

**სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზია და რადიო“-ს  
დირექტორის 2024 წლის 03 სექტემბრის N02-03/19 ბრძანების  
N1 დანართი**

**სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზია და რადიო“-ს  
შინაგანაწესი**

**თავი I  
ზოგადი დებულებანი**

**მუხლი 1. ზოგადი დებულებები**

1.1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი „საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზია და რადიო“-ს (შემდგომში „მაუწყებელი“/„დამსაქმებელი“) შინაგანაწესი შემუშავებულია საქართველოს კანონმდებლობის, მათ შორის საქართველოს შრომის კოდექსის, „მაუწყებლობის შესახებ“ საქართველოს კანონის, „მაუწყებელთა ქცევის კოდექსი“-ს, „საზოგადოებრივი მაუწყებლის ქცევის კოდექსი“-თა და მაუწყებლის მრჩეველთა საბჭოს მიერ განსაზღვრული „შრომის ხელშეკრულების ძირითადი პირობები“-ს შესაბამისად.

1.2. წინამდებარე შინაგანაწესი ვრცელდება მაუწყებლის პერსონალზე და წარმოადგენს დასაქმების შესახებ სამართლებრივი აქტის ან/და შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

1.3. დასაქმებული სამუშაოს შესრულებისას ვალდებულია სპეციალური მითითების გარეშე დაიცვას შინაგანაწესი და ყველა სხვა სამართლებრივი აქტი, რომელიც მისი ფუნქცია-მოვალეობის შესრულებას უკავშირდება.

1.4. შინაგანაწესის დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებულის მიმართ გამოიყენება საქართველოს შრომის კოდექსითა და წინამდებარე შინაგანაწესით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის ზომები.

1.5. მაუწყებელი ვალდებულია, სამსახურში მიღებისას დასაქმებულს გააცნოს შინაგანაწესი.

1.6. თუ სპეციალური აქტით (ინსტრუქცია, სამუშაოს შესრულების სტანდარტი და სხვა) დადგენილია შინაგანაწესისაგან განსხვავებული მოწესრიგება, შინაგანაწესი აქვს უპირატესობა სპეციალური აქტებით დადგენილ წესებთან მიმართებით. შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებისას მხარეთა სახელმძღვანელო პრინციპები დადგენილია „მაუწყებლობის შესახებ“ საქართველოს კანონით, „მაუწყებელთა ქცევის კოდექსი“-თ, „საზოგადოებრივი მაუწყებლის ქცევის კოდექსი“-თა და მაუწყებლის მრჩეველთა საბჭოს მიერ განსაზღვრული „შრომის ხელშეკრულების ძირითადი პირობებით“. ამ პუნქტით განსაზღვრული სამართლებრივი აქტებით დადგენილ ქცევის წესებსა და ამ შინაგანაწესით დადგენილ ურთიერთობებს შორის წინააღმდეგობის არსებობის შემთხვევაში, უპირატესი იურიდიული ძალა ენიჭება ამ პუნქტში აღნიშულ სამართლებრივ აქტებს.

**მუხლი 2. შინაგანაწესის მიზნები, ამოცანები და პრინციპები**

**2.1. შინაგანაწესის მიზნებია:**

- ა) შრომითი ურთიერთობის წარმართვა შინაგანაწესის 2.2. და 2.3. პუნქტებით დადგენილი ამოცანებისა და პრინციპების შესაბამისად;
- ბ) მაუწყებლსა და დასაქმებულებს შორის შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობების რეგულირება;

- გ) დაკისრებული ფუნქციების სრულყოფილად განხორციელებისათვის ხელის შეწყობა;
- დ) დასაქმებულთა შრომითი უფლებების განხორციელების უზრუნველყოფა;
- ე) დამსაქმებლის ფუნქციების სრულყოფილად განხორციელებისათვის ხელის შეწყობა;
- ვ) შრომის დისციპლინის დაცვის უზრუნველყოფა;
- ზ) დასაქმებულთა შრომისადმი კეთილსინდისიერი დამოკიდებულების დამკვიდრება;
- თ) სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულების ეფექტიანობის ზრდა;
- ი) დასაქმებულთა კვალიფიკაციის დონისა და პროფესიული ჩვევების გამოვლენის ხელშეწყობა;
- კ) ხელმძღვანელსა და დასაქმებულთა შორის სამსახურებრივი ურთიერთობების მოწესრიგება;
- ლ) შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღი პირობების შექმნა;
- მ) დასაქმებულთა სოციალური, ეკონომიკური და სამართლებრივი დაცვა.

## 2.2. შინაგანაწესის ამოცანაა:

- ა) თანასწორობის, ურთიერთპატივისცემის, სამართლიანობის, კეთილსინდისიერების და კოლეგიალობის პრინციპებზე დაფუძნებული კორპორატიული კულტურის დამკვიდრება;
- ბ) დასაქმებულთა მიერ სამუშაოს შესრულების ხელშემწყობი სამუშაო გარემოს შექმნა;
- გ) სამუშაო დროის რაციონალური გამოყენება;
- დ) შრომის ნაყოფიერების, ეფექტიანობისა და მოტივაციის ამაღლება.

## 3.3. მაუწყებელში პერსონალთან შრომითი ურთიერთობები ეფუძნება შემდეგ ძირითად პრინციპებს:

- ბ) **სამართლიანობა:** ნებისმიერი გადაწყვეტილების მიღმა არსებობს სამართლიანი არგუმენტი და გადაწყვეტილების მიღების ობიექტური კრიტერიუმი.
- გ) **თანასწორობა:** ყველა თანამშრომლის მიმართ ვლინდება ერთგვაროვანი მიდგომა. დაუშვებელია გენდერული, ეთნიკური, რელიგიური თუ სხვა ნიშნით თანამშრომლების განსხვავება.
- დ) **თანაბარი შესაძლებლობები:** მაუწყებლის პერსონალს უნდა ჰქონდეს თანაბარი შესაძლებლობა საკუთარი მიზნებისა და ამოცანების განსახორციელებლად. ამასთან, მაუწყებელში მოქმედი შეფასების სისტემა უნდა იყოს სამართლიანი და გამჭვირვალე, თუმცა, ამავედროულად, აუცილებელია დაცული იყოს პირის კონფიდენციალურობა და მისი პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის პრინციპი.
- ე) **ურთიერთპატივისცემა და ურთიერთმხარდაჭერა:** შრომითი ურთიერთობის სუბიექტების მიერ სხვათა აზრის პატივისცემა, კომპრომისული გადაწყვეტილების მიღება.
- ვ) **პროფესიული განვითარება:** დაკისრებული ფუნქციებიდან გამომდინარე, პერსონალის ინდივიდუალური მოთხოვნების გათვალისწინებით, მაუწყებელი მუდმივად ზრუნავს პერსონალის პროფესიულ განვითარებაზე. თანამედროვე სიახლეების მიმართ ადაპტაციისათვის, სწრაფი პროფესიული ზრდისა და კონკურენტული უპირატესობის შენარჩუნებისათვის დაწესებულება უზრუნველყოფს პერსონალის საჭიროებაზე ორიენტირებულ სწავლისა და განვითარების ხელშეწყობას.
- ზ) **დისკრიმინაციის აკრძალვა:** საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობისა და წინამდებარე წესის მე-10 თავის შესაბამისად ყოველგვარი დისკრიმინაციის აკრძალვა.

## მუხლი 3. შინაგანაწესის რეგულირების სფერო

3.1. შინაგანაწესი არეგულირებს მაუწყებლის პერსონალთან შრომით ურთიერთობას, ადგენს დასაქმებულთა ქცევის საერთო სტანდარტს, მათ მიმართ წახალისების და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების გამოყენების, შრომისათვის უსაფრთხო

გარემო-პირობების უზრუნველყოფის, ასევე მაუწყებლის მატერიალურ-ტექნიკური, რესურსებით სარგებლობის რეგულაციას.

### 3.2. შინაგანაწესით რეგულირდება:

- ა) სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, სამუშაო დღეს სამუშაოს დაწყების დრო და დამთავრების დრო, ცვლაში მუშაობისას – ცვლის ხანგრძლივობა;
- ბ) დასვენების ხანგრძლივობა;
- გ) შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო, ადგილი და წესი;
- დ) ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;
- ე) ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;
- ვ) შრომის პირობებისა და უსაფრთხოების დაცვის წესები;
- ზ) წახალისების სახე, პასუხისმგებლობის სახე და მათი გამოყენების წესები;
- თ) დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები;
- ი) განცხადების/საჩივრის განხილვის წესი;
- კ) შინაგანაწესით შეიძლება განისაზღვროს სხვა სპეციფიკური ნორმებიც.

## თავი II

### შრომითი ურთიერთობის რეგულირება

#### მუხლი 4. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა

4.1. შრომითი ურთიერთობის გაფორმებამდე კანდიდატი ვალდებულია მაუწყებელს წარუდგინოს:

- ა) წერილობითი განცხადება;
- ბ) პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტის ასლი;
- გ) ორი ფოტოსურათი (ზომა 3X4);
- დ) ავტობიოგრაფია ან CV;
- ე) შესაბამისი კვალიფიკაციისა და განათლების უფლების დამადასტურებელი დოკუმენტი;
- ვ) ცნობა ნარკოლოგიური გამოკვლევის შესახებ.

