



**Qarabağ
Dirçəliş
Fondu**

**ƏMƏKDAŞLARIN ETİK
DAVRANIŞ QAYDALARI**

**“Qarabağ Dirçəliş Fondu” publik hüquqi şəxsin
Müşahidə Şurasının 27 iyul 2022-ci il tarixli
05-22/03 nömrəli qərarı ilə**

TƏSDİQ EDİLMİŞDİR.

DQ-007-04

Mündəricat

1. Ön söz	4
2. Ümumi müddəalar	6
3. Öhdəliyimiz	6
4. Dəyərlər	9
5. Etik davranış qaydalarının məqsədləri	10
6. İşgüzar etika	13
6.1. Qanuna riayət etmə	13
6.2. Maraqların toqquşması	13
6.3. Rüşvətxorluq və korrupsiya	13
6.4. Çirkli pulların yuyulması	14
6.5. Hədiyyələr	14
6.6. Məlumatlardan istifadə	15
6.7. Ətraf mühitə qayğı	16
7. İşçilər arasında münasibətlər	19
7.1 Bərabər iş imkanları	19
7.2 İdarə Heyətinin sədri tərəfindən həyata keçirilən nəzarət	19
7.3 Rəhbər vəzifə tutan əməkdaşların etik davranışına dair əlavə tələblər	19
7.4 Əməkdaşların etik davranışına dair əlavə tələblər	19
7.5 Komanda ruhunun formalaşdırılması	19
7.6 İş yerində təzyiq	19
7.7 Siqaret, spirtli içki və narkotik vasitələrə qarşı siyasət	19
7.8 "Açıq qapı" kommunikasiya siyasəti	19
8. Korporativ üslub	22
9. İşgüzar əlaqələr	25
9.1. Tərəfdaşlarla əməkdaşlıq	25
9.2. Media və influenserlərlə əlaqə	25
10. Kömək/Əlaqə	26

1.

Ön Söz



Rəhman Hacıyev

Qarabağ Dirçəliş Fondunun
İdarə Heyətinin sədri

Hörmətli həmkarlar!

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti, Müzəffər Ali Baş Komandan İlham Əliyevin rəhbərliyi ilə Azərbaycan Ordusunun Vətən müharibəsində qazandığı möhtəşəm Zəfər Qarabağın uzun onilliklər ərzində davam edən işğalına son qoyaraq ölkəmizin ərazi bütövlüyünü təmin etmişdir.

Azərbaycan dövlətinin tarixində əbədi qalacaq bu Qələbə ölkəmizdə həmrəyliyin və birliyin möhkəmlənməsində yeni reallıqlar yaratdı.

Artıq işğaldan azad olunmuş ərazilərimizdə bərpa və yenidənqurma işlərinin təşkili, sosial-iqtisadi rifahın yaxşılaşdırılması, Qarabağın dirçəlişi bu gün bütün Azərbaycan ictimaiyyəti və dövlət qurumlarının qarşısında duran mühüm vəzifələrdən biridir.

Məlum olduğu kimi, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı ilə yaradılan Qarabağ Dirçəliş Fondu işğaldan azad edilmiş ərazilərin bərpası və yenidən qurulması, dayanıqlı iqtisadiyyata və yüksək rifaha malik regiona çevrilməsi istiqamətində həyata keçirilən tədbirlərə maliyyə dəstəyinin göstərilməsini həyata keçirən publik hüquqi şəxsdir.

Fond yarandığı gündən etibarən bir çox şirkətlər və minlərlə vətəndaşlarımız birlik nümayiş etdirərək Qarabağda aparılacaq işlərə dəstək göstərmək məqsədilə Qarabağ Dirçəliş Fonduna ianə edib.

Sözügedən təcrübə xalqımızın həmrəyliyinin birmənalı təzahürüdür.

Bu baxımdan, hər bir Fond əməkdaşının üzərinə xüsusi vəzifə düşür - Fondun qarşıya qoyulan məqsədlərə çatması üçün üzərimizə düşən öhdəlikləri vicdanla yerinə yetirmək, bütün lazımı səyləri göstərməklə dövlət başçısının və Azərbaycan xalqının yüksək etimadını doğrultmaq.

Nizamnaməmiz və strateji fəaliyyət istiqamətlərimizdən də göründüyü kimi, Qarabağ Dirçəliş Fondu qabaqcıl korporativ idarəetmə prinsiplərinə uyğun fəaliyyət göstərən dayanıqlı bir quruma çevrilməkdədir.

Bu məqsədlə, əməliyyat proseslərinin sistemləşdirilməsi və rəsmiləşdirilməsi, onların şəffaflığının, təhlükəsizliyinin və qabaqcıl keyfiyyət standartlarına və qanunvericilik normalarına uyğunluğunun təmin edilməsi üçün müvafiq daxili normativ sənədlər hazırlanır və təsdiq edilir.

Bu Qaydalar bir növ istinad nöqtəsi olmaqla fəaliyyətimizin əsas standartlarını müəyyən edən qeyd olunan sənədlər arasında xüsusi yer tutur.

Bununla belə, Etik Davranış Qaydaları təkcə işi düzgün yerinə yetirməyə səy göstərəcəyimizi təsdiq edən bir bəyanat deyil.

Bu Qaydalar həmçinin gündəlik fəaliyyətimizdə rəhbər tutacağımız əsas prinsipləri əhatə edir və müvafiq qaydalar, siyasətlər və əmək müqavilələri ilə tamamlanır.

Tutduğumuz vəzifədən asılı olmayaraq Qaydalar hər birimiz üçün icbaridir.

Qəbul etdiyimiz prinsiplərdən yayınmamaq üçün hər birimiz bu sənədlə tanış olmalı, onu gündəlik davranışlarımıza daxil etməli və qərar qəbul edərkən nəzərə almalıyıq.

Bu səbəbdən, sizdən Etik Davranış Qaydalarını iş yerinizdə istifadə etməyi və şübhəni yarandığı təqdirdə müvafiq həmkarlarınızdan məsləhət almağınızı xahiş edirəm.

