

დამტკიცებულია:

საქართველოს აუდიტორთა, ბუღალტერთა და ფინანსურ მენეჯერთა პროფესიული ფედერაციის გამგეობის 2026 წლის 7 ივლისის სხდომის (ოქმი №4) გადაწყვეტილებით

ა(ა)იპ „საქართველოს აუდიტორთა, ბუღალტერთა და ფინანსურ მენეჯერთა პროფესიული ფედერაციის“ კორპორაციული მმართველობის კონცეფცია

(ფედერაციის კორპორაციული მმართველობის ძირითადი პრინციპები, სტანდარტები და ინსტიტუციური განვითარების მოდელი)

პრეამბულა

წინამდებარე კორპორაციული მმართველობის კონცეფცია წარმოადგენს ფედერაციის კორპორაციული მმართველობის ხედვის, ძირითადი პრინციპების, მმართველობითი სტანდარტებისა და ინსტიტუციური განვითარების მოდელის განმსაზღვრელ ძირითად დოკუმენტს.

კონცეფციის მიზანია ფედერაციის მართვის ერთიანი სისტემის ჩამოყალიბება, მმართველი ორგანოების, კომიტეტების, სამუშაო ჯგუფებისა და სხვა სტრუქტურული ერთეულების საქმიანობის საერთო პრინციპების, უფლებამოსილებების, პასუხისმგებლობის, ანგარიშვალდებულებისა და ურთიერთთანამშრომლობის სტანდარტების განსაზღვრა.

კონცეფცია ეფუძნება კანონიერების, დამოუკიდებლობის, პროფესიული კომპეტენტურობის, ეთიკის, გამჭვირვალობის, ანგარიშვალდებულების, ეფექტიანობის, კოლეგიალურობის, ინოვაციურობის, ციფრული მმართველობისა და უწყვეტი განვითარების პრინციპებს.

წინამდებარე კონცეფცია წარმოადგენს ფედერაციის კორპორაციული მმართველობის ძირითად დოკუმენტს და განსაზღვრავს მმართველობის ძირითად პრინციპებს, სტანდარტებსა და ინსტიტუციური განვითარების მიმართულებებს.

ფედერაციის კორპორაციული მმართველობის კონცეფცია წარმოადგენს ფედერაციის ინსტიტუციური განვითარების, ეფექტიანი მმართველობისა და ორგანიზაციული სრულყოფის საფუძველს. იგი განსაზღვრავს ფედერაციის მმართველობის ფილოსოფიას, ძირითად პრინციპებს, მმართველობით სტანდარტებს, ინსტიტუციური განვითარების მიმართულებებსა და უწყვეტი გაუმჯობესების მექანიზმებს.

თავი I. ზოგადი დებულებები

მუხლი 1. კონცეფციის მიზანი

1.1. წინამდებარე კონცეფციის მიზანია ფედერაციაში კორპორაციული მმართველობის ერთიანი სისტემის ჩამოყალიბება, რომელიც უზრუნველყოფს ეფექტიან, გამჭვირვალე, პასუხისმგებლიან, პროფესიულ და შედეგზე ორიენტირებულ მართვას.

1.2. კონცეფცია განსაზღვრავს:

- ა) ფედერაციის კორპორაციული მმართველობის ძირითად პრინციპებს;
- ბ) ფედერაციის მმართველ ორგანოებს შორის უფლებამოსილებათა განაწილების საერთო სტანდარტებს;
- გ) ანგარიშვალდებულებისა და პასუხისმგებლობის ერთიან მოთხოვნებს;

- დ) გადაწყვეტილებების მიღებისა და შესრულების ძირითად წესებს;
- ე) საქმიანობის დაგეგმვისა და შეფასების სტანდარტებს;
- ვ) შიდა კოორდინაციისა და თანამშრომლობის მექანიზმებს;
- ზ) ფედერაციის ინსტიტუციური განვითარების საერთო მიმართულებებს.

მუხლი 2. კონცეფციის მოქმედების სფერო

2.1. წინამდებარე კონცეფცია ვრცელდება:

- ა) ფედერაციის გამგეობაზე;
- ბ) ფედერაციის პრეზიდენტზე;
- გ) ფედერაციის აღმასრულებელ მენეჯმენტზე;
- დ) ფედერაციის მუდმივმოქმედ კომიტეტებზე;
- ე) დროებით სამუშაო ჯგუფებზე;
- ვ) ექსპერტთა ჯგუფებსა და საკონსულტაციო ორგანოებზე;
- ზ) ფედერაციის იმ სხვა სტრუქტურულ ერთეულებზე, რომლებიც მონაწილეობენ

მმართველობით პროცესში.

2.2. ფედერაციის ყველა ორგანო ვალდებულია საქმიანობა წარმართოს წინამდებარე კონცეფციისა და შესაბამისი დებულებების შესაბამისად.

2.3. თუ რომელიმე დებულება ითვალისწინებს სპეციალურ რეგულირებას, რომელიც არ ეწინააღმდეგება წინამდებარე კონცეფციით განსაზღვრულ პრინციპებსა და სტანდარტებს, გამოიყენება შესაბამისი სპეციალური ნორმა.

მუხლი 3. ფედერაციის კორპორაციული მმართველობის მიზნები

ფედერაციის კორპორაციული მმართველობის ძირითადი მიზნებია:

- ა) ფედერაციის ინსტიტუციური მდგრადობის უზრუნველყოფა;
- ბ) ეფექტიანი და პასუხისმგებლიანი მართვის სისტემის ჩამოყალიბება;
- გ) უფლებამოსილებებისა და პასუხისმგებლობების მკაფიო განაწილება;
- დ) პროფესიული დამოუკიდებლობისა და ობიექტურობის უზრუნველყოფა;
- ე) გადაწყვეტილებების გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების განმტკიცება;
- ვ) რესურსების ეფექტიანი გამოყენება;
- ზ) რისკების პრევენცია და მართვა;

თ) პროფესიული ეთიკისა და კეთილსინდისიერების მაღალი სტანდარტების დამკვიდრება;

ი) ინოვაციების, ციფრული მმართველობისა და თანამედროვე მართვის მეთოდების განვითარება;

კ) ფედერაციის ავტორიტეტისა და საზოგადოების ნდობის განმტკიცება.