4.2. წინამდებარე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი დოკუმენტების წარუდგენლობა შესაძლოა გახდეს სამსახურში მიღებაზე უარის თქმის საფუძველი.

4.3. წინამდებარე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტების გარდა, კანდიდატი ვალდებულია მოთხოვნისთანავე წარადგინოს:

- ა) ცნობა ნასამართლობის შესახებ;
- ბ) შრომის წიგნაკი (ამგვარი დოკუმენტების არსებობის შემთხვევაში);
- გ) ცნობა ადრინდელი საქმიანობის შესახებ;
- დ) ცნობა ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ;
- ე) მართვის მოწმობა;
- ვ) სარეკომენდაციო წერილი.

4.4. 4.1 და 4.3. პუნქტებით გათვალისწინებული დოკუმენტების გარდა, მაუწყებელი უფლებამოსილია კანდიდატისაგან მოითხოვოს დამატებითი დოკუმენტების წარდგენა და შეამოწმოს ამ დოკუმენტების სისწორე ან მოიპოვოს დამატებითი ინფორმაცია, რომელიც საჭიროა შრომითი ურთიერთობის თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად.

4.5. წინამდებარე მუხლით გათვალისწინებული დოკუმენტაციის სრულყოფილად წარმოდგენამდე, მაუწყებელი უფლებამოსილია არ გააფორმოს შრომითი ხელშეკრულება და კანდიდატი არ დაუშვას სამუშაოზე.

4.6. კანდიდატს უნდა მიეწოდოს შემდეგი ინფორმაცია:

- ა) შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ;

- ბ) შრომითი ხელშეკრულების ფორმის და ვადის შესახებ;
- გ) შრომის პირობების შესახებ;
- დ) შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ;
- ე) შრომის ანაზღაურების შესახებ.

### **მუხლი 5. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა**

- 5.1. დასაქმებულთან ფორმდება წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება.
- 5.2. შრომითი ურთიერთობის დაწყებამდე/შრომით ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერამდე დასაქმებული უნდა გაეცნოს მაუწყებლის დებულებას, ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკას, წინამდებარე შინაგანაწესს, სამსახურში მიღების წესს, შესასრულებელი შრომითი საქმიანობის მარეგულირებელ სამართლებრივ აქტებს (დებულებას, სამუშაო აღწერილობას/თანამდებობრივ ინსტრუქციას და სხვა, ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და შრომით ხელშეკრულების პირობებს.
- 5.3. მაუწყებელში დასაქმების თაობაზე სამართლებრივი აქტით/დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით განისაზღვრება საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, მათ შორის: შრომითი ურთიერთობის დაწყების დრო და ხანგრძლივობა; შრომითი ურთიერთობის სუბიექტების უფლება-მოვალეობები, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების პირობებ და სხვა, რომლებიც გამომდინარეობს საქართველოს კანონმდებლობიდან, წინამდებარე შინაგანაწესიდან და მაუწყებლის სხვა რეგულაციებიდან. აღნიშნული სამართლებრივი აქტები, წინამდებარე შინაგანაწესის/დასაქმებულთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, განიხილება შრომითი ხელშეკრულების შემადგენელ ნაწილად და უზრუნველყოფილია დასაქმებულისათვის მათი გაცნობა შრომითი ურთიერთობის დაწყებამდე/შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებამდე.
- 5.4. შრომითი ხელშეკრულებით შესაძლებელია განისაზღვროს ამ შინაგანაწესისაგან განსხვავებული წესები, რაც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას. თუ შინაგანაწესისა და ხელშეკრულების ნორმები მხოლოდ ავსებენ და არ ცვლიან ერთმანეთს, ყველა ნორმა ინარჩუნებს ძალას და განიხილება, როგორც ერთი ხელშეკრულება.
- 5.5. წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება იდება ქართულ ენაზე.
- 5.6. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ დასაქმების/სამსახურში მიღების სამართლებრივი აქტით/შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.
- 5.7. საკადრო ბაზის განვითარების სამსახური და დასაქმებულის თანამდებობრივად უშუალო ხელმძღვანელი პირი ახდენს ახალი დასაქმებულის წარდგენას შესაბამის სტრუქტურაში, აცნობს სამუშაო გარემოს, პერსონალს, მატერიალურ-ტექნიკურ ბაზას და სხვა რესურსებს (დასაქმებულის ადაპტაცია სამუშაო ადგილზე).

### **მუხლი 6. თანამდებობრივი ცვლილება/გადაყვანა**

- 6.1. მაუწყებელს უფლება აქვს დასაქმებულისათვის დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოება, რომელიც არსებითად არ ცვლის შრომითი ხელშეკრულების პირობებს.
- 6.2. დასაქმებულის დაკავებული თანამდებობიდან სხვა თანამდებობაზე გადაყვანა/დანიშვნა ხდება მაუწყებლის დირექტორის ბრძანებით, დასაქმებულის წინასწარი თანხმობით.

### თავი III

#### მხარეთა ძირითადი უფლება-მოვალეობები

#### მუხლი 7. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტების უფლება-მოვალეობები

##### 7.1. დამსაქმებელი უფლებამოსილია:

- ა) მოსთხოვოს დასაქმებულს ფუნქცია-მოვალეობების პირადად, ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შესრულება, დასაქმებულის შრომით საქმიანობაზე განახორციელოს სამსახურებრივი ზედამხედველობა/მონიტორინგი, საქართველოს კანონმდებლობის, წინამდებარე შინაგანაწესის და მაუწყებლის სხვა რეგულაციების შესაბამისად;
- ბ) გასცეს სამსახურებრივი განკარგულება (ზეპირი ან წერილობითი), ზოგადი, რომელიც შეიძლება ვრცელდებოდეს მაუწყებლის მთელ პერსონალზე და პერსონალური, რომელიც ვრცელდება ერთ დასაქმებულზე ან დასაქმებულთა განსაზღვრულ ჯგუფზე (გასცემს ადმინისტრაციული თანამდებობის პირები/შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის უფროსები);
- გ) დასაქმებულის პროფესიული განვითარების საჭიროებების დადგენის, პროფესიული უნარ-ჩვევების ამაღლების ან/და წახალისების მიზნით შეაფასოს დასაქმებული, საქართველოს კანონმდებლობისა და მაუწყებლის რეგულაციების შესაბამისად;
- დ) დასაქმებულის მიმართ გამოიყენოს წახალისების ღონისძიებები, ხოლო დისციპლინური გადაცდომისას - დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები საქართველოს კანონმდებლობის, წინამდებარე შინაგანაწესისა და მაუწყებლის სხვა რეგულაციების შესაბამისად;
- ე) მოსთხოვოს დასაქმებულს იმ დავალებათა შესრულება, რომელიც არ განეკუთვნება მის ფუნქციებს, მაგრამ აუცილებელია სტიქიური უბედურებისა და უბედური შემთხვევის თავიდან დროულად ასაცილებლად, მაუწყებლის ქონების დაზიანებისა და განადგურებისაგან დასაცავად (გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი დავალების შესრულება საზიანოა დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის ან აღემატება მის შესაძლებლობებს);
- ვ) განახორციელოს სხვა უფლებამოსილება, რომელიც გამომდინარეობს საქართველოს კანონმდებლობის, მაუწყებლის დებულების, ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა ან/და მაუწყებლის სხვა მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტების მოთხოვნებიდან.

##### 7.2. დამსაქმებელი ვალდებულია:

- ა) დასაქმებულს შეუქმნას სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის უსაფრთხო შრომის პირობები;
- ბ) დაიცვას შრომის კანონმდებლობისა და შრომის უსაფრთხოების წესები;
- გ) შექმნას დასაქმებულთა ეფექტური და სტაბილური მუშაობის პირობები;
- დ) უზრუნველყოს დასაქმებული შრომისათვის აუცილებელი მატერიალურ-ტექნიკურისაშუალებებით;
- ე) უზრუნველყოს დასაქმებულთა მხრიდან შრომის დისციპლინის დაცვა;
- ვ) იზრუნოს დასაქმებულთა სოციალურ, ეკონომიკურ და სამართლებრივ დაცვაზე.
- ზ) შეუქმნას დასაქმებულებს ხელშემწყობი პირობები და მოტივაციის მიმცემი სამუშაო გარემო, არ დაუშვას დისკრიმინაცია;
- თ) ხელი შეუწყოს დასაქმებულის მიერ კუთვნილი შვებულებებით, ასევე საქართველოს კანონმდებლობით ან/და მაუწყებლის სამართლებრივი აქტებით განსაზღვრული

შეღავათებით სარგებლობას;

ი) უზრუნველყოს დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების გაცემა, საქართველოს კანონმდებლობის, მაუწყებლის რეგულაციებისა და შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად;

კ) განახორციელოს ორგანიზაციული და სხვა ღონისძიებები, რომელიც მიმართული იქნება შრომითი რესურსების რაციონალური გამოყენების, ადამიანური რესურსების გაძლიერებისა და განვითარებისკენ;

ლ) უზრუნველყოს დასაქმებულთათვის კარიერული წინსვლისა და განვითარების თანაბარი ხელმისაწვდომობა, ხელი შეუწყოს დასაქმებულის პროფესიულ/კვალიფიკაციის ზრდას, მის ხელთ არსებული შესაძლებლობისა და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ფარგლებში;

მ) მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად წინამდებარე წესის მე-10 თავის შესაბამისად.