Gəlin, əl-ələ verib Qarabağ Dirçəliş Fondunu yalnız öz fəaliyyəti ilə tanınan quruma deyil, həmçinin düzgünlük və ədalətlik simvolu olan məsul təşkilata çevirək.

Hörmətlə,

Rəhman Hacıyev

Qarabağ Dirçəliş Fondunun
İdarə Heyətinin sədri

2.

Ümumi müddəalar

Əməkdaşların etik davranış Qaydaları (bundan sonra – Qaydalar) Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasını, Azərbaycan Respublikasının qanunlarını, Qarabağ Dirçəliş Fondunun (bundan sonra – Fond) Nizamnaməsini və digər normativ hüquqi aktları rəhbər tutmaqla hazırlanmışdır.

Bu sənəd Fondun əməkdaşlarının etik davranış qaydaları və onlara əməl edilməsi ilə bağlı münasibətləri, qaydalara əməl olunmasına nəzarət və onun pozulmasına görə məsuliyyəti tənzimləməklə yanaşı, eyni zamanda bu sahədə Fondun korporativ dəyərlərini və tələblərini özündə əks etdirir.

Qaydalar Fondun İdarə Heyəti daxil olmaqla bütün əməkdaşlara şamil olunur.

Əməkdaş tərəfindən Qaydaların tələblərinin pozulması, eləcə də digər əməkdaşlar tərəfindən həmin tələblərin pozulması hallarına göz yumulması əmək intizamının pozulması kimi qiymətləndirilir və Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində, "Korrupsiyaya qarşı mübarizə haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununda və digər müvafiq normativ aktlarda, həmçinin bu Qaydalarda nəzərdə tutulmuş intizam məsuliyyətinə səbəb olur.

3.

Öhdəliyimiz

Bizim ali məqsədimiz Fondun qarşısında öhdəliklərimizi yerinə yetirmək və onun nüfuzunu qorumaqdır.

Bu isə o deməkdir ki, Azərbaycan Respublikasının qanunlarına, müvafiq beynəlxalq qanunvericiliyə, bu Qaydalara və müvafiq siyasət və prosedurlara əməl olunması özü-özlüyündə vacib məsələdir.

İdarə Heyətinin sədri və onun müavinləri bu prinsiplərin fəaliyyətimizdə tətbiq edilməsini təmin etməyə cavabdehlik daşıyır.

Bununla bağlı məsuliyyəti həmçinin bütün rəhbər əməkdaşlar və müvafiq komissiya və komitələr də daşıyır.

Əməkdaşlar dövlətçiliyi, qanunun aliliyini və insan hüquqlarını rəhbər tutaraq xidməti fəaliyyəti (vəzifə funksiyalarının yerinə yetirilməsi zamanı hüquq və vəzifələrin həyata keçirilməsi ilə əlaqədar fəaliyyəti) zamanı davranışlarında bu Qaydaların tələblərinə əməl etməlidir.

Bu Qaydalara və digər müvafiq qaydalara riayət olunması Daxili audit tərəfindən nəzərdən keçirilən İdarə Heyətinin illik hesabatı əsasında Müşahidə Şurası tərəfindən yoxlanılır.

Həç kimin Fondun təməl siyasət və prinsiplərindən güzəştə getmək və imtina etmək səlahiyyəti yoxdur.



Missiyamız

Bizim missiyamız Azərbaycan Respublikasının işğaldan azad olunmuş ərazilərinin bərpası və yenidən qurulması, habelə dayanıqlı iqtisadiyyata və yüksək rifaha malik regiona çevrilməsi istiqamətində həyata keçirilən tədbirlərə dəstəyin göstərilməsidir.

Məqsədlərimiz

Sabit artım

Köçürülən ianələrin daimi artımı hesabına Fondun aktivlərinin davamlı artmasına nail olmaq və həyata keçirilən layihələrin yalnız sərbəst vəsaitlərin idarə olunması nəticəsində əldə olunan mənfəət hesabına maliyyələşdirilməsini təmin etmək.

Dayanıqlı Fond

İşğaldan azad edilmiş ərazilərin dayanıqlı iqtisadiyyata və yüksək rifaha malik regiona çevrilməsinə dəstək göstərən, öz fəaliyyətində müasir sosial, ətraf mühit və korporativ idarəetmə (ESG) prinsiplərinə əsaslanan dayanıqlı Fonda çevrilmək.

“Dövlət – Biznes – Cəmiyyət” Sinergiyası

Müxtəlif steykholderləri “Qarabağın dirçəlişi” ideyası ətrafında sıx birləşdirməklə, bu mühüm işə Azərbaycan biznesinin, cəmiyyətinin və diasporunun geniş resurslarının cəlb edilməsi məqsədi ilə qarşılıqlı əlaqələrin qurulması və idarə edilməsi.

Qeyd:

Steykholderlər - (eng. - stakeholder) təşkilatda marağı olan, onun fəaliyyətinə təsir göstərə və (ya) təsirinə məruz qala bilən tərəflərdir. Steykholderlər təşkilata birbaşa (məs., əməkdaşlar, donorlar, müştərilər və ya tərəfdaşlar) və ya dolaylı (dövlət orqanları, ictimai birliklər, həmkarlar ittifaqları, QHT-lər və s.) təsir göstərə bilirlər.

4.

Dəyərlər

Fond etik normalar çərçivəsində, ədalətli şəkildə və müvafiq qanun və qaydalara əməl etməklə fəaliyyət göstərir.

Fond dövlətimizə uzun müddət ərzində faydalı olması üçün dayanıqlı instituta çevrilməyi hədəfləyir.

Biz Fondun fəaliyyətində əsas prinsiplərdən olan həmrəylik, şəffaflıq, müxtəliflik, sosial məsuliyyət, təvazökarlıq və inkişaf kimi dəyərləri rəhbər tuturuq:

• Həmrəylik

İkinci Qarabağ Müharibəsi zamanı bütün Azərbaycan xalqının Vətən uğrunda bir araya gəldiyinin şahidi olduq.