მუხლი 4. ფედერაციის კორპორაციული მმართველობის ძირითადი პრინციპები

ფედერაციის ყველა მმართველი ორგანო საქმიანობას ახორციელებს შემდეგი პრინციპების საფუძველზე:

- ა) კანონიერება;
- ბ) დამოუკიდებლობა;
- გ) პროფესიული კომპეტენტურობა;
- დ) პროფესიული ეთიკა;
- ე) გამჭვირვალობა;
- ვ) ანგარიშვალდებულება;
- ზ) პასუხისმგებლობა;

- თ) კოლეგიალურობა;
- ი) ეფექტიანობა;
- კ) შედეგზე ორიენტირებული მართვა;
- ლ) თანამშრომლობა;
- მ) ინოვაციურობა;
- ნ) ციფრული მმართველობის განვითარება;
- ო) მდგრადი ინსტიტუციური განვითარება;
- პ) საუკეთესო ეროვნული და საერთაშორისო პრაქტიკის დანერგვა.

თავი II. ფედერაციის კორპორაციული მმართველობის სისტემა

მუხლი 5. ფედერაციის მმართველობის სისტემა

5.1. ფედერაციის კორპორაციული მმართველობის სისტემა ეფუძნება უფლებამოსილებათა მკაფიო განაწილებას, ურთიერთპასუხისმგებლობას, კოლეგიალურ გადაწყვეტილებებს, ანგარიშვალდებულებასა და ეფექტიან თანამშრომლობას.

5.2. ფედერაციის მმართველობის სისტემა მოიცავს:

- ა) ფედერაციის უმაღლეს მმართველ ორგანოს;
- ბ) ფედერაციის გამგეობას;
- გ) ფედერაციის პრეზიდენტს;
- დ) ფედერაციის აღმასრულებელ მენეჯმენტს;
- ე) ფედერაციის მუდმივმოქმედ კომიტეტებს;
- ვ) დროებით სამუშაო ჯგუფებს;
- ზ) ექსპერტთა და საკონსულტაციო ჯგუფებს;

თ) ფედერაციის სხვა სტრუქტურულ ერთეულებს, რომლებიც მოქმედებენ ფედერაციის წესდებისა და შიდა ნორმატიული აქტების შესაბამისად.

5.3. ფედერაციის ყველა მმართველი ორგანო საქმიანობას წარმართავს საერთო სტრატეგიული მიზნების, ურთიერთთანამშრომლობისა და კორპორაციული პასუხისმგებლობის პრინციპების საფუძველზე.

მუხლი 6. უფლებამოსილებათა განაწილების სტანდარტი

6.1. ფედერაციის კორპორაციული მმართველობა ეფუძნება უფლებამოსილებათა მკაფიო გამიჯვნისა და პასუხისმგებლობის განაწილების პრინციპს.

6.2. ფედერაციის თითოეული მმართველი ორგანო უფლებამოსილია მიიღოს მხოლოდ იმ საკითხებზე გადაწყვეტილება, რომლებიც განსაზღვრულია წესდებით, შესაბამისი დებულებითა და წინამდებარე კონცეფციით.

6.3. არც ერთი მმართველი ორგანო არ უნდა ჩაერიოს სხვა ორგანოს კომპეტენციაში, გარდა კანონმდებლობით, წესდებით ან შესაბამისი შიდა აქტებით განსაზღვრული შემთხვევებისა.

6.4. ფედერაციის მმართველი ორგანოები საქმიანობას ახორციელებენ ურთიერთპატივისცემის, თანამშრომლობისა და ინფორმაციის თავისუფალი გაცვლის საფუძველზე.

მუხლი 7. ფედერაციის მმართველი ორგანოების ურთიერთქმედება

7.1. ფედერაციის მმართველი ორგანოები საქმიანობას კოორდინირებულად წარმართავენ საერთო სტრატეგიული მიზნების მისაღწევად.

7.2. კომიტეტები თავიანთ საქმიანობას გეგმავენ და ახორციელებენ ფედერაციის სტრატეგიული განვითარების მიმართულებების გათვალისწინებით.

7.3. ფედერაციის პრეზიდენტი, გამგეობა, აღმასრულებელი მენეჯმენტი და კომიტეტები საქმიანობის პროცესში უზრუნველყოფენ:

- ა) ინფორმაციის დროულ გაცვლას;
- ბ) ერთობლივი ინიციატივების მხარდაჭერას;
- გ) დუბლირებული საქმიანობის თავიდან აცილებას;
- დ) რესურსების ეფექტიან გამოყენებას;
- ე) საერთო პროექტების კოორდინაციას.

7.4. საერთო ინტერესის საკითხებზე კომიტეტებს შეუძლიათ შექმნან ერთობლივი სამუშაო ჯგუფები ან ჩაატარონ ერთობლივი სხდომები.

მუხლი 8. კომიტეტების ადგილი ფედერაციის მმართველობის სისტემაში

8.1. კომიტეტები წარმოადგენენ ფედერაციის მუდმივმოქმედ პროფესიულ-საკონსულტაციო ორგანოებს, რომლებიც მონაწილეობენ ფედერაციის სტრატეგიული მიზნების განხორციელებაში.

8.2. კომიტეტები თავიანთ საქმიანობას ახორციელებენ დამოუკიდებლად, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, თუმცა კოორდინირებულად თანამშრომლობენ ფედერაციის სხვა მმართველ ორგანოებთან.

8.3. კომიტეტების საქმიანობა ეფუძნება:

- ა) პროფესიულ დამოუკიდებლობას;
- ბ) კოლეგიურ გადაწყვეტილებებს;
- გ) პასუხისმგებლობას;
- დ) გამჭვირვალობას;
- ე) ეფექტიანობას;
- ვ) შედეგზე ორიენტირებულ საქმიანობას.

8.4. კომიტეტები ვალდებული არიან თავიანთი საქმიანობისას იხელმძღვანელონ ფედერაციის წესდებით, შესაბამისი დებულებებითა და წინამდებარე კორპორაციული მმართველობის კონცეფციით.

თავი III. კომიტეტებს შორის კოორდინაციისა და ერთობლივი საქმიანობის პრინციპები

მუხლი 9. კომიტეტებს შორის თანამშრომლობის პრინციპები

9.1. ფედერაციის კომიტეტები საქმიანობას ახორციელებენ ურთიერთთანამშრომლობის, პროფესიული სოლიდარობის, ინფორმაციის გაზიარებისა და საერთო პასუხისმგებლობის პრინციპების საფუძველზე.

9.2. კომიტეტები ვალდებული არიან, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, ხელი შეუწყონ ფედერაციის საერთო სტრატეგიული მიზნების განხორციელებას და ერთმანეთის საქმიანობის მხარდაჭერას.

9.3. კომიტეტებს შორის თანამშრომლობა ეფუძნება:

- ა) ურთიერთპატივისცემას;
- ბ) პროფესიული დამოუკიდებლობის პატივისცემას;
- გ) ღია კომუნიკაციას;
- დ) ინფორმაციის დროულ გაცვლას;
- ე) საერთო პასუხისმგებლობას;
- ვ) ეფექტიან კოორდინაციას;
- ზ) რესურსების რაციონალურ გამოყენებას;
- თ) საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარებას.

