმიერ გარიგებაზე, რომელიც არასამართლიანად ანიჭებს უპირატესობას რომელიმე კლიენტს/პარტნიორს/კომპანიასთან საქმიან ურთიერთობაში მყოფ ნებისმიერ პირს;
- 8.3. დასაქმებულმა არ უნდა იკისროს ისეთი ვალდებულებები, რომელთაც ვერ შეასრულებს.

მუხლი 9. თანამდებობის გამოყენება და ინტერესთა კონფლიქტი

- 9.1. დაუშვებელია კომპანიაში დაკავებული თანამდებობის პირდაპირ ან ირიბად, საკუთარი სარგებლის მიღების მიზნით გამოყენება;
- 9.2. დასაქმებულმა უნდა იმოქმედოს კომპანიის ინტერესებიდან გამომდინარე, არ მიიღოს ისეთი სახის შეთავაზება, რომელიც წარმოშობს ან შესაძლოა წარმოშვას ინტერესთა შეუთავსებლობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან ან/და გავლენა მოახდინოს მის მიერ სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებაზე;
- 9.3. დასაქმებული ვალდებულია თავიდან აიცილოს ისეთი სიტუაციების წარმოქმნა, რომელიც გამოიწვევს ინტერესთა კონფლიქტს. მაგალითად, არ უნდა მიიღოს მონაწილეობა ისეთი საკითხების გადაწყვეტაში, რომელიც ეხება მის პირად ინტერესებს (ან მისი ოჯახის წევრების, მეგობრების, სხვა პოტენციური დამსაქმებლის ინტერესებს). ასეთ სიტუაციებში, მან საკითხის გადაწყვეტა სხვას უნდა გადააბაროს;
- 9.4. დასაქმებული სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას არ ითხოვს ან/და არ იღებს მატერიალურ ან არამატერიალურ სარგებელს, გარდა კანონმდებლობით გათვალისწინებულისა, ფიზიკური ან იურიდიული პირებისგან და არ იყენებს სამსახურებრივ უფლებამოსილებას კერძო ინტერესების სასარგებლოდ;
- 9.5. აღნიშნული პრინციპებით დაცვისას დასაქმებულმა უნდა იხელმძღვანელოს საღი აზრით. ეს პრინციპები მიზნად არ ისახავს საქმიან პარტნიორებთან ურთიერთობების განვითარებისთვის ხელის შეშლას - კომპანია მიესალმება ყველა ურთიერთმომგებიან ურთიერთობას, რომელიც ეთიკის ნორმების დაცვით მიმდინარეობს;
- 9.6. ინტერესთა კონფლიქტის არსებობის ან/და შესაძლო წარმოშობის შემთხვევაში, კომპანიის დასაქმებული არ იღებს მონაწილეობას კომპანიის სახელით სხვა დაწესებულებასთან/ორგანიზაციასთან ხელშეკრულების მომზადების ან/და მოლაპარაკების პროცესში;

- 9.7. დასაქმებული უპირატეს მდგომარეობაში არ აყენებს იმ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებს, რომლებთანაც პირადი ან სამსახურებრივი ინტერესი აკავშირებს ან აკავშირებდა;
- 9.8. დასაქმებული არის ყურადღებით ინტერესთა შეუთავსებლობის შესაძლო წარმოშობის შეთხვევაში და, მისი თავიდან არიდების მიზნით, ინფორმაციას აწვდის შიდა კონტროლის ან/და სამსახურებრივი ინსპექტირების განმახორციელებელ სტრუქტურულ ქვედანაყოფს.

მუხლი 10. საჩუქრები და კულტურული ღონისძიებები

- 10.1. ბიზნესის კეთების დროს, უჩვეულო არაფერია ინდივიდუალური პირის ან ორგანიზაციისათვის საჩუქრის ჩუქებაში ან რაიმე კულტურული ღონისძიების გამართვაში როგორც შეძლება იყოს ვახშამი ან ბილეთის ჩუქება რაიმე ღონისძიებაზე დასასწრებად;
- 10.2. ჩვენი პოლიტიკაა თავიდან ავიცილოთ დამსაჩუქრებელის მხრიდან საჩუქრის გაცემა იმ მიზნით რომ შემდგომში თანამშრომლის მხრიდან რაიმე სარგებელი მიიღოს. აქვე აღსანიშნავია რომ, საჩუქრის ფულადი სახით მიცემა ან აღება დაუშვებელია. ყველა თანამშრომელმა უნდა იცოდეს, რომ საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის მიხედვით აღნიშნული განიხილება როგორც უკანონო ქმედება, რამაც შესაძლოა სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობა გამოიწვიოს.