İndi qarşımızda duran məsələ azad etdiyimiz torpaqlara yenidən həyatın qayıtması, dirçəlişidir. Savaş günlərində öz xalqımıza, öz həmrəyliyimizə inandığımız kimi, indi də öz gücümüzə arxalanmalı və Qarabağı yenidən gur inkişaf edən regiona çevirməliyik.

Gücümüz birliyimizdədir!

• Şəffaflıq

Qanun və biznes təcrübəsinə uyğun olaraq tələb olunan məlumatı vaxtında müvafiq qurumlara və ictimaiyyətə açıqlamaq.

Fondun fəaliyyətini dünya şəffaflıq standartları səviyyəsində həyata keçirməklə ictimaiyyətin etimadını qazanmaq.

• Müxtəliflik

Yaşından, cinsindən, etnik mənsubiyyətindən, dinindən, fiziki məhdudiyyətindən, təhsilindən asılı olmayaraq donorlara, tərəfdaşlara, təchizatçılara,

əməkdaşlara və digər steykholderlərə (maraqlı tərəflərə) hörmət və nəzakətlə yanaşmaq.

• Sosial məsuliyyət

Ətraf mühitin və bütövlükdə cəmiyyətin maraqlarına uyğun şəkildə fəaliyyət göstərmək.

• Təvazökarlıq

Donorlara, tərəfdaşlara, təchizatçılara, əməkdaşlara və digər steykholderlərə qarşı nəzakət və hörmətlə yanaşmaq, onlara təkəbbür hissi ilə yanaşmamaq; Fondu işğaldan azad edilmiş əraziləri dirçəltmək üçün çalışan və müxtəlif qurumlardan ibarət olan böyük komandanın bir üzvü (elementi) kimi qəbul və təqdim etmək.

• İnkişaf

İşğaldan azad edilmiş ərazilərdə əhalinin rifahının təmin edilməsi məqsədi ilə müsbət dəyişikliklərə nail olunması üçün əlimizdən gələni etmək.

Biz həmçinin:

- İşimizdə yüksək etik standartlar tətbiq edərək dürüst olmalıyıq;
- Donorlarımızın, tərəfdaşlarımızın, təchizatçılarımızın, əməkdaşlarımızın və Fondun özünün məxfi məlumatlarını qorumalıyıq;
- Müvafiq qanun və qaydalara əməl olunmasını təmin etməliyik.

Fond öz təchizatçıları, podratçıları, məsləhətçiləri və digər biznes tərəfdaşlarından bu prinsiplərə əməl etmələrini də gözləyir.

İdarə Heyətinin üzvləri və digər rəhbər əməkdaşlar bu baxımdan xüsusi məsuliyyət daşıyırlar: onlar digərlərinə nüsxə olmalı və Fond daxilində qeyri-müvafiq davranışların qarşısını almalı, əməkdaşlarını belə davranışlardan qorumaq və həm təşkilat daxilində, həm də onun hüdudlarından kənarda vicdanla davranmalıdırlar.



5.

Etik Davranış Qaydalarının məqsədləri

Bu Qaydaların məqsədləri aşağıdakı kimi müəyyən olunur:

- Fondun əməkdaşlarının etik davranış qaydalarının formalaşdırılması və həmin qaydalara riayət edilməsinin təmin olunması;

- Sağlam və innovativ korporativ mədəniyyətinin və güclü komanda ruhunun yaradılması;

- Fondun fəaliyyətinə və nüfuzuna xələl gətirə biləcək davranışların qarşısının alınması;

- Fondun bütün əməkdaşlarının fəaliyyətində səmərəliliyin və şəffaflığın artırılması;

- Fondun fəaliyyətində maraqların toqquşması və korrupsiya hallarının qarşısının alınması;

- Fondun fəaliyyətinə ictimai etimadın gücləndirilməsi.

6.

İşgüzar etika

6.1. Qanuna riayət etmə

Fond və onun hər bir əməkdaşı vəzifəsindən asılı olmayaraq Azərbaycan Respublikası və digər müvafiq qanunvericilik normalarına əməl etməlidir.

6.2. Maraqların Toqquşması

Bu Qaydalara əsasən "əməkdaşın, onun yaxın qohumlarının (ər-arvad, onların babaları, nənələri, valideynləri, övladlığa götürənləri, doğma və ögey qardaşları və bacıları, uşaqları, nəvələri), təsisçilik və asılılıq münasibətlərində olanların şəxsi maraqlarının Fondun maraqlarına zidd olan və ya zidd ola bilən və onun və ya yaxın qohumlarının şəxsi və ya maddi maraqlarına toxunan yaxud toxuna bilən qərarların qəbul edilməsi, belə qərarların qəbulunda iştirak və ya vəzifə səlahiyyətləri ilə bağlı digər hərəkətlərin edilməsi, nəticədə vəzifələrin lazımınca yerinə yetirilməsinə, o cümlədən obyektiv qərarların qəbul edilməsinə təsir göstərə biləcək vəziyyət və ya şərait" - maraqların toqquşması hesab edilir.

Maraqların toqquşması Fondun nüfuzuna və maliyyə maraqlarına xələl gətirə, Fond haqqında yanlış və ya xoşagəlməz təsəvvür yarada bilər.

Buna görə də Fond da çalışan bütün əməkdaşlardan potensial maraqların toqquşması halları, və Fond qarşısında öhdəlikləri ilə ziddiyyət təşkil edə biləcək hər hansı şəxsi fəaliyyətdən yayınmaları və ya imtina etmələri tələb olunur.

Əməkdaşlar həmçinin vəzifələrindən sui-istifadə edərək özləri və ya başqaları üçün mənfaat əldə etməyə çalışmamalıdır.