მუხლი 10. ერთობლივი საქმიანობის ფორმები

10.1. საერთო ინტერესის საკითხებზე კომიტეტები უფლებამოსილნი არიან განახორციელონ ერთობლივი საქმიანობა.

10.2. ერთობლივი საქმიანობის ფორმებია:

- ა) ერთობლივი სხდომების ჩატარება;
- ბ) ერთობლივი სამუშაო ჯგუფების შექმნა;
- გ) ერთობლივი კვლევებისა და ანალიტიკური დოკუმენტების მომზადება;
- დ) ერთობლივი რეკომენდაციების, პროფესიული მოსაზრებებისა და დასკვნების შემუშავება;
- ე) ერთობლივი ტრენინგების, კონფერენციების, სამუშაო შეხვედრებისა და პროფესიული ფორუმების ორგანიზება;
- ვ) საერთაშორისო პროექტებში ერთობლივი მონაწილეობა;
- ზ) სხვა ერთობლივი ღონისძიებები, რომლებიც ემსახურება ფედერაციის სტრატეგიული მიზნების მიღწევას.

მუხლი 11. ერთობლივი სამუშაო ჯგუფები

11.1. ერთობლივი სამუშაო ჯგუფი იქმნება იმ შემთხვევაში, როდესაც საკითხი სცილდება ერთი კომიტეტის კომპეტენციას ან მოითხოვს სხვადასხვა პროფესიული მიმართულების მონაწილეობას.

11.2. სამუშაო ჯგუფის შექმნის ინიციატივა შეიძლება ეკუთვნოდეს:

- ა) ფედერაციის პრეზიდენტს;
- ბ) ფედერაციის გამგეობას;
- გ) ერთ ან რამდენიმე კომიტეტს.

11.3. სამუშაო ჯგუფის შემადგენლობა განისაზღვრება შესაბამისი კომიტეტების წარმომადგენლებისა და საჭიროების შემთხვევაში მოწვეული ექსპერტების მონაწილეობით.

11.4. სამუშაო ჯგუფი ამზადებს შესაბამის დასკვნას, რეკომენდაციას ან პროექტს, რომელიც წარედგინება ფედერაციის გამგეობას.

მუხლი 12. ინფორმაციის გაცვლისა და კოორდინაციის სტანდარტი

12.1. ფედერაციის მმართველი ორგანოები და კომიტეტები ვალდებული არიან უზრუნველყონ საქმიანობისათვის აუცილებელი ინფორმაციის დროული, სრულყოფილი და სანდო გაცვლა.

12.2. ინფორმაციის გაცვლა ხორციელდება:

- ა) ოფიციალური მიმოწერის საშუალებით;
- ბ) ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის სისტემის გამოყენებით;

გ) ერთობლივი სხდომებისა და სამუშაო შეხვედრების მეშვეობით;

დ) სხვა შეთანხმებული კომუნიკაციის საშუალებებით.

12.3. ინფორმაციის გაცვლისა და დაცული უნდა იქნეს კონფიდენციალურობის, პერსონალური მონაცემების დაცვისა და პროფესიული ეთიკის მოთხოვნები.

თავი IV. გადაწყვეტილებების მიღებისა და საქმიანობის დაგეგმვის პრინციპები

მუხლი 13. გადაწყვეტილებების მიღების პრინციპი

13.1. ფედერაციის მმართველი ორგანოები და კომიტეტები გადაწყვეტილებებს იღებენ კანონიერების, კოლეგიალურობის, ობიექტურობის, პროფესიული დამოუკიდებლობისა და პასუხისმგებლობის პრინციპების საფუძველზე.

13.2. გადაწყვეტილების მიღებისას უზრუნველყოფილი უნდა იყოს:

ა) საკითხის სრულყოფილი შესწავლა;

ბ) ალტერნატიული მოსაზრებების განხილვა;

გ) შესაბამისი რისკების შეფასება;

დ) გადაწყვეტილების სამართლებრივი და პრაქტიკული შედეგების ანალიზი;

ე) მიღებული გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა.

13.3. სტრატეგიული მნიშვნელობის საკითხებზე, საჭიროების შემთხვევაში, გადაწყვეტილების მიღებამდე შეიძლება გაიმართოს კონსულტაციები შესაბამის კომიტეტებთან, ექსპერტებთან ან დაინტერესებულ მხარეებთან.

13.4. მიღებული გადაწყვეტილებები ფორმდება შესაბამისი ადმინისტრაციული ან შიდა დოკუმენტით და ინახება ფედერაციის დოკუმენტბრუნვის წესების შესაბამისად.

მუხლი 14. საქმიანობის დაგეგმვის პრინციპი

14.1. ფედერაციის ყველა მმართველი ორგანო და კომიტეტი საქმიანობას ახორციელებს წინასწარ განსაზღვრული მიზნებისა და წლიური სამუშაო გეგმის საფუძველზე.

14.2. წლიური სამუშაო გეგმა უნდა მოიცავდეს:

ა) ძირითადი მიზნებისა და ამოცანების ჩამონათვალს;

ბ) დაგეგმილ ღონისძიებებს;

გ) შესრულების ვადებს;

დ) პასუხისმგებელ პირებს;

ე) მოსალოდნელ შედეგებს;

ვ) საქმიანობის შეფასების ძირითად მაჩვენებლებს (KPI).

14.3. წლიური სამუშაო გეგმა უნდა შეესაბამებოდეს ფედერაციის სტრატეგიულ მიზნებსა და შესაბამისი ორგანოს უფლებამოსილებას.

14.4. წლის დასრულების შემდეგ მზადდება წლიური საქმიანობის ანგარიში, რომელშიც აისახება:

ა) შესრულებული საქმიანობა;

ბ) მიღწეული შედეგები;

გ) განხორციელებული ინიციატივები;

დ) წარმოშობილი გამოწვევები;

ე) მომდევნო წლისათვის დაგეგმილი ძირითადი მიმართულებები.

თავი V. საქმიანობის ეფექტიანობის შეფასების პრინციპები

მუხლი 15. საქმიანობის ეფექტიანობის შეფასების სისტემა

15.1. ფედერაციის მმართველი ორგანოებისა და კომიტეტების საქმიანობის ეფექტიანობა ფასდება წინასწარ განსაზღვრული, ობიექტური და გაზომვადი მაჩვენებლების საფუძველზე.