ნ) ხელი შეუწყოს დასაქმების ადგილზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების რეალიზებას;

ო) შეასრულოს საქართველოს კანონმდებლობით, წინამდებარე შინაგანაწესითა და სამაუწყებლო საქმიანობის განხორციელებასთან დაკავშირებული რეგულაციებით დადგენილი სხვა მოთხოვნები.

### **7.3. დასაქმებულს უფლება აქვს:**

ა) გაეცნოს ყველა სამართლებრივ აქტს და დოკუმენტს, რომლითაც განსაზღვრულია ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები მის მიერ დასაკავებელი/დაკავებული თანამდებობისათვის;

ბ) მიიღოს და მისთვის ხელმისაწვდომი იყოს სამსახურებრივი ფუნქციების შესრულებისათვის საჭირო ინფრასტრუქტურა, საინფორმაციო, მატერიალურ-ტექნიკური საშუალებები და დოკუმენტაცია;

გ) მოითხოვოს შრომისათვის სათანადო გარემო, შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღი პირობები;

დ) მიიღოს შრომის ანაზღაურება, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით;

ე) ისარგებლოს სამუშაოზე შესვენების დროით, სამუშაოზე გამოცხადებისათვის დადგენილი შეღავათებით, დასვენების/უქმე დღეებით, მივლინების, ანაზღაურებადი/არაანაზღაურებადი შვებულებების უფლებებით.

ვ) ისარგებლოს პროფესიული განვითარების ღონისძიებებში მონაწილეობის უფლებით;

ზ) ისარგებლოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა უფლებებით.

### **7.4. დასაქმებული ვალდებულია:**

ა) სამუშაო შეასრულოს პირადად, დროულად, ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად, დაკავებული პოზიციისათვის სამუშაოს შესრულებისათვის განსაზღვრული მოთხოვნების შესაბამისად;

ბ) თავისი კომპეტენციის ფარგლებში განუხრელად შეასრულოს სტრუქტურული ერთეულის უფროსის დავალება, გარდა ისეთი დავალებისა, რომელიც ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობას;

გ) სპეციალური მითითებების გარეშე განუხრელად დაიცვას მაუწყებლის დებულებით, წინამდებარე შინაგანაწესის, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის დებულების და მისი ფუნქცია-მოვალეობების/შრომითი საქმიანობის მარეგულირებელი სხვა სამართლებრივი აქტების მოთხოვნები;

- დ) დაიცვას შრომის დისციპლინა და რაციონალურად გამოიყენოს სამუშაო დრო;
- ე) დაიცვას ყოველგვარი დისკრიმინაციის, შევიწროების (მათ შორის სექსუალური შევიწროების) და სიძულვილის ენის გამოყენების აკრძალვის წესი; თანამშრომლებთან კომუნიკაციისას გამოიჩინოს თავაზიანობა და კოლეგიალობა, დაეხმაროს ნაკლები გამოცდილების მქონე ან ახალდასაქმებულ კოლეგას ადაპტირდეს სამუშაო გარემოში;
- ვ) დაიცვას მისთვის მინდობილი დოკუმენტაციის/ტექნიკის შენახვისთვის დადგენილი წესები;
- ზ) დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის შესახებ - რასაც მოჰყვა ადმინისტრაციული სახდელის სახით სპეციალური უფლების ჩამორთმევა;
- თ) როგორც სამსახურებრივი ურთიერთობისას, ისე სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ არ გაავრცელოს და დაიცვას კონფიდენციალური ინფორმაცია, რომელიც ცნობილი გახდა მისთვის სამსახურებრივ მოვალეობათა განხორციელებასთან დაკავშირებით;
- ი) გონივრულ ვადაში წარუდგინოს დამსაქმებელს წინამდებარე შინაგანაწესის მე-4 მუხლით გათვალისწინებული დიკუმენტაცია.
- კ) გადაწყვეტილების მიღებისას იხელმძღვანელოს კანონიერების, ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა პატივისცემისა და დაცვის, პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის, ობიექტურობისა და მიუკერძოებლობის, პროფესიონალიზმის და კონფიდენციალურობის დაცვის პრინციპებით;
- ლ) გაუფრთხილდეს, დაიცვას, რაციონალურად და მხოლოდ სამსახურებრივი მიზნით გამოიყენოს მაუწყებლის სასაქონლო-მატერიალური ფასეულობები და არაფინანსური აქტივები; იზრუნოს მისთვის გადაცემული ქონების (ინვენტარის/რესურსის) მოვლაპატრონობაზე და დაუყოვნებლივ განაცხადოს მისთვის გადაცემული ქონების დაზიანების, განადგურების ან დაკარგვის შემთხვევაში;
- მ) უზრუნველყოს წესრიგი სამუშაო ადგილზე, დაიცვას სისუფთავე; მაუწყებლის შენობაში და ტერიტორიაზე დაიცვას უსაფრთხოების ზოგადი წესები, სამუშაო ადგილზე ელექტროგაყვანილობა/წყალგაყვანილობა/გაზგაყვანილობა გამოიყენოს დანიშნულებისამებრ, შრომის უსაფრთხოების, ხანძარსაწინააღმდეგო და სანიტარული წესების დაცვით;
- ნ) დაიცვას თამბაქოს მოხმარების წესი, ასევე ალკოჰოლური სასმელის სამსახურის შენობაში მიღების, ნასვამ ან/და სხვაგვარი თრობის მდგომარეობაში სამსახურის შენობაში ყოფნის აკრძალვის წესი;
- ო) კომპეტენციის ფარგლებში და ანგარიშვალდებულების პრინციპის გათვალისწინებით შეასრულოს უშუალო ხელმძღვანელის/დამსაქმებლის მითითება და დავალება, საქართველოს კანონმდებლობისა და მაუწყებლის რეგულაციების შესაბამისად;
- პ) შეასრულოს სხვა ვალდებულებები/მოთხოვნები/ფუნქცია-მოვალეობები, რაც გათვალისწინებულია საქართველოს კანონმდებლობით ან/და მაუწყებლის სამართლებრივი აქტებით.

## **მუხლი 8. დამსაქმებლის საკუთრების დაცვა**

8.1. დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების პროცესში შექმნილი და შეძენილი ნებისმიერი პროდუქტი ითვლება დამსაქმებლის საკუთრებად და მისი გამოყენება პირადი მიზნებისათვის აკრძალულია.

8.2. დასაქმებული ვალდებულია დაიცვას და გაუფრთხილდეს დამსაქმებლის საკუთრებას, მიზნობრივად გამოიყენოს ყველა მატერიალური ფასეულობა, რომელიც

გადაეცა სამუშაოს შესასრულებლად. გადაცემული ქონების დაკარგვის ან დაზიანების შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ აცნობოს ამის შესახებ უშუალო ხელმძღვანელს.

8.3. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებლის ქონებას ემუქრება განადგურების, დაზიანების ან არამართლზომიერი ხელყოფის საფრთხე, დასაქმებულმა ამის თაობაზე უნდა აცნობოს უშუალო ხელმძღვანელსა და მაუწყებლის შესაბამის სტრუქტურულ ქვედანაყოფს. თუ გარემოება მოითხოვს დაუყოვნებლივ მოქმედებას, დასაქმებული ვალდებულია თავად მიიღოს აუცილებელი ზომები.

8.4. შრომითი ურთიერთობის დასრულებისას (მოთხოვნის შემთხვევაში მანამდეც), დასაქმებული ვალდებულია დააბრუნოს დამსაქმებლის კუთვნილი ნივთები.

## თავი IV

### სამსახურებრივი მივლინება, სამუშაო დრო, დასვენების დრო და შვებულება მუხლი 9. მივლინების ადმინისტრირების წესი

9.1. სამსახურებრივ მივლინებად ითვლება სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე, მაუწყებლის დირექტორის ბრძანების საფუძველზე, დასაქმებულის გამგზავრება სამსახურებრივი დავალების შესასრულებლად მუდმივი სამუშაო ადგილის ფარგლებს გარეთ, კანონმდებლობით განსაზღვრული სამივლინებო ხარჯების სრულად გაღებით, ან მომწვევი მხარის სახსრებით.

9.2. მივლინების თაობაზე ბრძანება გამოიცემა, პასუხიმგებელი პირის მიერ მაუწყებლის დირექტორის სახელზე დაწერილი სამივლინებო მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, სადაც დაფიქსირებულია მისავლინებელ პირთა ვინაობა, სამსახურებრივი მივლინების მიზნობრიობა, მივლინების ადგილი და ხანგრძლივობა;

9.3. სამივლინებო ხარჯები იანგარიშება სამსახურებრივ მივლინებაში ფაქტობრივად ყოფნის დღეების მიხედვით, დასვენებისა და უქმე, აგრეთვე მივლინებაში გამგზავრებისა და დაბრუნების დღეების ჩათვლით;

9.4. სამსახურებრივ მივლინებაში საქართველოს ტერიტორიაზე და ქვეყნის ფარგლებს გარეთ გაგზავნილი დასაქმებულის სამივლინებო ხარჯი, დანიშნულების ადგილისა და მივლინების ხანგრძლივობის მიხედვით, განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით.