Daha ətraflı məlumat üçün, Fondun "Rüşvətxorluq və Korrupsiya əleyhinə Siyasəti" ilə tanış olmaq və ya Etika üzrə Komissiyaya müraciət etmək tövsiyə olunur.

6.3. Rüşvətxorluq və Korrupsiya

Bu Qaydalara əsasən aşağıdakı hallar Rüşvət və Korrupsiya hesab edilir:

Rüşvət - Fondun fəaliyyətinə dair hər hansı bir üstünlük əldə etmək və hər hansı şəxsin (fiziki və ya hüquqi) qərarlarına, hərəkətlərinə və ya mövqeyinə təsir göstərmək üçün verilən və ya alınan dəyəri olan əşya və ya pul;

Korrupsiya - vəzifəli şəxslərin öz statusundan, təmsil etdiyi orqanın statusundan, vəzifə səlahiyyətlərindən və ya həmin status və səlahiyyətlərdən irəli gələn imkanlardan istifadə etməklə qanunsuz olaraq maddi və sair nemətlər, imtiyazlar və ya güzəştlər əldə etməsi, habelə fiziki və hüquqi şəxslər tərəfindən qeyd edilən maddi və sair nemətlərin, imtiyazların və ya güzəştlərin qanunsuz olaraq vəzifəli şəxslərə təklif və ya vəd olunması və yaxud verilməsi yolu ilə həmin vəzifəli şəxslərin ələ alınmasıdır.

Fond heç bir halda birbaşa və ya dolayı yolla rüşvət və ya digər qeyri-münasib üstünlükləri vermir və qəbul etmir.

Heç bir əməkdaş rüşvət sayıla bilən və ya rüşvət kimi təfsir oluna bilən hər hansı hədiyyə və ya ödəniş təklif edə, verə və ya ala bilməz.

İstənilən rüşvət tələbi və ya təklifi dərhal rədd edilməli, bu haqda dərhal rəhbərliyə məlumat verilməlidir.

Bütün mühasibat qeydləri və dəstəkləyici sənədlərimiz aparılan əməliyyatların xarakterini dəqiq təsvir etməli və əks etdirməlidir. Açıqlanmamış və ya qeydə alınmamış heç bir hesab və ya aktiv yaradılmamalı və ya saxlanılmamalıdır.

Daha ətraflı məlumat üçün, "Rüşvətxorluq və Korrupsiya əleyhinə Siyasət" ilə tanış olmaq və ya Etika üzrə Komissiyaya müraciət etmək tövsiyə olunur.

6.4. Çirkli pulların yuyulması

Çirkli pulların yuyulması ayrı-ayrı şəxslər və ya təşkilatlar qeyri-qanuni vəsaitləri gizlətməyə və ya bu vəsaitləri legal göstərməyə çalışdıqda baş verir.

Çirkli pulların yuyulması qeyri-qanunidir və beynəlxalq qanunlar və Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə qəti qadağandır.

Fond çirkli pulların yuyulması hesab edilə biləcək hər hansı əməliyyatları qəti şəkildə qadağan edir və əməkdaşlarından istənilən şübhəli fəaliyyət barədə rəhbərliyi məlumatlandırmaqlarını tələb edir.

Aşağıdakı misallar çirkli pulların yuyulması halının mövcudluğuna işarə edə bilər:

- Görülən işlər müqabilində fərqli hesabdan və ya nağd şəkildə böyük məbləğli ödənişlər etmək cəhdləri;
- Müqavilənin tərəfi olmayan şəxs tərəfindən ödənişlər;
- Müqavilədə nəzərdə tutulandan artıq ödənişin tələb olunması;

Çirkli pulların yuyulması ilə bağlı olan hər hansı təkliflər dərhal rədd edilməli, bu haqda rəhbərliyə məlumat verilməlidir.

6.5. Hədiyyələr

Hədiyyələr və birlikdə əyləncələr dövlət məmurları, Fondun biznes tərəfdaşları və donorları ilə yaxşı münasibətlərin və ya uğurlu partnyorluğun qurulması və inkişaf etdirilməsinin bir hissəsi ola bilər.

Bununla belə, Fondun əməkdaşları müvafiq qanunvericilik normaları və bu Qaydaların tələblərinə əməl etmədikdə Fondun münasibətlərinə və nüfuzuna xələl gətirilə, hüquqi problemlərin yaranmasına səbəb ola bilər.

İşlə bağlı hədiyyələrin verilməsi və ya qəbulu da maraqlar toqquşması yarada və hətta təsadüfən edilmiş olsa belə, əməkdaşın obyektivliyini şübhə altında qoya, havadarlığa və qarşılıq gözləməsinə gətirib çıxara bilər.

Əgər işinizlə bağlı hər hansı hədiyyə təqdim etmək və ya qəbul etmək niyyətindəsinizsə, yuxarıda qeyd olunan problemlərin qarşısını almaq üçün Fondun "Rüşvətxorluq və Korrupsiya əleyhinə Siyasət"inə müraciət edilməsi tövsiyə olunur.

Həmçinin aydınlıq gətirmək üçün rəhbərliyə və ya Etika üzrə Komissiyaya müraciət edə bilərsiniz.

6.6. Məlumatlardan istifadə

Fond aldığı məlumatlardan məsuliyyətli, etik və ədalətli şəkildə istifadə edilməsi öhdəliyini üzərinə götürür.

Fond müvafiq qanunlara uyğun olaraq məxfiliyə, dövlət və biznes sirrinin qorunmasına riayət etməklə məlumatları toplayır və istifadə edir.

Biz öz əməkdaşlarımız, tərəfdaşlarımız və ya donorlarımızın şəxsi məlumatlarını heç bir halda paylaşmamalıyıq (qanunla müəyyən olunan hallar istisna olmaqla).