15.2. საქმიანობის შეფასების ძირითადი კრიტერიუმებია:

- ა) წლიური სამუშაო გეგმის შესრულების ხარისხი;
- ბ) მიღწეული შედეგების შესაბამისობა დასახულ მიზნებთან;
- გ) განხორციელებული პროექტებისა და ინიციატივების შედეგიანობა;
- დ) პროფესიული და ორგანიზაციული განვითარების ხელშეწყობა;
- ე) მმართველობითი გადაწყვეტილებების ეფექტიანობა;
- ვ) დაინტერესებულ მხარეებთან თანამშრომლობის შედეგები;
- ზ) ფედერაციის პროფესიული ავტორიტეტის გაძლიერებაში შეტანილი წვლილი;
- თ) ინოვაციური მიდგომებისა და თანამედროვე პრაქტიკის დანერგვა.

15.3. ეფექტიანობის შეფასების შედეგები გამოიყენება:

- ა) საქმიანობის შემდგომი გაუმჯობესებისათვის;
- ბ) ახალი ინიციატივების დაგეგმვისათვის;
- გ) რესურსების ეფექტიანი განაწილებისათვის;
- დ) ფედერაციის ინსტიტუციური განვითარებისათვის.

თავი VI. ეთიკის, ინტერესთა კონფლიქტისა და რისკების მართვის პრინციპები

მუხლი 17. პროფესიული ეთიკის სტანდარტი

17.1. ფედერაციის ყველა მმართველი ორგანო, კომიტეტი, სამუშაო ჯგუფი და თანამდებობის პირი საქმიანობას ახორციელებს პროფესიული ეთიკის, კეთილსინდისიერების, ობიექტურობისა და პასუხისმგებლობის პრინციპების დაცვით.

17.2. ფედერაციის მართვის პროცესში დაუშვებელია ისეთი გადაწყვეტილების მიღება ან ქმედების განხორციელება, რომელიც ეწინააღმდეგება ფედერაციის წესდებს, მოქმედ კანონმდებლობას, პროფესიულ ეთიკას ან ზიანს აყენებს ფედერაციის საქმიან რეპუტაციას.

17.3. ფედერაციის მმართველი ორგანოების წევრები ვალდებული არიან დაიცვან კოლეგიალურობის, ურთიერთპატივისცემისა და პროფესიული კომუნიკაციის მაღალი სტანდარტები.

მუხლი 18. ინტერესთა კონფლიქტის მართვა

18.1. ფედერაციის მმართველი ორგანოს, კომიტეტის ან სამუშაო ჯგუფის წევრი ვალდებულია თავიდან აიცილოს ინტერესთა კონფლიქტი და იმოქმედოს მხოლოდ ფედერაციის ინტერესებიდან გამომდინარე.

18.2. ინტერესთა კონფლიქტის არსებობის შემთხვევაში შესაბამისი პირი ვალდებულია დაუყოვნებლივ აცნობოს ამის შესახებ სხდომის თავმჯდომარეს და თავი შეიკავოს შესაბამისი საკითხის განხილვასა და გადაწყვეტილების მიღებაში მონაწილეობისაგან.

18.3. ფედერაცია უზრუნველყოფს ინტერესთა კონფლიქტის პრევენციის, გამოვლენისა და მართვის ერთიანი მექანიზმების დანერგვას.

მუხლი 19. კორპორაციული რისკების მართვა

19.1. ფედერაციის მმართველობის სისტემა ეფუძნება რისკების დროული იდენტიფიცირების, შეფასებისა და მართვის პრინციპს.

19.2. ფედერაციის საქმიანობისათვის მნიშვნელოვან რისკებად მიიჩნევა:

- ა) სამართლებრივი რისკები;
- ბ) პროფესიული რისკები;
- გ) რეპუტაციული რისკები;
- დ) ფინანსური რისკები;
- ე) ინფორმაციული უსაფრთხოების რისკები;
- ვ) ორგანიზაციული და ოპერაციული რისკები.

19.3. ფედერაციის მმართველი ორგანოები ვალდებული არიან თავიანთი კომპეტენციის ფარგლებში მიიღონ პრევენციული ღონისძიებები რისკების მინიმიზაციის მიზნით.

19.4. მნიშვნელოვანი რისკების გამოვლენის შემთხვევაში შესაბამისი ორგანო დაუყოვნებლივ წარუდგენს ინფორმაციას ფედერაციის პრეზიდენტსა და გამგეობას.

თავი VII. დოკუმენტბრუნვისა და ინფორმაციის მართვის პრინციპები

მუხლი 20. დოკუმენტბრუნვის პრინციპი

20.1. ფედერაციის მმართველი ორგანოების საქმიანობა ხორციელდება ერთიანი დოკუმენტბრუნვის სტანდარტის შესაბამისად.

20.2. ფედერაციის სტრატეგიული განვითარების დოკუმენტები:

- ა) გადაწყვეტილებები;
- ბ) სხდომის ოქმები;
- გ) წლიური სამუშაო გეგმები;
- დ) წლიური საქმიანობის ანგარიშები;
- ე) რეკომენდაციები;
- ვ) პროფესიული დასკვნები;
- ზ) მეთოდოლოგიური დოკუმენტები;
- თ) სხვა შიდა მმართველობითი დოკუმენტები.

20.3. დოკუმენტები უნდა მომზადდეს ერთიანი ფორმატით, ინახებოდეს ელექტრონულად და, საჭიროების შემთხვევაში, მატერიალური ფორმით.

20.4. ფედერაცია ხელს უწყობს ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის, ციფრული არქივისა და თანამედროვე ინფორმაციული ტექნოლოგიების გამოყენებას.

მუხლი 21. ინფორმაციის მართვისა და კონფიდენციალურობის სტანდარტი

21.1. ფედერაციის მმართველი ორგანოები უზრუნველყოფენ მათ ხელთ არსებული ინფორმაციის კანონიერ, უსაფრთხო და პასუხისმგებლიან გამოყენებას.

21.2. კონფიდენციალური ინფორმაცია გამოიყენება მხოლოდ სამსახურებრივი უფლებამოსილების ფარგლებში.

21.3. ინფორმაციის გავრცელება ხორციელდება მხოლოდ შესაბამისი უფლებამოსილების მქონე პირის ან ორგანოს გადაწყვეტილებით, გარდა კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

21.4. პერსონალური მონაცემების დამუშავება და დაცვა ხორციელდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.

თავი VIII. კორპორაციული კულტურა და ინსტიტუციური განვითარება

მუხლი 22. კორპორაციული კულტურა

22.1. ფედერაცია აღიარებს, რომ ძლიერი ინსტიტუციური განვითარება ეფუძნება არა მხოლოდ სამართლებრივ რეგულირებასა და ეფექტიან მმართველობას, არამედ საერთო ღირებულებებს, პროფესიულ კულტურასა და ორგანიზაციულ პასუხისმგებლობას.