9.5. სამსახურებრივ მივლინებასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები რეგულირდება „მაუწყებლის თანამშრომელთა მივლინების ადმინისტრირების წესი“-ს შესაბამისად.

### მუხლი 10. სამუშაო დრო

10.1. სამუშაო დრო წარმოადგენს კალენდარული დროის ნაწილს, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ვალდებულია განახორციელოს თავისი სამსახურებრივი უფლება- მოვალეობანი.

10.2. მაუწყებელში სტრუქტურული ერთეულების მიხედვით განსხვავდება სამუშაო დროის რეჟიმები. როგორც წესი დასაქმებულთა სამუშაო კვირა განისაზღვრება 5 დღიანი სამუშაო კვირით, ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს კვირაში. დასაქმებულებს ეძლევათ კვირაში ორი დასვენების დღე: შაბათი და კვირა. დასაქმებულთა სამუშაო დრო განისაზღვრება 10:00 სთ-დან 19:00 სთ-მდე, ერთ საათიანი შესვენებით.

10.3. ცვლაში მუშაობის განრიგი მტკიცდება მაუწყებლის დირექტორის მიერ, მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

10.4. დასაქმებული ვალდებულია დროულად გამოცხადდეს და დარჩეს სამსახურში შესაბამისი სამუშაო საათების დამთავრებამდე.



10.5. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისათვის სტრუქტურული ქვედანაყოფის ხელმძღვანელის მიერ შესაძლოა განისაზღვროს სამუშაო დროის განსხვავებული რეჟიმი.

10.6. წინამდებარე მუხლით განსაზღვრული სამუშაო დრო(ებ)ისაგან განსხვავებული სამუშაო დრო(ებ)ის დაწესება შესაძლებელია მაუწყებლის დირექტორის გადაწყვეტილებით (ხელშეკრულებით ან ბრძანებით), განსაზღვრული ვადით.

### **მუხლი 13. დასვენების დრო**

13.1. დასაქმებულის დასვენების დროდ ითვლება სამუშაო საათებს შორის შესვენება, სამუშაო დღეებს შორის შესვენება, შვებულება, შრომის კანონმდებლობით დადგენილი უქმე დღეები.

13.2. ცვლიანობის რეჟიმში მომუშავე სტრუქტურული ერთეულების სამუშაო და დასვენების დრო განისაზღვრება წინასწარ შეთანხმებული/დამტკიცებული მუშაობის განრიგით. ცვლიანობის რეჟიმში მომუშავე დასაქმებულთა სამუშაო განრიგს მომზადებისა და შეთანხმების ვალდებულება გააჩნია სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელს, განრიგის ამოქმედებამდე არა უგვიანეს 15 კალენდარული დღისა.

### **მუხლი 14. შესვენება**

14.1. დასაქმებულს უფლება აქვს სრული სამუშაო დღის განმავლობაში ისარგებლოს შესვენებით. შესვენება არ შედის სამუშაო დროში და დასაქმებული მას იყენებს თავისი ნება- სურვილის შესაბამისად. დროის ამ შუალედში მას ეძლევა სამუშაოს შესრულების ადგილიდან (სადაც იგი ვალდებულია შეასრულოს სამსახურებრივი მოვალეობანი) გასვლის უფლება;

14.2. როგორც წესი შესვენება განისაზღვრება ერთი საათით 13:00 სთ-დან 14:00 სთ-მდე შუალედში.

14.3. დასაქმებულს, რომელიც მეტუძური ქალია და კვებავს ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში 1 საათისა. ბავშვის კვებისათვის შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება.

14.4. სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელთან შეთანხმებით, მაუწყებელში დასაქმებულს შეიძლება განესაზღვროს შესვენების გამოყენების განსხვავებული დრო.

14.5. დასაქმებულები, რომლებიც მუშაობენ არასრული სამუშაო დღით (მაქსიმუმ დადგენილი სამუშაო დროის 1/2-ით ) როგორც წესი, მუშაობენ შესვენების გარეშე;

### **მუხლი 15. სამსახურში გამოუცხადებლობა / დაგვიანება / სამუშაო საათების გაცდენა**

15.1. სამსახურში გამოუცხადებლობად ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაო დროის განმავლობაში სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობა.

15.2. სამსახურში დაგვიანება, გამოუცხადებლობა ან/და სამუშაო საათების გაცდენა შესაძლებელია ჩაითვალოს საპატიოდ ან არასაპატიოდ ამ შინაგანაწესით დადგენილი წესით.

15.3. მაუწყებლის ყველა დასაქმებული ვალდებულია დროულად გამოცხადდეს სამსახურში და სამუშაო საათების განმავლობაში, შესასრულებელი სამუშაოს დამთავრებამდე, განახორციელოს სამსახურებრივი უფლებამოსილება.

15.4. დასაქმებულის არასაპატიო მიზეზით, უშუალო ხელმძღვანელისა /ან დირექტორის გაუფრთხილებლად, სამსახურში გამოუცხადებლობა/დაგვიანება/ სამუშაო საათების გაცდენა ჩაითვლება არასაპატიოდ და მის მიმართ გამოყენებულ იქნება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები.

15.5. დასაქმებული სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადების ან/და დღის განმავლობაში

სამსახურიდან გასვლის შესახებ ვალდებულია წინასწარ აცნობოს სტრუქტურული ქვედანაყოფის უფროსს.

15.6. სამსახურში არასაკაპიტო დაგვიანებად, სამუშაო საათების გაცდენად და გამოუცხადებლობად არ ჩაითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაო დროს სამსახურებრივი მოვალეობების დამსაქმებლის შენობის გარეთ შესრულება, რაზეც ინფორმირებული იყო დასაქმებულის უშუალო ხელმძღვანელი.

15.7.წინასწარ უცნობი (ავადმყოფობის, ოჯახური პირობების ან სხვა მიზეზთა გამო), მაგრამ საკაპიტო მიზეზით სამუშაო ადგილის დატოვების ან სამსახურში გამოუცხადებლობის აუცილებლობის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია, ასეთი გარემოების დადგომისთანავე, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის უფროსს დაუყოვნებლივ უნდა აცნობოს გამოუცხადებლობის ან სამუშაო ადგილის დატოვების სათანადო მიზეზი, გამოუცხადებლობის სავარაუდო პერიოდი, მის მიერ გადაუდებლად შესასრულებელი სამუშაოს მითითებით და ითხოვოს შესაბამისი დროის განმავლობაში სამსახურებრივი ვალდებულებებისაგან გათავისუფლება.

15.8.სამსახურიდან დროებით გათავისუფლების თხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაში დასაქმებულის სამუშაოზე გამოუცხადებლობის მიზანშეწონილობაზე პასუხისმგებლობა ეკისრება უშუალო ხელმძღვანელს.

15.9. სამსახურიდან დროებით გათავისუფლების თხოვნის დაუკმაყოფილებლობის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია ჩვეულ რეჟიმში განაგრძოს შრომითი საქმიანობა. წინააღმდეგ შემთხვევაში (სამსამსახურში გამოუცხადებლობის ან/და საქმიანობის გაუგრძელებლობის), დასაქმებულის უშუალო ხელმძღვანელი ვალდებულია, დაუყოვნებლივ წერილობითი მიაწოდოს ინფორმაცია მაუწყებლის საკადრო ბაზის განვითარების სამსახურს.

## **მუხლი 16. საქმიანობა უქმე, დასვენების, შესვენების და არა სამუშაო დროს**

16.1 დასაქმებულთათვის დასვენების დღეებია საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული უქმე დღეები და სახელმწიფოს მიერ გამოცხადებული სხვა უქმე დღეები.

16.2. მაუწყებელში დასაქმებულთათვის საქმიანობა უქმე, დასვენების, შესვენების და არასამუშაო დროს, როგორც წესი, ნებაყოფლობითია, გარდა იმ დასაქმებულებისა რომელთა ცვლიანობის განრიგი ითვალისწინებს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ დღეებში მუშაობას.

16.3. უქმე დღეებში, დირექტორი და სხვა დასაქმებულებიც, რომელთა ცვლიანობის განრიგით არ არის სამუშაო დღე, უფლებამოსილნი არიან შეასრულონ სამუშაო, მათ შორის, უფლებამოსილების ფარგლებში გამოსცენ სავალდებულოდ შესასრულებელი აქტები/მითითებები.

16.4. მაუწყებლის ინტერესებიდან გამომდინარე, საჭიროების შემთხვევაში, დირექტორი უფლებამოსილია მიიღოს გადაწყვეტილება უქმე ან/და დასვენების დღეებში, ასევე შესვენების დროს სამუშაოს შესრულების თაობაზე. ამ პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში დირექტორის გადაწყვეტილების შესრულება სავალდებულოა.

## **მუხლი 17. სამსახურებრივი ვალდებულების (სამუშაოს) შესრულება დისტანციურად**

17.1.მაუწყებლის დირექტორი უფლებამოსილია განსაზღვროს იმ საქმიანობების ჩამონათვალი, რომლის შესრულებაც შესაძლებელია სამუშაო ადგილზე გამოცხადების გარეშე - დისტანციურად.