Buraya aşağıdakıların açıqlanması da daxildir:

- *ianənin məbləği (donorun razılığı olduğu hallar istisna olmaqla);*
- *tərəfdaşımız və ya təchizatçımıza məxsus hər hansı kommersiya sirri və ya nou-hau;*
- *işçinin iş tarixçəsi, təzminat, sağlamlıq məlumatları və ya performans və intizam məsələlərinə dair məlumat;*
- *hər hansı şəxsin şəxsi əlaqə vasitələri və ya digər şəxsi məlumatlar.*

Bu qaydalara hər hansı istisnalar qanunvericiliyə uyğun olaraq İdarə Heyətinin sədri tərəfindən təsdiq edilməlidir.

6.7. Ətraf mühitə qayğı

İşğaldan azad edilmiş ərazilərdə ekoloji tarazlığın bərpasına dəstək Fondun qarşdakı illər üçün strateji məqsədlərindən biri kimi müəyyən edilmişdir.

Bununla belə, biz nəinki Qarabağda ekoloji layihələri dəstəkləməyə sadıq, həm də ətraf mühitə təsirimizin idarə edilməsində davamlı təkmilləşdirmələri təmin etmək və dayanıqlı Fondun yaradılması kimi uzunmüddətli hədəfə çatmaq üçün əlimizdən gələni etməliyik.

Fond ətraf mühitə qayğını təşviq etmək, ətraf mühit məsələlərinin qavranılmasını artırmaq, eyni zamanda qabaqcıl təcrübələri öyrənmək və yaymaq üçün bu sahədə fəaliyyət göstərən təşkilatlarla əməkdaşlıq edəcəkdir.

Biz aşağıdakı məsələlərdə fəal olmağımıza söz veririk:

- ətraf mühitin mühafizəsinə dair bütün qüvvədə olan qanun və qaydalara riayət etməyə və qanun və qaydaların mövcud olmadığı hallarda beynəlxalq və yerli standartları tətbiq etmək üçün əlimizdən gələni etməyə;

- ətraf mühitə qayğı və hörməti təşviq etməyə, bu sahədə müvafiq əməliyyat təcrübələrini və təlimləri dəstəkləməyə;

- ətraf mühitin çirklənməsinin qarşısını almaq məqsədilə layihələr həyata keçirməyə;

- əməliyyatlarımız nəticəsində baş verən xətalara tez və səmərəli qaydada aradan qaldırmağa;

- ətraf mühitlə bağlı məsələlərdə ictimaiyyətlə əlaqə saxlamağa və təcrübəmizi başqaları ilə bölüşməyə;

- tərəqqini ölçmək və bu Kodeksə və müvafiq qanunlara əməl olunmasını dəstəkləmək üçün müvafiq təhlillər və layihələrimizin əməliyyatları üzrə qiymətləndirmələr aparmağa.





7.

İşçilər arasında münasibətlər

7.1. Bərabər iş imkanları

Fond müvafiq iş tələblərini yerinə yetirmək qabiliyyətinə malik olan şəxs üçün qüvvədə olan qanun və qaydalara uyğun olaraq bərabər məşğulluq imkanını təmin edir.

Fond əmək münasibətlərinin bütün meyarları üzrə, o cümlədən işə qəbul, təyinat, yüksəliş, yerdəyişmə, işdən çıxarma, əmək haqqı və təlim üçün seçim daxil olmaqla, öz kadr siyasətini, proqramlarını və təcrübələrini heç bir ayrı-seçkilik olmadan tətbiq edir.

Rəhbər əməkdaşlar ayrı-seçkiliyin olmadığı iş mühitinin təmin olunması üçün müvafiq siyasət və prosedurların tətbiqi və bərabər məşğulluq imkanlarının yaradılması ilə bağlı problemlərin operativ şəkildə müəyyən edilməsi və aradan qaldırılmasına cavabdehdir.

Ayrı-seçkiliyə məruz qaldığını hesab edən əməkdaş hadisə barədə məlumatı rəhbərinə, xoşagəlməz hadisə həmin şəxslə bağlıdırsa daha yuxarı rəhbərliyə, İnsan Resursları üzrə mütəxəssisə və ya Etika üzrə Komissiyaya təqdim etməlidir.

7.2. İdarə Heyətinin sədri tərəfindən həyata keçirilən nəzarət

Qaydalara əməl olunmasına nəzarət İdarə Heyətinin sədri tərəfindən həyata keçirilir. İdarə Heyətinin sədri tərəfindən Etik Davranış Qaydalarına əməl edilməsi ilə bağlı aşağıdakılar həyata keçirilir:

- Əməkdaşların xidməti davranışının bu Qaydalarla müəyyən olunan etik davranış qaydalarına uyğunluğuna nəzarət edilir və onun təhlili aparılır;
- Əməkdaşlar arasında onların tutduqları vəzifələrə uyğun olaraq vəzifə bölgüsü aparılır;
- Etik davranış qaydalarının pozulmasının qarşısının alınması və profilaktikası üzrə tədbirlər görülür;
- Əməkdaşlara etik davranış qaydaları izah edilir və müraciət olunduğu təqdirdə etik davranış qaydalarına əməl olunmasına dair onlara tövsiyələr verilir;
- Etik davranış qaydalarının pozulması halları ilə bağlı həyata keçirilmiş tədbirlər barədə maraqlı tərəflər məlumatlandırılır;
- Etik davranış qaydalarını pozan əməkdaşların intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi üçün tədbirlər görülür;
- Etik davranış qaydalarına əməl olunması ilə bağlı qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş digər vəzifələr həyata keçirilir.

7.3. Rəhbər vəzifə tutan

əməkdaşların etik davranışına dair əlavə tələblər

Rəhbərlər:

- Tabeliyində olanların bilik və bacarıqlarını nəzərə almaqla onların xidməti vəzifə və səlahiyyətlərinin dairəsini dəqiq müəyyənləşdirməli, onlara icrası mümkün olmayan tapşırıqlar verməməli;
- Bilavasitə tabeliyində olanların onunla birbaşa əlaqə saxlaması üçün şərait yaratmalı, bu sahədə bürokratik əngəllərə yol verməməli;
- Şəxsi maraqlardan irəli gələn məsələlərlə bağlı şəxsən və ya digər şəxslər vasitəsi ilə tabeliyində olanlara təzyiq etməməli;
- Davranış qaydalarının pozulmasına dair signalları heç bir halda gözardı etməməli və ya gizlətməməli;
- Münaqişəli vəziyyətlərdən çıxış yolları əxlaq, sağlam düşüncə normaları, habelə korporativ qaydalarda təsbit edilmiş dəyərlər və prinsiplər əsasında axtarılmalı.