22.2. ფედერაციის კორპორაციული კულტურის ძირითადი ღირებულებებია:

- ა) პროფესიონალიზმი;
- ბ) კეთილსინდისიერება;
- გ) პასუხისმგებლობა;
- დ) ურთიერთპატივისცემა;
- ე) თანამშრომლობა;
- ვ) სამართლიანობა;
- ზ) პროფესიული დამოუკიდებლობა;
- თ) ინოვაციური აზროვნება;
- ი) ცოდნის გაზიარება;
- კ) საზოგადოების წინაშე პასუხისმგებლობა.

22.3. ფედერაციის ყველა მმართველი ორგანო, კომიტეტი და თანამდებობის პირი ვალდებულია საკუთარი საქმიანობით ხელი შეუწყოს აღნიშნული ღირებულებების განმტკიცებას.

მუხლი 23. ლიდერობისა და პროფესიული მემკვიდრეობის განვითარების პრინციპი

23.1. ფედერაცია ხელს უწყობს პროფესიული ლიდერობის, ახალგაზრდა სპეციალისტების განვითარების, ცოდნის გაზიარებისა და პროფესიული გამოცდილების გადაცემის უწყვეტ პროცესს.

23.2. ფედერაცია აღიარებს, რომ ორგანიზაციის მდგრადი განვითარება ეფუძნება პროფესიული მემკვიდრეობის, გამოცდილებისა და საუკეთესო პრაქტიკის შენარჩუნებასა და მომავალ თაობებზე გადაცემას.

23.3. ფედერაციის მმართველი ორგანოები და კომიტეტები თავიანთ საქმიანობაში ხელს უწყობენ:

- ა) ახალი ლიდერების განვითარებას;
- ბ) პროფესიული ცოდნის გაზიარებას;
- გ) მენტორობის კულტურის განვითარებას;
- დ) ინოვაციური იდეების მხარდაჭერას;
- ე) პროფესიული თანამშრომლობის გაძლიერებას.

მუხლი 24. ინოვაციებისა და უწყვეტი განვითარების სტანდარტი

24.1. ფედერაცია ხელს უწყობს თანამედროვე მმართველობის, ციფრული ტექნოლოგიების, პროფესიული ინოვაციების, კვლევითი საქმიანობისა და საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკის დანერგვას.

24.2. ფედერაციის ყველა მმართველი ორგანო და კომიტეტი ვალდებულია საქმიანობის დაგეგმვისა და განხორციელებისას ორიენტირებული იყოს უწყვეტ გაუმჯობესებასა და ინოვაციური მიდგომების გამოყენებაზე.

24.3. ფედერაცია ხელს უწყობს:

- ა) პროფესიული კვლევების განვითარებას;
- ბ) საერთაშორისო თანამშრომლობის გაფართოებას;
- გ) ციფრული მმართველობის განვითარებას;
- დ) პროფესიული განათლების ხელშეწყობას;
- ე) ხარისხის მართვის თანამედროვე სისტემების დანერგვას.

თავი IX. კორპორაციული მმართველობის კონცეფციის განვითარება და მონიტორინგი

მუხლი 25. კორპორაციული მმართველობის კონცეფციის განვითარება

25.1. ფედერაცია უზრუნველყოფს კორპორაციული მმართველობის სისტემის უწყვეტ განვითარებას, თანამედროვე მმართველობის პრინციპებთან, საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკასა და ფედერაციის სტრატეგიულ მიზნებთან შესაბამისობის საფუძველზე.

25.2. კორპორაციული მმართველობის კონცეფცია წარმოადგენს ფედერაციის მმართველობის განვითარების საფუძვლად აღიარებულ ძირითად დოკუმენტს, რომელიც პერიოდულად გადაიხედება და იხვეწება.

25.3. კონცეფციის განვითარების ძირითადი მიზნებია:

- ა) მმართველობის ეფექტიანობის ამაღლება;
- ბ) თანამედროვე მმართველობითი პრაქტიკის დანერგვა;
- გ) პროფესიული დამოუკიდებლობისა და ანგარიშვალდებულების განმტკიცება;
- დ) ფედერაციის ინსტიტუციური მდგრადობის უზრუნველყოფა;
- ე) ინოვაციური მიდგომების მხარდაჭერა.

მუხლი 26. სტანდარტების, ინოვაციებისა და პროფესიული განვითარების კომიტეტის როლი

26.1. სტანდარტების, ინოვაციებისა და პროფესიული განვითარების კომიტეტი წარმოადგენს ფედერაციის ინსტიტუციური განვითარების, კორპორაციული მმართველობის, შიდა მმართველობითი სტანდარტების, ინოვაციური განვითარების და პროფესიული ტრანსფორმაციის კოორდინაციის მუდმივმოქმედ პროფესიულ-საკონსულტაციო ორგანოს.

26.2. კომიტეტი თავისი კომპეტენციის ფარგლებში:

ა) სწავლობს საერთაშორისო გამოცდილებას კორპორაციული მმართველობის, პროფესიული ორგანიზაციების მართვისა და ინსტიტუციური განვითარების მიმართულებით;

ბ) ამზადებს კორპორაციული მმართველობის კონცეფციისა და მის საფუძველზე მოქმედი მმართველობითი სტანდარტების სრულყოფის წინადადებებს;

გ) აანალიზებს ფედერაციის მმართველობის პრაქტიკას და შეიმუშავებს მისი გაუმჯობესების რეკომენდაციებს;

დ) ხელს უწყობს თანამედროვე მმართველობითი ინსტრუმენტებისა და ინოვაციური მიდგომების დანერგვას;

ე) კოორდინაციას უწევს ფედერაციის შიდა მმართველობითი სტანდარტების შემუშავებას, განახლებასა და ჰარმონიზაციას;

ვ) თანამშრომლობს სხვა კომიტეტებთან ფედერაციის ინსტიტუციური განვითარების საკითხებზე;

ზ) ფედერაციის გამგეობას პერიოდულად წარუდგენს წინადადებებს მმართველობის სისტემის განვითარების შესახებ.

თ) ახორციელებს ფედერაციის კორპორაციული მმართველობის სისტემის პერიოდულ თვითშეფასებას და ამზადებს მისი სრულყოფის რეკომენდაციებს.

26.3. კომიტეტი უზრუნველყოფს, რომ ფედერაციის კონცეფციით განსაზღვრული მმართველობითი პრინციპები და შიდა სტანდარტები შეესაბამებოდეს მოქმედ კანონმდებლობას, ფედერაციის წესდებასა და თანამედროვე პროფესიული მმართველობის მოთხოვნებს.