17.2. დასაქმებულს შეუძლია განცხადებით მიმართოს მაუწყებლის დირექტორს და

სთხოვოს სამუშაო ადგილზე გამოცხადების ვალდებულებისაგან გათავისუფლება - იმ შესასრულებელი სამუშაო(ებ)ის მითითებით, რომლის გაკეთებასაც დისტანციურად გეგმავს.

17.3. სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობის უფლების მოსარგებლე დასაქმებული ვალდებულია პერიოდულად წარმოადგინოს დისტანციურად შესრულებული სამუშაო. ამ პუნქტით გათვალისწინებული შესასრულებელი სამუშაოების ჩამონათვალი და წარმოდგენის პერიოდულობა განისაზღვრება მაუწყებლის დირექტორის ბრძანებით.

17.4. მაუწყებლის დირექტორი უფლებამოსილია ნებისმიერ დროს გამოიძახოს დისტანციურად მომუშავე დასაქმებული სამსახურში და დაუქვემდებაროს სამუშაო ადგილზე გამოცხადების ზოგად წესს. ამ პუნქტით გათვალისწინებული ინფორმაცია დასაქმებულს უნდა მიეწოდოს დაუყოვნებლივ.

17.5. სამსახურებრივი მოვალეობების დისტანციურად შესრულებასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება მაუწყებლის დირექტორის შესაბამისი ბრძანებით.

## **მუხლი 18. შვებულების უფლება**

18.1. დასაქმებულს აქვს შვებულების უფლება, რომელიც მოიცავს კალენდარული დღეების ერთობლიობას, რომლის განმავლობაშიც იგი დროებით თავისუფლდება სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისაგან, ხოლო დამსაქმებელი - მისთვის სამსახურით უზრუნველყოფის ვალდებულებისაგან.

18.2. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით, ანაზღაურების გარეშე შვებულებით, ასევე, გამონაკლის შემთხვევებში, დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულებით დასაქმებულის დაქორწინებისა ან/და ოჯახის წევრის გარდაცვალების გამო 5 სამუშაო დღის ოდენობით.

18.3. შვებულების განმავლობაში დასაქმებულს უნარჩუნდება შრომის ანაზღაურება.

18.4. დასაქმებული ვალდებულია შვებულებაში გასვლამდე უზრუნველყოს მასთან არსებული სამსახურებრივი დოკუმენტაციის/საქმის გადაცემა უშუალო ხელმძღვანელისათვის ან დირექტორის ბრძანებით განსაზღვრული უფლებამოსილი პირისათვის, რომელიც აძლევს მათ სათანადო მსვლელობას.

18.5. დამატებითი შვებულების გამოყენების საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულის წერილობითი განცხადება.

18.6. დამატებითი შვებულების შემთხვევაში, საშვებულებო ანაზღაურების წინასწარი გაანგარიშება და დარიცხვა არ ხდება, ანაზღაურება გაიცემა მიმდინარე საანგარიშო პერიოდის ძირითად ხელფასთან ერთად.

## **მუხლი 19. ანაზღაურებადი შვებულება**

19.1. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში არანაკლებ 24 სამუშაო დღით. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია შვებულების მთლიანადან ნაწილ-ნაწილ გამოყენება. თუ დასაქმებულის მიერ ადგილი აქვს ანაზღაურებადი შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენებას, საშვებულებო ანაზღაურება გაიცემა ასევე ნაწილ-ნაწილ, გამოყენებული დღეების პროპორციულად.

19.2. შვებულებით ისარგებლობის უფლების გამოყენების მიზნით, დასაქმებული შვებულების სასურველ თარიღამდე 3 სამუშაო დღით ადრე, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის მიერ ვიზირებული წერილობითი განცხადებით მიმართავს დირექტორს. გამონაკლის შემთხვევებში ეს ვადა შესაძლებელია შემცირდეს, რაც დასაქმებულის მხრიდან სათანადოდ უნდა დასაბუთდეს.

19.3. შვებულების მიცემა ფორმდება სამართლებრივი აქტით - ბრძანებით.

19.4. დირექტორი უფლებამოსილია დაადგინოს დასაქმებულთათვის ანაზღაურებადი შვებულების მიცემის განრიგი.

19.5. დამსაქმებელს უფლება აქვს განსაკუთრებულ შემთხვევებში, გაუთვალისწინებელი სამსახურებრივი გარემოებების წარმოშობისას, შეცვალოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების განრიგი ან დირექტორის ბრძანებით, გამოიძახოს ანაზღაურებად შვებულებაში მყოფი დასაქმებული, ანაზღაურებადი შვებულების დარჩენილი გამოუყენებელი დღეების შემდგომი გამოყენების უფლებით, შესაბამისი სტრუქტურული ქვედანაყოფის ხელმძღვანელის წერილობითი შუამდგომლობის საფუძველზე. შვებულებიდან გამოძახების შემთხვევაში ნამუშევარი დღეები ანაზღაურდება ხელფასის დღიური განაკვეთის ანაზღაურების ოდენობით. ანაზღაურებადი შვებულების დარჩენილი დღეების გამოყენება მოხდება მხარეთა შეთანხმებით.

19.6. ანაზღაურებად შვებულებაში ყოფნის დროს დროებითი შრომისუუნარობის დაწყების შემთხვევაში, დროებით შრომისუუნარობის გამო ანაზღაურება გაიცემა დროებით შრომისუუნარობის მთელ პერიოდზე. ამ შემთხვევაში შვებულების დღეები გადაიწვევს საავადმყოფო ფურცელში მითითებული დღეების რაოდენობით.

19.7. დასაქმებული ვალდებულია შვებულების დასრულებისთანავე დაუბრუნდეს სამუშაო ადგილს. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული შვებულების დამთავრებისთანავე, წინასწარ ცნობილი მიზეზის გამო, ვერ ახერხებს სამსახურში გამოცხადებას, ან აგვიანებს, იგი ვალდებულია შეატყობინოს ამის შესახებ შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის უფროსს, არაუგვიანეს ერთი სამუშაო დღის ვადაში შვებულების დამთავრებამდე.

19.8. თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს მაუწყებლის ნორმალურ და გამართულ ფუნქციონირებაზე, დასაქმებულის თანხმობით, დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის.

19.9. თუ დამსაქმებელი ობიექტური მიზეზის გამო არ დააკმაყოფილებს დასაქმებულის მიერ ამ მუხლით გათვალისწინებული განრიგის შესაბამისად მოთხოვნილ შვებულების განცხადებას, დასაქმებულს, დამსაქმებელთან შეთანხმებით, შვებულების გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების გადატანა მოხდება მომდევნო წელს, რაც ფორმდება დირექტორის ბრძანებით.

19.10. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.

## **მუხლი 20. ანაზღაურების გარეშე შვებულება**

20.1. დასაქმებულს, პირადი განცხადების საფუძველზე და უშუალო ხელმძღვანელის ნებართვით, შეიძლება მიეცეს უხელფასო შვებულება, წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით.

20.2. დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს ანაზღაურების გარეშე შვებულება ერთიანად ან ნაწილ-ნაწილ.

20.3. ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი პირობების გამო.

## **მუხლი 21. შვებულება ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო,**

## **შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანისა და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო**

21.1. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის - საკუთარი განცხადებისა და სათანადო დოკუმენტის წარმოდგენის საფუძველზე, ეძლევა შვებულება ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლის და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო საქართველოს ორგანული კანონის „ შრომის კოდექსით“ დადგენილი წესით.

21.2. მაუწყებლში იმ დასაქმებულს რომელიც გამოსაცდელი ვადითაა მიღებული ან შრომისსამართლებრივი ურთიერთობის ხანგრძლივობა დაკავშირებულია კონკრეტულ (დროში განსაზღვრულ) პროექტთან ამ მუხლით გათვალისწინებული შვებულება ეძლევა (ანაზღაურდება) ხელშეკრულების მოქმედების ვადით, ხოლო მაუწყებლის სხვა თანამშრომლებს შვებულება ეძლევა სრულად.

### **თავი V**

#### **შრომითი ურთიერთობის შეჩერება და შეწყვეტა**

#### **მუხლი 22. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება**

22.1. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებითი შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, თუ კანონმდებლობით ან ამ შინაგანაწესით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

22.2. დასაქმებული, რომელიც ავადმყოფობის გამო ვერ ცხადდება სამსახურში, ასეთი გარემოების დადგომისთანავე, ვალდებულია შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის უფროსს, დაუყოვნებლივ აცნობოს ელექტრონული ფოსტით ან სხვა შესაძლო საშუალებით შემდეგი ინფორმაცია:

ა) გამოუცხადებლობის მიზეზი;

ბ) სამსახურში არყოფნის სავარაუდო პერიოდი;

გ) ავადმყოფობის/ტრავმის ტიპი;

დ) შესასრულებელი გადაუდებელი სამუშაო, რომელიც აუცილებლად უნდა შესრულდეს მისი არყოფნის პერიოდში.