Rəhbərlərin öhdəliklərinə aşağıdakılar da daxildir:

- Öz bölmələrində açıqlıq və hörmət mühiti yaratmaq və qoruyub saxlamaq;
- Qaydaların tələblərinin pozulması və ya müəkkəb etik vəziyyətlərlə bağlı müraciətlərə cavab vermək;
- Qaydaların tələblərinə əməl olunması ilə bağlı suallara vaxtında və açıq şəkildə cavab vermək.

7.4. Əməkdaşların etik davranışına

əlavə tələblər:

Əməkdaşlar:

- Bütün fəaliyyətini qanunvericiliyin tələblərinə uyğun olaraq həyata keçirmək;
- Fondun Etik Davranış Qaydaları ilə tanış olmaq, öyrənmək, başa düşmək, mənimsəmək və orada olan prinsiplər və dəyərlərə uyğun hərəkət etmək;
- Fondun fəaliyyətindən irəli gələn bütün prosedur və qaydaları öyrənmək;
- Özü yaxud başqaları ilə bağlı ehtimal olunan pozuntular haqqında öz rəhbərliyi yaxud İnsan Resursları üzrə əməkdaşa müraciət etmək;
- Bu Qaydalara uyğun olaraq müvafiq struktur bölmələri ilə etik davranışların araşdırılmasında əməkdaşlıq etmək; araşdırmaya aid məlumatları məxfi saxlamaq.

7.5. Komanda ruhunun formalaşması

Əməkdaşlar Fondun bütün uğurlarının əsası və onun ən dəyərli aktividir. Bu səbəbdən əməkdaşların istedadının idarə edilməsi Fondun işgüzar fəlsəfəsinin əsasını təşkil edir.

Fond yüksək ixtisaslı əməkdaşların cəlb edilməsi, onların əməyinin ədalətli qiymətləndirilməsi, müvafiq həvəsləndirmə sisteminin yaradılması, əməkdaşlar arasında münaqişələrin qarşısının alınması (və ya ədalətli həll edilməsi), əməkdaşların inkişafının təmin edilməsi və bu kimi digər tədbirlərin görülməsi yolu ilə sağlam və innovativ korporativ mədəniyyətin yaradılması üçün səylər göstərir, güclü və yüksək peşəkarlığa malik komandanın yaradılması və qorunmasını həyata keçirir.

Bu səbəbdən, Fond əməyin məhsuldarlığının artmasına və öz əməkdaşlarının peşəkar inkişaf, ixtisasartırma və təlimi üçün daima lazımi imkan və şərait yaradacaq.

Komandadaxili işgüzar münasibətlərin əsas prinsipləri aşağıdakı kimi müəyyən edilir:

Etimad - Fond da etimad, qarşılıqlı hörmət, açıqlıq və dürüstlük mühiti təmin edilir. Fond yeni ideyaları və təşəbbüsləri alqışlayır, ən yaxşı əməkdaşlarını daxilində saxlamağa çalışır, onların peşə üzrə biliklərini, təcrübələrini və şəxsi keyfiyyətlərini qiymətləndirərək ümumi fayda üçün istifadə edir.

Açıqlıq - Fond vahid informasiya məkanı yaradaraq, müvafiq kənar və daxili informasiya resurslarında müntəzəm olaraq layihələr, qərarlar, elanlar haqqında məlumatların dərc olunmasını təmin edir. Fond öz əməkdaşlarının təşəbbüs və suallarını alqışlayır və bunun üçün əks əlaqə kanallarını inkişaf etdirir.

Təşəbbüs - Fond əməkdaşlarına müvafiq layihə və planların müzakirəsində iştirak etmək imkanı yaradır. Lakin qərar qəbul edildikdən sonra, şəxsi münasibətdən asılı olmayaraq bütün əməkdaşlar ona ciddi əməl etməlidirlər.

Fond öz əməkdaşlarına korporativ mədəniyyətin gücləndirilməsi və sosial-psixoloji mühitin yaxşılaşdırılması üçün daxili portal və ya təşəbbüslərin toplanmasının digər üsulları vasitəsilə bu Qaydaların şərtlərinə uyğun olaraq öz istək və tövsiyələrini bildirmək imkanını təmin edir.

7.6 İş yerində təzyiq

Fondun istənilən iş yerində təzyiqin hər hansı forması bu Qaydalarla qadağan edilir.

Qaydaların məqsədi əməkdaşlar arasında qarşılıqlı hörmətin olduğu və heç bir təzyiqin olmadığı iş mühiti təmin etməkdir. Fond xüsusi olaraq əməkdaşlar, podratçılar, təchizatçılar və ya digər partnyorlar tərəfindən və ya onlara qarşı hər hansı formada təzyiq qadağan edir.

Təzyiq aşağıdakı məqsəd və ya təsirləri olan qeyri-müvafiq davranışdır:

- təhdidedici və ya düşmən iş mühiti yaratmaq;
- əsassız şəkildə şəxsin iş fəaliyyətinə müdaxilə etmək.

Təzyiq formalarına aşağıdakılar daxildir, lakin bunlarla məhdudlaşmır:

Şifahi/Yazılı təzyiq:

- irq və ya dini mənsubiyyətlə bağlı təhqiredici zarafatlar və ya qrafika ilə elektron məktubun göndərilməsi;
- şəxsən və ya məktub vasitəsilə kimisə dəfələrlə görüşə çağırmaq və ya cinsi əlaqə təklif etmək;
- xəstəliklər və ya genetik pozğunluqlar haqqında sual vermək;
- kiminsə biliyi, savadı, fiziki məhdudiyyəti və ya yaşı haqqında aşağılayıcı şərhlər vermək.

Fiziki təzyiq:

- Əxlaqsız əl jestləri və ya qarğıışları ifadə etmək üçün nəzərdə tutulan jestlər;
- Bir insana və ya geyiminə arzuolunmaz toxunuşlar;
- Bir insanı tez-tez izləmək və ya qəsdən ona çox yaxın durmaq;
- Cinsi xarakter daşıyan üz ifadələri etmək;
- Təhqiredici və ya alçaldıcı məzmunlu mahnıların səsləndirilməsi və s.

Vizual təzyiq:

- Üzərində təhqiredici və vulqar ifadələr olan paltar geyinmək;
- Seksual xarakterli plakatlər və ya şəkillərin nümayişi;
- Digər insanlara seksual xarakter daşıyan şəkillərin elektron poçt və ya digər proqram vasitəsi ilə göndərilməsi;

Digər psixoloji şiddət (mobbing):

- əməkdaşın öz vəzifələrini yerinə yetirməsinin çətinləşdirilməsi;
- əməkdaşın işdən ayrılmağa məcbur edilməsi;
- əməkdaşın nüfuzunun alçaldılması;
- daima günahlandırılma və tənqid edilmə;
- əməkdaşın ofis içində təcrid edilməsi və ya bilərəkdən həvəsdən salınması;
- vəzifə öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi üçün vacib olan məlumatların əməkdaşdan gizlədilməsi;
- əməkdaşa qarşı qruplaşmaların yaradılması;
- əməkdaşın inamlılığının sorgulanması, komanda içində utandırılmağa çalışılması və s.

Hər hansı formada təzyiqə yol verilməməlidir.

Təzyiqə məruz qaldığını hesab edən əməkdaş hadisə barədə dərhal rəhbərinə, xoşagəlməz hadisə həmin şəxslə bağlıdırsa daha yuxarı rəhbərliyə, İnsan Resursları üzrə mütəxəssisə və ya Etika üzrə Komissiyaya məlumat verməlidir.

Bütün şikayətlər operativ və hərtərəfli şəkildə araşdırılacaqdır.

7.7 Siqaret, spirtli içki və narkotik vasitələrə qarşı siyasət

Fond öz əməkdaşlarının sağlamlığının və təhlükəsizliyinin qayğısına qalır.

Fondun bütün ofislərində siqaret çəkmək qadağandır. Siqaret, siqar, elektron siqaret və tüstüsüz tütün daxil olmaqla tütünün bütün növlərindən istifadəyə icazə verilmir.

Fondun heç bir ofisində və ondan kənarda iş vaxtı (nəhar vaxtı daxil olmaqla) spirtli içkilərin qəbuluna icazə verilmir.

Fondun təşkil etdiyi tədbirlərdə İdarə Heyəti sədrinin yazılı qərarı əsasında yüngül spirtli içkilər təklif oluna bilər. Bu cür tədbirləri təşkil edənlər spirtli içkilərin alınması, paylanması və istehlakının qüvvədə olan qanunlara uyğun olaraq təmin edilməsi üçün müvafiq addımlar atmalıdırlar.

Hər hansı narkotik vasitənin istehlakı, əldə edilməsi, paylanması və ya saxlanması bu Qaydalara əsasən qəti şəkildə qadağandır.

7.8 “Açıq qapı” kommunikasiya siyasəti

Fond əməkdaşlarını suallar verməyə, narahatlıqlarını ifadə etməyə və iş təcrübələri ilə bağlı müvafiq təkliflər verməyə təşviq edir.

Müvafiq tədbirlərin görülməsi üçün hər bir əməkdaşdan qanunun, bu və digər qaydaların, siyasətlərin və ya təlimatların pozulması halları ilə bağlı dərhal rəhbərliyə məlumat verilməsi tələb olunur.

Etika üzrə Komissiyanın və müvafiq sahə üzrə məsul şəxslərin köməyi ilə İdarə Heyəti şübhəli pozuntular barədə məlumatların araşdırılması və müvafiq şəkildə cavab tədbirlərinin görülməsi üçün məsuliyyət daşıyır.

Şübhəli pozuntuları araşdıran şəxslərdən müstəqil və obyektiv yanaşma tələb olunur.

Əməkdaş ilk növbədə bu cür məsələləri birbaşa rəhbərləri ilə müzakirə etməlidir.

Əgər əməkdaş bilavasitə rəhbəri ilə birlikdə aparılan yoxlanışdan sonra narazı qalarsa, həmin əməkdaş əlavə yoxlamalar tələb edə bilər.

Problemi həll etmək üçün yoxlamalar müvafiq rəhbərlik səviyyəsində davam etdirilməlidir.

Məsələnin mövzusunda asılı olaraq, hər bir əməkdaşın Etika üzrə Komissiya, İnsan Resursları üzrə mütəxəssisi və ya İdarə Heyəti daxil olmaqla alternativ kommunikasiya kanallarına çıxışı olmalıdır.

Bildirilən halın (məsələnin) şikayətçinin ifadəsi olmadan sübuta yetirilməsi mümkün olan hallar istisna olmaqla anonim şikayətlərə baxılmamalıdır.

Əməkdaş bu və ya digər müvafiq sənədlərdə müəyyən edilmiş qaydalara

uyğun olaraq sual verdiyinə, narahatlığını ifadə etdiyinə, şikayət və ya təklif verdiyinə görə heç bir halda cəzalandırıla və ya hədələnə bilməz (həqiqəti qərəzli şəkildə təhrif etdiyi hallar istisna olmaqla)

8.

Korporativ Üslub

Fond öz reputasiyasına (nüfuzuna) böyük önəm verir.

Hər bir əməkdaş unutmamalıdır ki, o, Fondun müsbət reputasiyasının formalaşdırılmasında bilavasitə iştirak edir və öz işgüzar davranışı ilə Fondun nüfuzunu möhkəmləndirir.