მუხლი 27. სტრატეგიული ინიციატივების მართვა

27.1. ფედერაციის სტრატეგიული მნიშვნელობის პროექტების, რეფორმების, საკანონმდებლო ინიციატივებისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის პროგრამების განხორციელების მიზნით შეიძლება შეიქმნას სტრატეგიული ინიციატივების საკოორდინაციო ჯგუფი.

27.2. საკოორდინაციო ჯგუფის შემადგენლობაში, საკითხის სპეციფიკის გათვალისწინებით, შეიძლება შევიდნენ:

ა) ფედერაციის პრეზიდენტი;

ბ) ფედერაციის გამგეობის წარმომადგენლები;

გ) შესაბამისი კომიტეტების თავმჯდომარეები;

დ) აღმასრულებელი მენეჯერები;

ე) მოწვეული ექსპერტები.

27.3. საკოორდინაციო ჯგუფის ძირითადი ამოცანებია:

ა) სტრატეგიული პროექტების დაგეგმვა;

ბ) კომიტეტებს შორის კოორდინაციის უზრუნველყოფა;

გ) რესურსების ეფექტიანი გამოყენების ხელშეწყობა;

დ) პროექტების მიმდინარეობის მონიტორინგი;

ე) ფედერაციის გამგეობისათვის შესაბამისი რეკომენდაციების მომზადება.

27.4. სტრატეგიული ინიციატივების განხორციელებისას პრიორიტეტი ენიჭება ისეთ პროექტებს, რომლებიც ხელს უწყობს ფედერაციის ინსტიტუციურ განვითარებას, პროფესიული სტანდარტების სრულყოფას, საერთაშორისო თანამშრომლობის გაძლიერებასა და წევრთათვის დამატებითი ღირებულების შექმნას.

27.5. სტრატეგიული ინიციატივების განხორციელების შედეგები აისახება ფედერაციის წლიურ საქმიანობის ანგარიშში.

თავი X. დასკვნითი დებულებები

მუხლი 28. დასკვნითი დებულებები

28.1. წინამდებარე კორპორაციული მმართველობის კონცეფციას ამტკიცებს ფედერაციის გამგეობა.

28.2. კონცეფციაში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა ხორციელდება ფედერაციის გამგეობის გადაწყვეტილებით.

28.3. თუ წინამდებარე კონცეფციით დაურეგულირებელი საკითხი წარმოიშობა, გამოიყენება ფედერაციის წესდება, საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობა და ფედერაციის სხვა შიდა ნორმატიული აქტები.

28.4. ფედერაციის მმართველი ორგანოები, კომიტეტები, სამუშაო ჯგუფები და თანამდებობის პირები ვალდებული არიან საქმიანობა წარმართონ წინამდებარე კონცეფციისა და მის საფუძველზე დადგენილი მმართველობითი სტანდარტების მოთხოვნების შესაბამისად.

28.5. წინამდებარე კონცეფცია ძალაში შედის ფედერაციის გამგეობის მიერ მისი დამტკიცების დღიდან.

შენიშვნა: კონცეფციას ერთვის 13 დანართი, რომლებიც წარმოადგენს ფედერაციის კორპორაციული მმართველობის კონცეფციის განუყოფელ ნაწილს და გამოიყენება მმართველობის ერთიანი პრაქტიკის, დოკუმენტბრუნვისა და საქმიანობის შეფასების უზრუნველსაყოფად

ფედერაციის მმართველი ორგანოს / კომიტეტის წლიური სამუშაო გეგმის ფორმა

საანგარიშო წელი: _____

მმართველი ორგანო / კომიტეტი: _____

№	სტრატეგიული მიზანი	დაგეგმილი ღონისძიება	შესრულების ვადა	პასუხისმგებელი პირი	მოსალოდნელი შედეგი	საქმიანობის ეფექტიანობის მაჩვენებელი (KPI)	შესრულების სტატუსი
1							
2							
3							
4							
5							

შენიშვნები

სამუშაო გეგმა მომზადებულია

(თანამდებობა, სახელი, გვარი)

განხილულია

(მმართველი ორგანო / კომიტეტი)

ოქმი № _____

„___“ _____ 20_ წელი

დამტკიცებულია

(უფლებამოსილი ორგანო)

გადაწყვეტილება № _____

„___“ _____ 20_ წელი

შენიშვნა

წლიური სამუშაო გეგმა წარმოადგენს მმართველი ორგანოს (კომიტეტის) საქმიანობის ძირითად დაგეგმვის დოკუმენტს და მისი შესრულების შეფასება ხორციელდება ფედერაციის კოორპორაციული მმართველობის კონცეფციის შესაბამისად.

ფედერაციის მმართველი ორგანოს / კომიტეტის სხდომის ოქმის ერთიანი ფორმა

მმართველი ორგანო / კომიტეტი: _____

ოქმი № _____

თარიღი: „__“ _____ 20_ წელი

ადგილი: _____

სხდომას ესწრებოდნენ

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

მოწვეული პირები (საჭიროების შემთხვევაში)

სხდომის თავმჯდომარე

სხდომის მდივანი (აღმასრულებელი მენეჯერი)

დღის წესრიგი

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

განხილული საკითხები

პირველი საკითხი

მომხსენებელი: _____

განხილვის მოკლე შინაარსი:

მიღებული გადაწყვეტილება:

პასუხისმგებელი პირი:

შესრულების ვადა:

(ანალოგიურად ივსება ყველა საკითხზე)

სხდომის შედეგები

სულ მიღებული გადაწყვეტილებების რაოდენობა _____
განსაკუთრებული მოსაზრებები (არსებობის შემთხვევაში)

სხდომის თავმჯდომარე

(ხელმოწერა)

აღმასრულებელი მენეჯერი

(ხელმოწერა)

შენიშვნა

სხდომის ოქმი წარმოადგენს ფედერაციის ოფიციალურ მმართველობით დოკუმენტს და ინახება ფედერაციის დოკუმენტბრუნვის წესის შესაბამისად.

ფედერაციის მმართველი ორგანოს / კომიტეტის წლიური საქმიანობის ანგარიშის ფორმა

საანგარიშო პერიოდი: _____

მმართველი ორგანო / კომიტეტი: _____

I. წლის ძირითადი მიზნები

II. განხორციელებული საქმიანობა

№	ღონისძიება	შესრულების ვადა	შესრულების მდგომარეობა	მიღწეული შედეგი
1				
2				
3				

III. განხორციელებული პროექტები და ინიციატივები

IV. მიღწეული შედეგები

V. საქმიანობის ეფექტიანობის შეფასება (KPI)

VI. წარმოშობილი გამოწვევები

VII. მომავალი წლის ძირითადი პრიორიტეტები

ანგარიში მოამზადა

(სახელი, გვარი, თანამდებობა)

განხილულია

(მმართველი ორგანო / კომიტეტი)

ოქმი № _____

დამტკიცებულია

(უფლებამოსილი ორგანო)

შენიშვნა: წლიური ანგარიში წარმოადგენს ფედერაციის მმართველობითი საქმიანობის შეფასების ძირითად დოკუმენტს და გამოიყენება საქმიანობის ეფექტიანობის შეფასებისა და მომდევნო წლის დაგეგმვისათვის.