22.2. დროებითი შრომისუუნარობის გამო დასაქმებულისათვის შრომითი ურთიერთობის შეჩერება შესაძლებელია უშუალოდ დასაქმებულის ან შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის წერილობითი განცხადების საფუძველზე.

22.3. დასაქმებული ვალდებულია სამსახურში გამოცხადებისთანავე წარმოადგინოს დროებითი შრომისუუნარობის დამადასტურებელი საბუთი (საავადმყოფო ფურცელი) ანაზღაურების მოთხოვნის შესახებ განცხადებით, საავადმყოფო ფურცლის დახურვიდან 5 სამუშაო დღის განმავლობაში, წინააღმდეგ შემთხვევაში გაცდენილი დღეები არ ანაზღაურდება.

22.4. დასაქმებულის დროებითი შრომისუუნარობის გამო გასაცემი ანაზღაურების ოდენობის გაანგარიშების ბაზას წარმოადგენს მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება.

22.5. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების სხვა საფუძვლები განსაზღვრულია საქართველოს შრომის კოდექსით.

#### **მუხლი 23. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები**

23.1. დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ზოგადი საფუძვლები

განისაზღვრება ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“-თ და ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით.

23.2. მხარეთა ვალდებულებები შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას რეგულირდება შრომის კოდექსით.

#### **მუხლი 24. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პროცედურა**

24.1. დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის დღედ ითვლება გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული გათავისუფლების დღე.

24.2. საკუთარი ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დასაქმებული ვალდებულია გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარ, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე წარმოდგენილი წერილობითი განცხადებით, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა არსებობს ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს გაფრთხილების ვადის დაუცველობას (ასეთი შემთხვევა საპატიოდ მიიჩნევა დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით). გაფრთხილების ვადის არასაპატიო მიზეზით დაუცველობის შემთხვევაში დასაქმებული განთავისუფლდება დაკავებული თანამდებობიდან განცხადების წარმოდგენიდან 30-ე კალენდარულ დღეს.

24.2. გათავისუფლებული თანამშრომელი ვალდებულია წარადგინოს მის მიერ დროებით სარგებლობაში არსებული და მაუწყებლის კუთვნილი მატერიალური, ტექნიკური და ინტელექტუალური აქტივების გადაბარების დამადასტურებელი დოკუმენტი.

24.3. გათავისუფლებული პირის მიმართ დანაკლისის დადასტურების შემთხვევაში გათავისუფლებული პირი ჩაითვლება მაუწყებლისადმი დავალიანების მქონე პირად და დავალიანების ამოღებასთან დაკავშირებულ პროცედურებს მაუწყებელი განახორციელებს საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

24.4. დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას მაუწყებელი ვალდებულია მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება მისი შეწყვეტიდან არაუგვიანეს 10 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. საბოლოო ანგარიშსწორება მოიცავს, აგრეთვე მიმდინარე თვეში ნამუშევარი დღეების ანაზღაურებასა და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებას, საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი წესით.

24.5. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დასაქმებული ვალდებულია:

ა) უშუალო ხელმძღვანელს ან შესაბამის პასუხისმგებელ პირს გადააბაროს დაწესებულების კუთვნილი აღჭურვილობა, ასევე ნებისმიერი ქონება, დოკუმენტი, მასალა, რომელიც ინახება მასთან ელექტრონული ან სხვა ფორმით, დაწესებულების საქმიანობასთან დაკავშირებული წერილები, სახელმძღვანელოები და საიდენტიფიკაციო საშვები/მოწმობა;

ბ) თავისი საქმეები და შეუსრულებელი სამუშაო გადააბაროს უშუალო ხელმძღვანელს არაუგვიანეს 5 დღისა გათავისუფლებიდან. ამ ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, დამსაქმებელს დაეკისრება ზიანის ანაზღაურება, რომელიც დაუსრულებლად მიტოვებული სამუშაოს გამო მიადგება დამსაქმებელს.

### **თავი VI**

#### **დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება და წახალისება**

#### **მუხლი 25. შრომის ანაზღაურება**

25.1. შრომის ანაზღაურება მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს და შინაგანაწესით გათვალისწინებულ დანამატს (არსებობის შემთხვევაში).

25.2. დასაქმებულზე გაიცემა დანამატი დამსაქმებლის სამართლებრივი აქტის

საფუძველზე:

ა) ზემდგომი თანამდებობის პირის დავალებით შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესაბამისად;

ბ) დამატებითი ფუნქციების დაკისრებისას, მათ შორის, ღამის საათებში, დასვენების/უქმე დღეს და მძიმე სამუშაო პირობებში საქმიანობის გამო.

25.3. მაუწყებელში დასაქმებულებზე შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) გაიცემა თვეში ერთხელ უნაღდო ანგარიშსწორებით, ეროვნულ ვალიუტაში, პირად საბანკო ანგარიშზე თანხის ჩარიცხვის წესით, საანგარიშო თვის ბოლო დეკადიდან მომდევნო თვის პირველ დეკადამდე პერიოდში.

25.4. დასაქმებულისათვის განსაზღვრული დამატებითი სარგებელი შეიძლება მოიცავდეს ჯანმრთელობის დაზღვევის სპეციალურ პირობებს.

25.5. დასაქმებულს, სამსახურებრივი მოვალეობის შესასრულებლად შესაძლებელია გამოეყოს სატელეფონო საუბრისა და საწვავის ლიმიტი.

25.6. მაუწყებელს უფლება აქვს დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დასაქმებულს აქვს გადასახდელი დამსაქმებლისათვის. ერთჯერადად დასაქვითი თანხის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს.

25.7. დასაქმებულის მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო (სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 40 საათს/შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ უქმე დღეებში) ექვემდებარება ანაზღაურებას წინამდებარე შინაგანაწესით დადგენილი წესის შესაბამისად.

25.8. დასაქმებული, რომელიც უშუალო ხელმძღვანელის/ხელმძღვანელის დავალებით შეასრულებს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, უფლებამოსილია მოხსენებითი ბარათი, უშუალო ხელმძღვანელის ვიზირებით, მომდევნო სამუშაო დღეს წარუდგინოს დამსაქმებელს ელექტრონული საქმისწარმოების სისტემის ან მაუწყებლის საქმისწარმოების განყოფილების მეშვეობით (შესრულებული სამუშაოს აღწერის, სამუშაო საათების რაოდენობის მითითებით და ზეგანაკვეთური საათების ანაზღაურების ან დამატებითი დასვენების დროის მიღების მოთხოვნით).

25.9. დასაქმებულის მოხსენებითი ბარათი ეგზავნება მაუწყებლის საკადრო ბაზის განვითარების სამსახურსა ან/და ფინანსური ეფექტიანობის სამსახურს (ზეგანაკვეთური საათების ანაზღაურების მოთხოვნის ან დამატებითი დასვენების დროის მოთხოვნის შემთხვევაში შემდგომი ღონისძიებების განხორციელებისა და ბრძანების მომზადებისათვის).

25.10. ზეგანაკვეთური სამუშაოს საათობრივი ანაზღაურება მოხდება შრომის ანაზღაურების საშუალო საათობრივი განაკვეთის 1 %-ის ოდენობით, თუკი მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ იქნება განსაზღვრული, წინამდებარე შინაგანაწესისა და საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად.

25.11. დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე მხარეთა შეთანხმების არსებობისას, დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 30 დღისა.

25.12. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე;

ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით.

25.13. აკრძალულია ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმებულს თანხმობის გარეშე, რომელიც არის ორსული, ახალნამშობიარები ან მემუძური ქალი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, არასრულწლოვანი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენელი ან მხარდამჭერი ან რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი.

## **მუხლი 26. სამსახურში არმყოფი დასაქმებულის მოვალეობათა შესრულება**

26.1. მაუწყებლის დირექტორი, დროებით არმყოფი დასაქმებულის (მათ შორის ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო) შეცვლის ან/და ვაკანტური თანამდებობის შესავსებად, გადაუდებელ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებულის არყოფნა გამოიწვევდა მაუწყებლის ნორმალური საქმიანობის გართულებას ან/და შეფერხებას, უფლებამოსილია:

ა) არმყოფი დასაქმებულის მოვალეობათა შესრულება შეუთავსოს სხვა დასაქმებულს, მისი სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისაგან გათავისუფლების გარეშე;

ბ) არმყოფი დასაქმებულის მოვალეობათა შესრულება დააკისროს სხვა დასაქმებულს და ეს უკანასკნელი გაათავისუფლოს თავისი სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისაგან.

26.2. დასაქმებულს, რომელსაც დირექტორის ბრძანების საფუძველზე, შეთავსებული აქვს სხვა დასაქმებულის მოვალეობათა შესრულება, ეძლევა სხვაობა მის შრომის ანაზღაურებასა და არმყოფი დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებას შორის, თუ ეს უკანასკნელი აღემატება მის შრომის ანაზღაურებას.

26.3. არმყოფი დასაქმებულის მოვალეობათა შესრულების დაკისრება ან შეთავსება შესაძლებელია არაუმეტეს 3 თვით და აღნიშნული უნდა განხორციელდეს იმ დასაქმებულის თანხმობით, რომელმაც უნდა შეასრულოს არმყოფი დასაქმებულის მოვალეობა.