Bu, həm əməkdaşın xarici görkəmi, həm də onun işgüzar davranış hesabına baş verir.

Fondun reputasiyası o cümlədən onun brendindən (loqo, korporativ rənglər, fontlar, üslub və s.) məsuliyyətli və düzgün istifadədən asılıdır.

Fondun brendindən istifadə yalnız müvafiq təsdiq edilmiş təlimatın şərtlərinə uyğun olaraq həyata keçirilməlidir (o cümlədən, əməkdaşların sosial şəbəkələrdə şəxsi kommunikasiyaları daxil olmaqla).

9.

İşgüzar Əlaqələr

9.1 Tərəfdaşlarla əməkdaşlıq

Fond podratçılar və tərəfdaşlarla qarşılıqlı faydalı əlaqələr qurmağı vacib hesab edir.

Fond işgüzar fəaliyyətində tərəfdaşlarından öz prinsiplərinə uyğun standartlara əməl edilməsini gözləyir.

Biz dəyər və standartlarımızın əməliyyatlarımızın bütün dəyər zənciri boyunca yayılması üçün əlimizdən gələni etməliyik.

İstənilən əməkdaşlıq potensial tərəfdaşın etibarlılığının yoxlanılması və onunla gələcək əməkdaşlığın mümkün risklərinin qiymətləndirilməsi ilə başlayır.

Fond bütün tərəfdaşlarının qarşısına bərabər və aydın tələblər qoyur, qiymət, keyfiyyət və əməkdaşlıq şərtlərinin optimal nisbətinin seçilməsi üçün təkliflərlə bağlı rəqabət yaradır.

Əməkdaşlar öz səlahiyyətləri və əmək vəzifələri çərçivəsində rəqabətin qorunub saxlanması sahəsində Azərbaycan Respublikasının antiinhisar və digər müvafiq qanunvericiliyi və Fondun daxili sənədlərinin və malların, işlərin, xidmətlərin alınması zamanı qarşı tərəflərin seçilməsi tələblərini bilməli və onlara əməl etməlidirlər.

İstənilən tərəfdaşla əməkdaşlıq çərçivəsində Fondun əməkdaşları Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə riayət etməli və tərəfdaşların Fondun etik davranış standartlarına cavab vermələrini həvəsləndirməlidirlər.

Qarşı tərəflərin seçilməsi prosedurlarının icrası zamanı əməkdaşlar müvafiq qanunvericiliyi və Fondun daxili normativ aktlarını rəhbər tutmalıdırlar.

Qarşı tərəflərin yalnız şəxsi maraqlar və mülahizələrə əsaslanaraq seçilməsi qadağandır.

Qarşı tərəfin seçilməsi barədə qərar qəbul edilərkən ilk növbədə qanunvericiliyin tələbləri, Fondun maraqları və obyektiv meyarlar (qiymət, keyfiyyət, etibarlılıq və s.) rəhbər tutulmalıdır.

Fondun əməkdaşları tərəfdaşların nümayəndələri ilə ünsiyyət və kommunikasiya çərçivəsində ümumi qəbul edilmiş işgüzar etika normalarına riayət etməli, laqeyd qiymətləndirmə və davranışa yol verməməlidirlər.

Əməkdaşlar Fondun tərəfdaşlarından daxil olan şikayətlərə, ərizə və təkliflərə diqqətlə yanaşmalı və onlara vaxtında cavab verməlidirlər.

9.2 Media və inflyuenserlərlə əlaqə

Əməkdaşlar Fondun kommunikasiya üzrə məsul şəxsi ilə yazılı formada razılaşdırma-dan Fondun fəaliyyəti və peşə öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi ilə bağlı heç bir məlumatı və ya sənədi media nümayəndələri və ya inflyuenserlərə (səlahiyyətinə, biliyinə, mövqeyinə və ya auditoriyası ilə münasibətlərinə görə başqalarının qərarlarına təsir etmək gücünə malik şəxslər) ötürməməlidirlər.

Əməkdaşlar Fondun rəsmi mövqeyi kimi qəbul edilə biləcək razılaşdırılmamış bəyanatlar səsləndirməməli və ya mülahizə yürütməməlidirlər.

Media nümayəndələri və inflyuenserlər üçün şərhlər yalnız Fondun səlahiyyətli işçiləri tərəfindən verilir. Bu şərhlər, eləcə də ictimai tədbirlərdə çıxışlar və onlarla bağlı təqdimat-lar Fondun kommunikasiya üzrə məsul şəxsi ilə əvvəlcədən yazılı formada razılaşdırıl-malıdır.

Əməkdaşlar sosial şəbəkələrdə və ictimai tədbirlərdə ünsiyyət qurarkən, şəxsi fikirlərini Fondun adından yaymamalıdırlar.

Sosial şəbəkələrdə diskriminasiya xarakterli, alçaldıcı, böhtan xarakterli və ya narahatedici şərhlərin verilməsi qadağandır.

İctimai tədbirlərdə Fondun fəaliyyəti ilə bağlı hər hansı bir məsələ haqqında fikir söyləmək zərurəti yaranırsa, əməkdaşlar təmkinli və ehtiyatlı olmalıdırlar.

Əsassız və kəskin iddialara yol verilməməlidir.

Əgər bu hər hansı məlumatın açıqlanması ilə bağlı icazənin verilib-verilmədiyinə dair şübhə yaranarsa, kommunikasiya üzrə məsul şəxs ilə məsləhətləşmək tövsiyə olunur.

10.

Kömək/Əlaqə

Qaydalarla bağlı suallarınızı ilk növbədə İnsan Resursları üzrə mütəxəssisə və ya Etika üzrə Komissiyaya ünvanlayın.

Siz həmçinin Fondun müvafiq sahə üzrə mütəxəssisi ilə əlaqə saxlaya və ya aşağıdakı e-poçt ünvanlarına elektron məktub göndərə bilərsiniz:

ethics@qdf.gov.az