საქმიანობის ეფექტიანობის (KPI) შეფასების ფორმა

მმართველი ორგანო / კომიტეტი: _____

საანგარიშო წელი: _____

№	შეფასების მაჩვენებელი	დაგეგმილი	მიღწეული	შეფასება (%)	კომენტარი
1	წლიური სამუშაო გეგმის შესრულება				
2	განხორციელებული პროექტები				
3	მიღებული რეკომენდაციები				
4	პროფესიული ღონისძიებები				
5	კომიტეტებს შორის თანამშრომლობა				
6	ინოვაციური ინიციატივები				
7	წევრთა ჩართულობა				
8	სხვა მაჩვენებლები				

საერთო შეფასება

- ☐ მაღალი
- ☐ კარგი
- ☐ დამაკმაყოფილებელი
- ☐ საჭიროებს გაუმჯობესებას

შეფასების საფუძველზე რეკომენდაციები

შეფასება განახორციელა

(თანამდებობა)

ხელმოწერა _____

თარიღი _____

შენიშვნა

საქმიანობის ეფექტიანობის შეფასების ფორმა გამოიყენება ფედერაციის კორპორაციული მმართველობის კონცეფციის შესაბამისად მმართველი ორგანოებისა და კომიტეტების შედეგიანობის შესაფასებლად და მათი საქმიანობის უწყვეტი გაუმჯობესების უზრუნველსაყოფად.

ინტერესთა კონფლიქტის დეკლარაციის ფორმა

ა(ა)იპ „საქართველოს აუდიტორთა, ბუღალტერთა და ფინანსურ მენეჯერთა
პროფესიული ფედერაცია“

ინტერესთა კონფლიქტის დეკლარაცია

სახელი, გვარი: _____

თანამდებობა: _____

მმართველი ორგანო / კომიტეტი: _____

შეგების თარიღი: „___“ _____ 20_ წელი

ვადასტურებ, რომ:

☐ არ მაქვს ინტერესთა კონფლიქტი იმ საკითხებთან მიმართებით, რომელთა განხილვასა და გადაწყვეტილების მიღებაში ვმონაწილეობ.

☐ მაქვს ინტერესთა კონფლიქტი.

თუ არსებობს ინტერესთა კონფლიქტი, გთხოვთ მიუთითოთ:

ვადასტურებ, რომ წარმოდგენილი ინფორმაცია არის სრული და სარწმუნო.

დეკლარანტი _____

(ხელმოწერა)

შენიშვნა

ინტერესთა კონფლიქტის არსებობის შემთხვევაში შესაბამისი პირი ვალდებულია თავი შეიკავოს აღნიშნული საკითხის განხილვასა და გადაწყვეტილების მიღებაში მონაწილეობისაგან.

კომიტეტის წევრის თვითშეფასების ფორმა

კომიტეტი: _____

სახელი, გვარი: _____

საანგარიშო წელი: _____

I. სხდომებში მონაწილეობა

დაგეგმილი სხდომები _____

დასწრებული სხდომები _____

მონაწილეობის პროცენტი _____ %

II. განხორციელებული საქმიანობა

№	საქმიანობა	შესრულებულია
1	სხდომებში მონაწილეობა	☐
2	ინიციატივების წარმოდგენა	☐
3	სამუშაო ჯგუფებში მონაწილეობა	☐
4	პროფესიულ ღონისძიებებში მონაწილეობა	☐
5	ექსპერტული დასკვნების მომზადება	☐

III. საკუთარი საქმიანობის შეფასება

IV. მომავალი წლის წინადადებები

შემაჯსებელი _____

(ხელმოწერა)

შენიშვნა:

თვითშეფასების ფორმა გამოიყენება პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის მიზნით და არ წარმოადგენს დისციპლინური შეფასების საფუძველს.

ერთობლივი პროექტის ინიცირების ფორმა

პროექტის დასახელება

ინიციატორი ორგანო / კომიტეტი

თანამონაწილე ორგანოები / კომიტეტები

პროექტის მიზანი

პროექტის მოკლე აღწერა

მოსალოდნელი შედეგები

შესრულების ვადა

დაწყება _____

დასრულება _____

პასუხისმგებელი პირები

ინიციატორი

(ხელმოწერა)

შენიშვნა

ფორმა გამოიყენება იმ პროექტების ინიცირებისათვის, რომლებიც ხორციელდება ორი ან მეტი მმართველი ორგანოს ან კომიტეტის მონაწილეობით.

ექსპერტული დასკვნის ფორმა

დასკვნის თარიღი: _____

დასკვნის № _____

საკითხის დასახელება

საკითხის მოკლე აღწერა

სამართლებრივი და პროფესიული ანალიზი

შეფასება

რეკომენდაცია

საბოლოო დასკვნა

ექსპერტი

სახელი, გვარი _____

ხელმოწერა _____

შენიშვნა

ექსპერტული დასკვნა წარმოადგენს პროფესიულ-საკონსულტაციო დოკუმენტს და გამოიყენება შესაბამისი მმართველი ორგანოს ან კომიტეტის მიერ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.

კორპორაციული რისკების შეფასების ფორმა

ა(ა)იპ „საქართველოს აუდიტორთა, ბუღალტერთა და ფინანსურ მენეჯერთა
პროფესიული ფედერაცია“
კორპორაციული რისკების შეფასების ფორმა

მმართველი ორგანო / კომიტეტი: _____

შეფასების თარიღი: „__“ _____ 20_ წელი

№	რისკის აღწერა	ალბათობა (დაბალი/საშუალო/მაღალი)	გავლენა (დაბალი/საშუალო/მაღალი)	რისკის დონე	პრევენციული ლონისძიება	პასუხისმგებელი პირი	შესრულების ვადა

საერთო შეფასება

რეკომენდაციები

შეაფასა

(თანამდებობა, სახელი, გვარი)

ხელმოწერა _____

შენიშვნაჟ

რისკების შეფასება ხორციელდება ფედერაციის კორპორაციული მმართველობის
კონცეფციის შესაბამისად და გამოიყენება პრევენციული ღონისძიებების დაგეგმვისათვის.

კორპორაციული მმართველობის თვითშეფასების კითხვარი

მმართველი ორგანო / კომიტეტი: _____

შეფასების პერიოდი: _____

გთხოვთ, თითოეულ კითხვას უპასუხოთ ერთ-ერთი ნიშნით: **დიახ** / **ნაწილობრივ** / **არა**

№	შეფასების კრიტერიუმი	დიახ	ნაწილობრივ	არა
1.	უფლებამოსილებები მკაფიოდაა განსაზღვრული	☐	☐	☐
2.	გადაწყვეტილებები მიიღება კოლეგიალურად	☐	☐	☐
3.	დაცულია პროფესიული დამოუკიდებლობა	☐	☐	☐
4.	ინტერესთა კონფლიქტის მართვის მექანიზმი ეფექტიანია	☐	☐	☐
5.	კომიტეტებს შორის თანამშრომლობა ეფექტიანია	☐	☐	☐
6.	წლიური სამუშაო გეგმა შესრულებულია	☐	☐	☐
7.	საქმიანობა შეფასებულია KPI-ების საფუძველზე	☐	☐	☐
8.	ინოვაციური ინიციატივები მხარდაჭერილია	☐	☐	☐
9.	ელექტრონული დოკუმენტბრუნვა ეფექტიანად ფუნქციონირებს	☐	☐	☐
10.	მიღებული გადაწყვეტილებების შესრულებაზე კონტროლი ეფექტიანია	☐	☐	☐

თვითშეფასების შედეგები

რეკომენდაციები

შეავსო

(თანამდებობა, სახელი, გვარი)

ხელმოწერა _____

შენიშვნა:

კითხვარი გამოიყენება მმართველობის სისტემის თვითშეფასებისა და უწყვეტი გაუმჯობესების მიზნით.

ფედერაციის მმართველობის ძირითადი პრინციპების დეკლარაცია

ა(ა)იპ „საქართველოს აუდიტორთა, ბუღალტერთა და ფინანსურ მენეჯერთა პროფესიული ფედერაცია“ აღიარებს, რომ მისი ინსტიტუციური მდგრადობა, პროფესიული ავტორიტეტი და საზოგადოების ნდობა ეფუძნება პასუხისმგებლიან, გამჭვირვალე, დამოუკიდებელ და ეთიკურ მმართველობას.

ფედერაცია თავის საქმიანობაში ხელმძღვანელობს შემდეგი ძირითადი პრინციპებით:

- კანონიერება;
- პროფესიული დამოუკიდებლობა;
- კეთილსინდისიერება;
- პროფესიული ეთიკა;
- გამჭვირვალობა;
- ანგარიშვალდებულება;
- პასუხისმგებლობა;
- კოლეგიალურობა;
- თანამშრომლობა;
- ინოვაციური განვითარება;
- უწყვეტი პროფესიული სრულყოფა;
- საზოგადოების წინაშე პასუხისმგებლობა.

ფედერაციის ყველა მმართველი ორგანო, კომიტეტი, სამუშაო ჯგუფი და თანამდებობის პირი ვალდებულია საკუთარი საქმიანობით განამტკიცოს აღნიშნული პრინციპები და ხელი შეუწყოს ფედერაციის ინსტიტუციურ განვითარებას.

ფედერაციის გამგეობის
თავმჯდომარე

ფედერაციის შიდა ნორმატიული დოკუმენტების იერარქიის სქემა

ფედერაციის შიდა მმართველობის დოკუმენტები მიიღება და გამოიყენება შემდეგი იერარქიის შესაბამისად:

I დონე

ფედერაციის წესდება

↓

II დონე

ფედერაციის კორპორაციული მმართველობის კონცეფცია

↓

III დონე

ფედერაციის კომიტეტების დებულებები

↓

IV დონე

რეგლამენტები, მეთოდოლოგიური დოკუმენტები, შიდა სტანდარტები და ინსტრუქციები

↓

V დონე

წლიური სამუშაო გეგმები

↓

VI დონე

წლიური საქმიანობის ანგარიშები, შეფასების დოკუმენტები და სხვა მმართველობითი დოკუმენტები

შენიშვნა:

ფედერაციის ყველა შიდა ნორმატიული დოკუმენტი უნდა შეესაბამებოდეს ზემდგომი იურიდიული ძალის მქონე დოკუმენტს.

ფედერაციის კორპორაციული მმართველობის ძირითადი ტერმინების განმარტებები

კორპორაციული მმართველობა – ფედერაციის მართვის პრინციპების, წესების, სტანდარტებისა და მექანიზმების ერთიანი სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს ორგანიზაციის ეფექტიან, გამჭვირვალე და ანგარიშვალდებულ საქმიანობას.

ინსტიტუციური განვითარება – ფედერაციის მმართველობითი, ორგანიზაციული და პროფესიული შესაძლებლობების უწყვეტი სრულყოფის პროცესი.

მმართველობითი სტანდარტი – ფედერაციის საქმიანობის კონკრეტული მიმართულების განხორციელებისათვის დადგენილი ერთიანი წესი ან მოთხოვნა.

კომიტეტი – ფედერაციის მუდმივმოქმედი პროფესიულ-საკონსულტაციო ორგანო, რომელიც თავისი კომპეტენციის ფარგლებში ამზადებს რეკომენდაციებს, დასკვნებსა და წინადადებებს.

სამუშაო ჯგუფი – კონკრეტული ამოცანის ან პროექტის შესასრულებლად შექმნილი დროებითი კოლეგიური ჯგუფი.

ინტერესთა კონფლიქტი – მდგომარეობა, როდესაც პირის პირადი, ფინანსური ან სხვა კერძო ინტერესი შეიძლება გავლენას ახდენდეს მის ობიექტურობასა და მიუკერძოებლობაზე.

სტრატეგიული ინიციატივა – ფედერაციის გრძელვადიანი განვითარების, პროფესიული რეფორმის ან ინსტიტუციური სრულყოფის მიზნით განხორციელებული პროექტი ან ღონისძიება.

რისკების მართვა – შესაძლო რისკების იდენტიფიცირების, შეფასებისა და პრევენციის მიზნით განხორციელებული ღონისძიებების ერთობლიობა.

საქმიანობის ეფექტიანობის მაჩვენებელი (KPI) – წინასწარ განსაზღვრული, გაზომვადი მაჩვენებელი, რომლის საფუძველზეც ფასდება მმართველი ორგანოს ან კომიტეტის საქმიანობის შედეგიანობა.

ელექტრონული დოკუმენტბრუნვა – ფედერაციის საქმიანობაში დოკუმენტების ელექტრონული ფორმით შექმნის, გაცვლის, დამუშავებისა და შენახვის პროცესი.