## **მუხლი 27. დასაქმებულის წახალისების წესი**

27.1. მაუწყებლის თანამშრომლებზე გასაცემი პრემიის ოდენობისა ან/და წახალისების სხვა ფორმის გამოყენების შესახებ, მაუწყებლის დირექტორი გამოსცემს ბრძანებას.

27.2. პრემიის გაცემა ან/და წახალისების სხვა ფორმის გამოყენება ხდება:

ა) დაკისრებული უფლებამოსილებების ზედმიწევნით და სანიმუშოდ შესრულებისათვის;

ბ) განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელობის მქონე დავალების (სამუშაოს) წარმატებით შესრულებისათვის;

გ) ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი შრომისთვის;

27.3. ამ მუხლის მეორე პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის არსებობისას დასაქმებულის მიმართ, გარდა პრემიისა, დირექტორის გადაწყვეტილებით შესაძლოა გამოყენებული იქნას წახალისების სხვა ფორმაც:

ა) მაძლობა;

ბ) ფასიანი საჩუქარი;

გ) დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის ვადამდე მოხსნა.

27.4. წახალისების ფორმა დასაქმებულის მიმართ შეიძლება გამოყენებული იქნას დირექტორის ინიციატივით ან/და დირექტორის მოადგილის, სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის წერილობითი შუამდგომლობით.



27.5. დასაქმებულის მიმართ შეიძლება ერთდროულად გამოყენებულ იქნეს წახალისების რამდენიმე ფორმა.

## თავი VII

### დასაქმებულის შეფასება და პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა

#### მუხლი 28. პერსონალის შეფასება

28.1. პერსონალის შეფასების პროცესის რეგულაციის, შეფასების კრიტერიუმების და მეთოდების შესახებ განმარტებულია მაუწყებლის ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკაში.

28.2 შეფასების შედეგებიდან გამომდინარე, შესაძლოა მიღებული იქნეს შემდეგი სახის გადაწყვეტილება:

ა) დასაქმებულის წახალისება (მატერიალური ან/და არამატერიალური წახალისების ღონისძიების გამოყენებით);

ბ) პროფესიული განვითარება (დასაქმებულის შემდგომი პროფესიული ან/და კარიერული განვითარების მიზნით, დასაქმებულის სუსტი და ძლიერი მხარეების იდენტიფიცირების შემდგომ საჭირო განმავითარებელი აქტივობების დაგეგმვის მიზნით);

გ) სამსახურიდან დათხოვნა (საქართველოს შრომის კოდექსის, შრომის შინაგანაწესისა ან/და დასაქმებულთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად).

#### მუხლი 29. დასაქმებულის პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა

29.1. დასაქმებულების პროფესიული განვითარება გულისხმობს მაუწყებლის პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებას, პერსონალის მომზადებას, გადამზადებას, რაც ხელს უწყობს პერსონალის საქმიანობის ხარისხის გაუმჯობესებას და მაუწყებლის წინაშე მდგარი მიმდინარე ამოცანების/გამოწვევების შესრულებას.

29.2. პერსონალის განვითარების საჭიროების შესწავლის მიზნით მაუწყებელი უზრუნველყოფს თანამშრომელთა შეფასებას. პერსონალის შეფასების პროცესს ორგანიზებას უწევს საკადრო ბაზის განვითარების სამსახური.

29.3. მაუწყებელში დასაქმებული პერსონალის პროფესიული ზრდა-განვითარების მიზნით საკადრო ბაზის განვითარების სამსახური ყოველწლიურად, წლის ბოლოს ატარებს დასაქმებულთა ინდივიდუალურ გამოკითხვას შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან შეთანხმებით და გამოკითხვის შედეგების ანალიზის საფუძველზე, შეიმუშავებს მომდევნო წლის პერსონალის განვითარების სტრატეგიულ გეგმას, მაუწყებლის ბიუჯეტის ფარგლებში.

29.4. დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება ხორციელდება სპეციალიზირებული სწავლების, ტრენინგის და/ან სტაჟირების გზით.

29.5. დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლების საჭიროების/აუცილებლობის შესახებ რეკომენდაცია შესაძლებელია ასევე წარდგენილი იქნას შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის მიერ.

29.6. პროფესიული განვითარების დაფინანსების მიზანშეწონილობას წყვეტს მაუწყებლის დირექტორი.

29.7. მაუწყებლის დირექტორი გადაწყვეტილებას დაფინანსების შესახებ იღებს მიმდინარე წლის ბიუჯეტის გათვალისწინებით.

29.8. მაუწყებელმა შესაძლოა ხარჯი გაიღოს სრულად, ნაწილობრივ ან თანადაფინანსებით.

29.9. დასაქმებულს შესაძლოა უარი ეთქვას დაფინანსებაზე.

29.10. თუ დასაქმებული არასაკმარის მიზეზით არ დაესწრო მაუწყებლის მიერ დაფინანსებულ პროფესიული განვითარების სპეციალურად ორგანიზებულ სასწავლო კურსს, მას დაეკისრება მიყენებული ზიანის ანაზღაურება.

29.11. დასაქმებულს უფლება აქვს მოსთხოვოს დამსაქმებელს მისი პროფესიული განვითარების თანმდევი (კვება, ცხოვრება, მგზავრობა) ხარჯების დაფინანსება.

29.12. გარდა ამ მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, დასაქმებული უფლებამოსილია საკუთარი ხარჯით აიმაღლოს კვალიფიკაცია.

29.13. თუ მაუწყებელი ინდივიდუალურად სრულად ან ნაწილობრივ დააფინანსებს დასაქმებულის პროფესიული განვითარების ან/და მასთან დაკავშირებით მგზავრობის, კვებისა და ცხოვრების ხარჯებს, არანაკლებ 1000 ლარის ოდენობით, მაშინ დასაქმებული ვალდებულია ასეთი დაფინანსების განხორციელებიდან ექვსი თვის განმავლობაში საკუთარი ინიციატივით არ შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა დამსაქმებელთან. თუ დაფინანსება აღემატება 5000 ლარს, მაშინ დასაქმებული ვალდებულია საკუთარი ინიციატივით შრომითი ურთიერთობები არ შეწყვიტოს დასაქმებულთან ორი წლის განმავლობაში. აღნიშნული ვალდებულების დარღვევისას, დასაქმებული ვალდებულია აუნაზღაუროს დამსაქმებელს მასზე გაწეული ხარჯი სრულად.

## თავი VIII

### დისციპლინური პასუხისმგებლობა

#### მუხლი 30. დისციპლინური პასუხისმგებლობა

30.1. დისციპლინური პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებული საკითხები რეგულირდება მაუწყებელში დასაქმებული პირების მიმართ დისციპლინური წარმოების წესის შესაბამისად.

30.2. ერთი დისციპლინური გადაცდომისათვის შეიძლება დაკისრებულ იქნეს დისციპლინური სახდელის მხოლოდ ერთი სახე.

30.3. თანამშრომლის მიერ ერთდროულად რამდენიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის შემთხვევაში მას დისციპლინური პასუხისმგებლობა ეკისრება უფრო მძიმე დისციპლინური გადაცდომისათვის, 1 დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებით.

30.4. თანამშრომლისათვის დაკისრებული დისციპლინური სახდელი შეიტანება მის პირადსაქმეში.

## თავი IX

### შრომის პირობებისა და უსაფრთხოების დაცვის წესი

#### მუხლი 31. შრომის პირობებისა და უსაფრთხოების დაცვა

31.1. მაუწყებელში შრომის პირობების დაცვის წესები განისაზღვრება საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“, აგრეთვე საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ შესაბამისად.

31.2. შრომის პირობების დაცვაში იგულისხმება ინფრასტრუქტურული, ტექნიკური, სანიტარულ-ჰიგიენური და ინსტრუქციული ხასიათის ნორმატიული დოკუმენტებით დასაქმებულთა უზრუნველყოფის ღონისძიებების ერთობლიობა, რომელიც მიმართულია შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობების შექმნისათვის.

31.3. მაუწყებელი უზრუნველყოფს დასაქმებული პირის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოს.

31.4. მაუწყებელი სისტემატიურად უზრუნველყოფს შრომის უსაფრთხოების პრევენციული სისტემის დანერგვას. დროულად აწვდის დასაქმებულს სათანადო ინფორმაციას შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკებისა და მათი პრევენციის ზომების, აგრეთვე საფრთხის შემცველ აღჭურვილობასთან მოპყრობის წესების შესახებ, აუცილებლობის შემთხვევაში უზრუნველყოფს დასაქმებულ პირს პერსონალური დამცავი აღჭურვილობით.