მუხლი 11. გამორჩენა და ქრთამი

- 11.1. საქართველოს კანონმდებლობა სარგებლის/გამორჩენის მიცემას, მიცემის მცდელობას, მიღებასა და მიღების მცდელობას უკანონოდ განიხილავს;
- 11.2. „სარგებელი“ მოიაზრებს ფულად თანხას, საფასურს, საკომისიოს, კრედიტს, საჩუქარს, ფულად გასამრჯელოს, ფასიან ნივთს, რაიმე სახის კომპენსაციას, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ არის შეთავაზებული კონტრაქტორის, კონტრაქტორის თანამშრომლის, ქვეკონტრაქტორის ან მისი (ქვეკონტრაქტორის) თანამშრომლის, აგენტის ან საჯარო მოხელის მიმართ კონტრაქტთან ან საჯარო მოხელის მიერ ვალდებულებების შესრულებასთან დაკავშირებული პროცესის ხელშეწყობის/შემსუბუქების ან შეღავათიანი პირობების არამართებულად მიღებისა ან გაცემის მიზნით;
- 11.3. კომპანია მოქმედებს ნულოვანი ტოლერანტობის პრინციპით კორუფციული გარიგებების მიმართ. ნებისმიერი ქმედება, რომელიც იდენტიფიცირდება, როგორც შეუსაბამო, ეკრძალება ნებისმიერ თანამშრომელს და გარდა სისხლის

სამართლებრივი თუ სხვაგვარი პასუხისმგებლობისა გამოიწვევს მისი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებას/გამოწვევას.

მუხლი 12. შევიწროებისა და დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აკრძალვა

- 12.1. კომპანიის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის და სექსუალური შევიწროების, ქალისა და მამაკაცის არათანასწორი უფლება-მოვალეობების აღმოფხვრა და ნებისმიერი პირისთვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა;
- 12.2. დაუშვებელია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია, როგორცაა მაგალითად განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას;
- 12.3. დაუშვებელია ნებისმიერი სახის შევიწროება, რაც გულისხმობს დისკრიმინაციული ნიშნით განპირობებულ არასასურველ ქცევას, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას;
- 12.4. დაუშვებელია სექსუალური შევიწროება, რომელიც მოიცავს არასასურველ, სექსუალური ხასიათის, ვერბალურ ან არავერბალურ ქმედებას, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს ღირსების შელახვას, ან განსაკუთრებით მტრული, დამამცირებელი, შეურაცხმყოფელი, ან ძალადობრივი გარემოს შექმნას;
- 12.5. დისკრიმინაციის/შევიწროების/სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადასტურების შემთხვევაში, კანონსაწინააღმდეგო ქმედების ჩამდენ პირზე გავრცელდება კომპანიის შიდა კორპორატიული აქტებით განსაზღვრული შესაბამისი დებულება.

მუხლი 13 კომპანიის საკუთრების დაცვა

- 13.1. კომპანიის თითოეული დასაქმებული ვალდებულია, დაიცვას, შეინარჩუნოს და დანიშნულებისამებრ გამოიყენოს კომპანიის საკუთრება. კომპანიის საკუთრებაში

- იგულისხმება, მაგრამ არ შემოიფარგლება: მატერიალური ქონება, დოკუმენტაცია, პროგრამული უზრუნველყოფა, ინფორმაცია (ნებისმიერი ფორმატის);
- 13.2. კომპანიის დასაქმებულმა უნდა გამოიყენონ საოფისე ტელეფონები სამსახურეობრივი მიზნებისთვის. პირადი მიზნებისთვის დასაშვებია მხოლოდ ადგილობრივი, ხანმოკლე ზარების განხორციელება;
- 13.3. დაუდევარი მოპყრობის გამო კომპანიის შენობის, ავეჯის და აღჭურვილობის დაზიანება, ასევე, მათი უნებართვოდ გატანა ორგანიზაციის საოპერაციო სივრცის გარეთ, წარმოადგენს კომპანიის შიდა კორპორატიული აქტებით განსაზღვრული შესაბამისი დებულების გამოყენების საფუძველს;
- 13.4. კომპანიის დასაქმებული უფრობილდება და კეთილსინდისიერად იყენებს სამსახურეობრივ მოწმობას, საშვს ან/და უფლებამოსილების განხორციელებისათვის გაცემულ სხვა ოფიციალურ საიდენტიფიკაციო დოკუმენტს;
- 13.5. კომპანიის დასაქმებული სამსახურეობრივ მოწმობას, საშვს ან/და სხვა ოფიციალურ საიდენტიფიკაციო დოკუმენტს არ იყენებს რაიმე სახის უპირატესობის ან სარგებლის მიღების, ასევე, სამართალდარღვევის ან/და სხვა სახის გადაცდომებისათვის გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის თავიდან არიდების მიზნით;
- 13.6. კომპანიის დასაქმებული მინდობილი ქონების დაზიანების, დაკარგვის ან/და განადგურების, ასევე, მინდობილი ქონების იმავე დაწესებულებაში მომუშავე სხვა დასაქმებულისათვის გადაცემის, ან კომპანიის კუთვნილი შენობიდან გატანის შესახებ ატყობინებს კომპანიის შესაბამის უფლებამოსილ პირს;
- 13.7. კომპანიის დასაქმებული ცდილობს, მინიმალურად ხარჯოს კომპანიის რესურსები და მას მაქსიმალურად იყენებს სამსახურის საჭიროებების შესაბამისად;
- 13.8. კომპანიის დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში შესაბამის უფლებამოსილ პირს უბრუნებს სამსახურეობრივ მოწმობას, საშვს ან სხვა ოფიციალურ საიდენტიფიკაციო დოკუმენტს, ასევე, მისთვის მინდობილ ქონებას (ბუნებრივი ცვეთის გათვალისწინებით), რომელიც მას გადაცემული ჰქონდა უფლებამოსილების განხორციელების პერიოდში და მის მიერ მომზადებული ან მის ხელთ არსებული ყველა წერილობითი მასალა (ასლები, ჩანაწერები, საბუთები), რომლებიც მოიცავენ ან ამჟღავნებენ კომპანიის კონფიდენციალურ ინფორმაციას რჩება კომპანიაში;
- 13.9. კომპანიის დასაქმებულმა უნდა იზრუნოს სამუშაო სივრცის სისუფთავეზე და შრომის საშუალებების ორგანიზებულად შენახვაზე;
- 13.10. კომპანიის დასაქმებული აცნობიერებს, რომ კომპანიის სტრატეგიები, მეთოდები, ჩანაწერები და საბუთები, ტექნიკური ინფორმაცია პროდუქციის, აღჭურვილობის, მომსახურების, პროცესების, შესყიდვის პროცედურების და ფასწარმოების მეთოდების, კომპანიისა და თანამშრომლების შესახებ ინფორმაცია

წარმოადგენს კონფიდენციალურ ინფორმაციას (ინფორმაცია, რომელიც არ არის ზოგადად საზოგადოებისთვის ცნობილი, და რომელიც უკავშირდება კომპანიის საქმიანობას ან ოპერაციებს, რომელსაც თანამშრომელი ფლობს, მისი კომპანიაში მუშაობის გამო). თანამშრომელს ეკრძალება კომპანიის თანხმობის გარეშე, ასეთი ინფორმაციის არასამსახურებრივი მიზნებისთვის გამოყენება;

- 13.11. კომპანიის დასაქმებულის შესახებ ინფორმაციის კონფიდენციალურობა კომპანიისათვის ერთ-ერთი პრიორიტეტული საკითხია. დასაქმებულის შესახებ ინფორმაცია გამოყენებულ იქნება მხოლოდ და მხოლოდ უკიდურესი აუცილებლობის შემთხვევაში და გასაჯაროებული იქნება მხოლოდ მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად. პირადი ინფორმაციის გასაჯაროება, სახელფასო ჩანაწერებისა და ჯანმრთელობის ისტორიის ჩათვლით, დაუშვებელია და მათი გასაჯაროება მოხდება სასამართლოს ან/და კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა სახელმწიფო ორგანოს მხრიდან შესაბამისი მოთხოვნის არსებობის შემთხვევაში;
- 13.12. დასაქმებული ვალდებულია, მიზნობრივად და ნაყოფიერად გამოიყენოს სამივლინებო დრო და ხარჯები;

მუხლი 14. გარე საქმიანობა

- 14.1. კომპანიის დასაქმებულის საქმიანობამ კომპანიის ფარგლებს გარეთ, არ უნდა შეუშალოს ხელი მისი სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებას და არ უნდა მიაყენოს ზიანი კომპანიის რეპუტაციას;
- 14.2. კომპანიის დასაქმებული ვალდებულია, დაიცვას საავტორო უფლებებით განსაზღვრული შეზღუდვები;
- 14.3. დაუშვებელია კომპანიაში მუშაობის განმავლობაში დასაქმებულისთვის ხელმისაწვდომი კომპანიასთან დაკავშირებული ნებისმიერი ინფორმაციის ან/და დოკუმენტაციის ნებისმიერი ფორმით გატანა, მესამე პირებისთვის გადაცემა ან/და ასეთი ინფორმაციის სხვა პირზე არასათანადო გადადინების ხელშეწყობა;
- 14.4. კომპანიის თანამშრომლებს ეკრძალებათ:
- ა) კომპანიის შესახებ ინფორმაციის მიწოდების მიზნით ნებისმიერი ფორმით მედიასთან ურთიერთობა;
 - ბ) სოციალური ქსელების მეშვეობით კომპანიის სახელით და კომპანიის შესახებ ინფორმაციის გავრცელება, გარდა კომპანიის მიერ ოფიციალურად გაცხადებული ინფორმაციისა.
- 14.5. იმ შემთხვევაში, თუ წარდგენილ იქნება კომპანიის შესახებ ინფორმაციის გამოთხოვის შესახებ მომართვა, მომთხოვნს უნდა მიეწოდოს საზოგადოებასთან ურთიერთობის

მენეჯერის საკონტაქტო ტელეფონის ნომერი, ამასთანავე, საზოგადოებასთან ურთიერთობის მენეჯერის საკონტაქტო ტელეფონის ნომრის გამცემი პირი, ვალდებულია დაუყოვნებლივ აცნობოს ამ უკანასკნელს მომართვის შესახებ;

- 14.6. იმის გათვალისწინებით, რომ კომპანიაში თითოეული დასაქმებული წარმოადგენს კომპანიის სახეს, მისი ეთიკისა და ქცევის სტანდარტები მოითხოვს კომპანიასა და მის გარეთ, მათ შორის მასობრივი ინფორმაციის საშუალებებში და სოციალურ ქსელებში, თავის შეკავებას იმგვარი განცხადებებისგან, რომელიც ლახავს ცალკეული პირის ან პირთა ჯგუფის პატივს, ღირსებას, პირად ხელშეუხებლობას ან საქმიან რეპუტაციას;
- 14.7. დასაქმებული თავისუფალია მონაწილეობა მიიღოს პოლიტიკურ თუ სხვა სახის აქციებში, თუმცა, ასეთი აქციების ფარგლებში თანამშრომლის კავშირი კომპანიასთან არ უნდა იქნეს დემონსტრირებული. აქციებში მონაწილეობისა თუ ნებისმიერი სხვა არასაპატიო მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობისა და სამუშაო საათების გაცდენის შემთხვევაში გაცდენილი სამუშაო საათებისათვის დასაქმებულს შრომითი ანაზღაურება არ მიეცემა, ამასთან, შესაძლოა, დისციპლინის ამ სახის დარღვევა საფუძვლად დაედოს კომპანიის შიდა კორპორატიული აქტებით განსაზღვრული შესაბამისი დებულებების გამოყენებას.

მუხლი 15. ეკოლოგია და უსაფრთხოება

- 15.1. კომპანიის დასაქმებულმა უარი უნდა თქვას ისეთ საქმიანობაზე, რომელიც არსებული კანონმდებლობის შესაბამისად აზიანებებს გარემოს, აზიანებს ეკოლოგიას და არის პოტენციურად მავნე, ან საშიში საზოგადოებისთვის;
- 15.2. კომპანიის დასაქმებულმა განუხრელად უნდა დაიცვას უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ნორმები და ინსტრუქციები. უსაფრთხოებისთვის პოტენციურად საშიში გარემოებების შემჩნევისას, უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია უშუალო ხელმძღვანელს და განახორციელოს ღონისძიებები მათ აღმოსაფხვრელად;
- 15.3. განუსაზღვრელ ან ფორსმაჟორულ სიტუაციაში კომპანიის დასაქმებულმა უნდა იმოქმედოს კომპანიის ინტერესებისა და სალი აზრის პრინციპით და ყველაფერი უნდა გააკეთოს, რათა თავიდან იქნეს აცილებული საფრთხე, ან პოტენციური ზიანი.

მუხლი 16. მაღალი და საშუალო რანგის მენეჯერების ვალდებულებები

- 16.1. უსაფრთხოება, ყველა ასპექტით, არის კომპანიის მთავარი პრიორიტეტი. კომპანია მოწოდებულია ნებისმიერ დროს უზრუნველყოს მისი კლიენტებისა და თანამშრომლების უსაფრთხოება და კეთილდღეობა და თავის მხრივ მაღალი და საშუალო რანგის მენეჯერები ვალდებული არიან უზრუნველყონ იგივე მათი თანამშრომლებისა და კომპანიის კლიენტებისათვის. თითოეული მენეჯერი

ვალდებულია უზრუნველყოს მუშაობის უსაფრთხოების საყოველთაოდ აღიარებული ან/და მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული მეთოდების, ნორმებისა და წესების დაცვა;

- 16.2. მენეჯერმა უნდა დაიცვას და უზრუნველყოს კომპანიის დასაქმებულის მიერ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ნორმებისა და ინსტრუქციების განუხრელად დაცვა. უსაფრთხოებისთვის პოტენციურად საშიში გარემოებების შემჩნევისას, მან უნდა მოახდინოს შესაბამისი რეაგირება და განახორციელოს კანონმდებლობითა და შიდა რეგულაციებით გათვალისწინებული ღონისძიებები მათ აღმოსაფხვრელად;
- 16.3. მენეჯერმა თითოეული დასაქმებულისაგან უნდა მოითხოვოს მასზე დაკისრებული მოვალეობების მაღალი სტანდარტებით, სამართლებრივი, ეთიკური და მორალური წესების დაცვით შესრულება და იმავდროულად უზრუნველყოს თანამშრომელთა უფლებების, ინტერესებისა და თავისუფლებების განუხრელად დაცვა;
- 16.4. მენეჯერებს მოეთხოვებათ ყოველთვის პატივისცემით მოეპყრან მათ დაქვემდებარებაში მყოფებს. დაუშვებელია მენეჯერების მხრიდან შეურაცხმყოფელი, დისკრიმინაციული, ძალადობრივი ან უპატივცემულო ქმედება;
- 16.5. კომპანიის ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი დასაქმებული ობიექტურად და მიუკერძოებლად აფასებს მის დაქვემდებარებაში მყოფის მიერ შესრულებულ საქმიანობას, წარმატებით შესრულებული საქმიანობისათვის, წახალისების მიზნით, დასაქმებულის კანდიდატურას წარადგენს უფლებამოსილ ორგანოსთან/პირთან და აფასებს შედეგებსა და ძალისხმევას. სამსახურებრივ საქმიანობასთან დაკავშირებით შენიშვნის მიცემისას ინარჩუნებს კორექტულობას, რათა თავიდან აიცილოს დასამებულის ღირსების შელახვა;
- 16.6. კომპანია იმედოვნებს, რომ არც ერთი მენეჯერი შეგნებულად არ დააყენებს საკუთარ თავს ისეთ პოზიციაში რაც შესაძლოა გახდეს მიზეზი მისი და კომპანიის ინტერესებს შორის კონფლიქტისა;
- 16.7. ინტერესთა კონფლიქტი შეიძლება წარმოიშვას ნებისმიერ სიტუაციაში, როდესაც მენეჯერის სხვა საქმიანობა ან პირადი ინტერესი გავლენას ახდენს მის გადაწყვეტილებაზე იმოქმედოს სამართლიანად და კეთილსინდისიერად ან სხვაგვარად ჰქონდეს კონფლიქტი კომპანიის ინტერესებთან. ნებისმიერი ასეთი სახის კონფლიქტი უნდა იქნეს თავიდან აცილებული. აღნიშნული მიზნით, მენეჯერებს მოეთხოვებათ კონსულტაცია გაიარონ უშუალო ხელმძღვანელთან იმ შემთხვევაში თუ მისი კომპანიის გარეთ საქმიანობა ან პირადი ინტერესი შესაძლოა გახდეს ინტერესთა კონფლიქტის მიზეზი, მანამ სანამ განახორციელებს კონფლიქტის გამომწვევ ქმედებას;

- 16.8. თუ კომპანიას საფუძვლიანად მიაჩნია, რომ მენეჯერის ბიზნესი, კომერციული ან ფინანსური ინტერესები ან ქმედებები გავლენას მოახდენს ამ მენეჯერზე დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვნად შესრულებაზე ან კომპანიის ინტერესების სასარგებლოდ მოქმედებაზე, მაშინ კომპანიას შეუძლია მოსთხოვოს მენეჯერს შეწყვიტოს ასეთი ქმედებები ან/და გაათავისუფლოს მენეჯერი დაკავებული თანამდებობიდან;
- 16.9. კომპანია მოქმედებს „ნულოვანი ტოლერანტობის“ პრინციპით კორუფციული გარიგებების მიმართ. ნებისმიერი ქმედება, რომელიც იდენტიფიცირდება, როგორც შეუსაბამო, ეკრძალება მენეჯერს და გარდა სისხლის სამართლებრივი თუ სხვაგვარი პასუხისმგებლობისა გამოიწვევს მისი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებას;
- 16.10. მენეჯერებმა უნდა უზრუნველყონ კომპანიაში მათი საქმიანობის შედეგად მიღებული ინფორმაციის კონფიდენციალურობა და არ გაავრცელონ ასეთი ინფორმაცია კომპანიასთან შეთანხმების გარეშე.

მუხლი 17. დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის წესების ადმინისტრირება

- 17.1. კომპანიას აქვს რწმენა საკუთარი დასაქმებულების პატიოსნებისა და კეთილსინდისიერებისა და მოელის, რომ თითოეული მათგანი განუხრელად დაიცავს გათვალისწინებულ პრინციპებს და წესებს;
- 17.2. კომპანიას ასევე, აქვს მოლოდინი, რომ თუ დასაქმებულის ხელთ მოხვდება ინფორმაცია ნებისმიერი სახის არაკანონიერი ქცევის, მათ შორის დიკსრიმინაციის, სექსუალური შევიწროების, თაღლითობის, ქურდობის ან კორუფციის ფაქტების (ან მსგავსი განზრახვების) შესახებ, ამის შესახებ დაუყოვნებლივ აცნობებს უშუალო ხელმძღვანელს, ან მაკონტროლებელ ქვედანაყოფებს;
- 17.3. დაკავშირებით წარმოშობილი კითხვებით დასაქმებულს შეუძლია მიმართოს კომპანიის იურიდიულ, ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების სამსახურებს ან უშუალო ხელმძღვანელობას;
- 17.4. წინამდებარე კოდექსი წარმოადგენს კომპანიისა და მასში დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობების განუყოფელ ნაწილს, შესაბამისად გათვალისწინებული ვალდებულებების/პრინციპების დარღვევა მიიჩნევა შრომის ხელშეკრულების დარღვევად. თანამშრომლის სამსახურში მიღებისას, შესაბამის ბრძანებაზე/შრომით ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით თანამშრომელი ადასტურებს, რომ:
- 17.4.1. გაეცნო დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის კოდექსს;
- 17.4.2. დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის კოდექსის მოთხოვნები მისთვის სრულიად გასაგებია;

- 17.4.3. იგი აკმაყოფილებს დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის კოდექსის მოთხოვნებს და მომავალშიც უზრუნველყოფს ამ მოთხოვნების დაცვას;
- 17.4.4. ის არ ფლობს ინფორმაციას რაიმე დარღვევის შესახებ რომელიმე პირის, ან მხარის მიერ, რომელიც სათანადოდ არ არის გამომჟღავნებული.
- 17.5. ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების სამსახური სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან ერთად ვალდებულია უზრუნველყოს თანამშრომლის მიერ დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის კოდექსის გაცნობა და ბრძანებაზე/შრომით ხელშეკრულებაზე ხელმოწერა.

მუხლი 18. საჩივრის წარდგენის პროცედურა

ნებისმიერი პირი, რომელიც თვლის, რომ „კომპანიაში“ ირღვევა წინამდებარე კოდექსით განსაზღვრული ეთიკისა და ქცევის სტანდარტები, უფლებამოსილია წარადგინოს თავისი საჩივარი „საქართველოს რკინიგზაში საჩივრის მიღებისა და განხილვის წესის“ დებულებათა შესაბამისად.