31.5. მაუწყებელი ზრუნავს მასთან დასაქმებული პერსონალისათვის საქართველოს შრომის კოდექსითა და სხვა ნორმატიული აქტებით დადგენილი შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობების შექმნაზე. ყველა სამუშაო ადგილის სათანადო ტექნიკურ მოწყობასა და შრომის ისეთი პირობების შექმნაზე, როგორც შეესაბამება შრომის დაცვის წესებს. კერძოდ, მაუწყებელი უზრუნველყოფს:

ა) დასაქმებულისათვის ნორმალური შრომის პირობების შექმნას;

ბ) დასაქმებულისათვის ტექნიკური აღჭურვილობის შეძენას, თუ იგი აუცილებელია მათი პროფესიული მოვალეობების შესასრულებლად;

გ) ახალი ტექნიკისა და მექანიზმის შეძენისას სათანადო სწავლების ჩატარებას;

დ) ხანძარსა და სხვა საფრთხის შემთხვევის შემთხვევაში უსაფრთხოების ზომების გატარებას;

ე) კანონით გათვალისწინებულ ყველა სხვა საჭირო ქმედების განხორციელებას, რომელიც გათვალისწინებულია დასაქმებულის მიერ სრულყოფილი სამსახურებრივი საქმიანობის განსახორციელებლად, მისი ჯანმრთელობისა და სიცოცხლის უსაფრთხოების დასაცავად.

31.6. მაუწყებლის ყველა თანამშრომელი ვალდებულია ზედმიწევნით და ჯეროვნად დაიცვას შრომის უსაფრთხოების მოთხოვნები, სწორი ექსპლუატაცია გაუწიოს მანქანა დანადგარებს და იცოდეს აღნიშნული ტექნიკური საშუალებების სწორი ექსპლუატაციის წესები.

## თავი X

### დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები

#### მუხლი 32. დისკრიმინაციის აკრძალვა

32.1. მაუწყებელი უზრუნველყოფს ყველა თანამშრომლის მიმართ მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი განსაზღვრის პრინციპის გამოყენებას.

32.2. ანაზღაურებათა განაკვეთების განსხვავება, რომელიც სქესისაგან დამოუკიდებლად შეესაბამება იმ განსხვავებას, რომელიც შესრულებული სამუშაოს ობიექტური გარემოებიდან გამომდინარეობს, არ ეწინააღმდეგება მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს.

32.3. აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. შესაბამისად, მაუწყებლის მიზანია თავისი საქმიანობისას არ დაუშვას დასაქმებულის ან ნებისმიერი სხვა პირის პირდაპირი თუ არაპირდაპირი დისკრიმინაცია და შევიწროება, უზრუნველყოს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი მათი უფლებებით თანასწორად სარგებლობა რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილებისა და შეხედულების ან სხვა ნიშნის (შემდგომში - „რომელიმე ნიშანი“) მიუხედავად.

32.4. დაუშვებელია დასაქმებულის შევიწროება. შევიწროება არის ნებისმიერი ნიშნით პირის დევნა, იძულება ან/და პირის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.

32.5. მაუწყებლის ხელმძღვანელს და დასაქმებულებს ეკრძალებათ ნებისმიერი ქმედება, რომელიც მიზნად ისახავს პირის იძულებას, წაქეზებას ან ხელშეწყობას ანდა მისთვის დავალების მიცემას მესამე პირის მიმართ ამ მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის განსახორციელებლად.

32.6. დისკრიმინაცია არ არის განსაკუთრებული და დროებითი ღონისძიება, რომლებიც შემუშავებულია ფაქტობრივი თანასწორობის წასახალისებლად ან მისაღწევად, განსაკუთრებით - გენდერულ, ორსულობისა და დედობის საკითხებში, აგრეთვე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ.

### **მუხლი 33. პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაცია**

33.1. პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას „რომელიმე ნიშნის“ გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

33.2. ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს „რომელიმე ნიშნის“ გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

### **მუხლი 34. სექსუალური შევიწროება**

34.1. მაუწყებლის მიზანია არ დაუშვას დასაქმებულის ნებისმიერი შევიწროება, მათ შორის სექსუალური შევიწროება.

34.2. სექსუალური შევიწროება არის სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.

### **მუხლი 35. განსხვავებული მოპყრობა**

35.1. დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება.

35.2. განსხვავებული მოპყრობა, პირობების შექმნა ან/და მდგომარეობა დასაშვებია, თუ არსებობს სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი და სახელმწიფოს ჩარევა

აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში.

### **მუხლი 36. თანაბარი მოპყრობის პრინციპი**

36.1. თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება:

36.1.1 შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე, მათ შორის:

ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;

ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამადლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;

გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;

36.1.2. დასაქმებულთა ორგანიზაციის, დამსაქმებელთა ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;

36.1.3. მომსახურების მიწოდებაზე, მათ შორის, საჯაროდ ხელმისაწვდომი მომსახურების მიღებაზე.

### **მუხლი 37. თანაბარი მოპყრობის პრინციპის, დისკრიმინაციის და შევიწროების ამკრძალავი დებულებების დაცვის უზრუნველყოფი ღონისძიებები**

37.1 მაუწყებელში დისკრიმინაციის თუ შევიწროების აღმოფხვრასა და თანასწორობის უზრუნველყოფას ახორციელებს მაუწყებლის დირექტორი.

37.2. მაუწყებლის ნებისმიერ დასაქმებულს და სხვა პირს უფლება აქვთ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დარღვევის, დისკრიმინაციის თუ შევიწროების ნებისმიერ ფაქტზე წერილობითი განცხადებით/საჩივრით მიმართოს მაუწყებლის დირექტორს.

37.3. ყოველგვარი დისკრიმინაციის თუ შევიწროების აღმოსაფხვრელად მაუწყებლის დირექტორი ვალდებულია:

37.3.1. სწრაფი და ეფექტიანი რეაგირება მოახდინოს სავარაუდო დისკრიმინაციის ან შევიწროების ნებისმიერ ფაქტზე, კერძოდ:

37.3.1.1. არაუგვიანეს 3 (სამი) სამუშაო დღისა, მოიწვიოს დისკრიმინაციის/შევიწროების მსხვერპლი და სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელი პირი და შეეცადოს საქმე მხარეთა მორიგებით დაასრულოს;

37.3.1.2. თუ საქმის მორიგებით დასრულება შეუძლებელი აღმოჩნდება, 37.3.1.1. ქვეპუნქტში მითითებული ღონისძიების დასრულებიდან არაუგვიანეს 5 (ხუთი) კალენდარული დღის ვადაში განიხილოს განცხადება/საჩივარი და თუ არსებობს საკმარისი მასალები, რომლებიც დისკრიმინაციას/შევიწროებას ადასტურებს, დისკრიმინაციის/შევიწროების ხასიათის და შინაარსის გათვალისწინებით, მის დაქვემდებარებაში მყოფი დამრღვევის მიმართ გაატაროს დისციპლინური ღონისძიება, ხოლო დისკრიმინაციის/შევიწროების მსხვერპლს განუმარტოს, რომ მისი უფლებების აღსადგენად შეუძლია მიმართოს შესაბამის დაწესებულებას ან პირს.

37.3.2. მიიღოს პრევენციული ზომები მსგავსი დისკრიმინაციული/შემავიწროებელი ქმედებების განმეორებით განხორციელების შესაძლებლობის აღმოსაფხვრელად.

37.3.3. თუკი თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დარღვევის, დისკრიმინაციის თუ შევიწროების შესახებ წერილობითი განცხადება/საჩივარი მიმართულია მის

წინააღმდეგ, ასეთ შემთხვევაში, დაუყოვნებლივ წერილობით აცნობოს განმცხადებელს/მომხივანს, რომ თავისი უფლებებისა და ინტერესების აღსადგენად შეუძლია მიმართოს სახალხო დამცველს, როგორც დისკრომინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე კანონით განსაზღვრულ ზედამხედველ პირს ან სასამართლოს.

## **თავი XI** **განცხადების/საჩივრის განხილვის წესი**

### **მუხლი 38. განცხადების/საჩივრის განხილვის პროცედურა**

38.1. მაუწყებელში განცხადებას/საჩივარს განიხილავს მაუწყებლის დირექტორი განცხადების წარდგენიდან 30 დღის ვადაში და განმცხადებელს/საჩივრის ავტორს აცნობებს მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ.

38.2. განცხადების/საჩივრის განხილვაში შესაძლოა ჩართული იქნეს მაუწყებლის სტრუქტურული ერთეულები.

38.3. განცხადება/საჩივრის განხილვის შედეგები შესაძლოა გასაჩივრდეს სასამართლოში კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

## **თავი XII** **დასკვნითი დებულებები**

### **მუხლი 39. დასკვნითი დებულებები**

39.1. შინაგანაწესის შესრულება სავალდებულოა მაუწყებლის ყველა დასაქმებულისათვის.

39.2. შინაგანაწესის მოთხოვნათა დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებულს დაეკისრება კანონმდებლობითა და მაუწყებლის შიდასამართლებრივი აქტებით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობა.

39.3. დასაქმებული ვალდებულია გაეცნოს შინაგანაწესს და აღნიშნული დაადასტუროს საკუთარი ხელმოწერით. ხელწერილი შინაგანაწესის გაცნობის თაობაზე თან ერთვის პირად საქმეს.

39.4. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ საკუთარი უფლებამოსილებების განხორციელებასთან დაკავშირებული სხვა უფლებები და მოვალეობები განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით.

39.5. მაუწყებლის საკადრო ბაზის განვითარების სამსახური ვალდებულია უზრუნველყოს დაინტერესებული პირისათვის შინაგანაწესის გაცნობის შესაძლებლობა.

39.6. შინაგანაწესი გამოქვეყნდეს მაუწყებლის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე.