

**საჯარო სამართლის იურიდიული პირის
საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიის ადარადიოს
შრომის შინაგანაწესი**

თავი 1. ზოგადი დებულებანი

მუხლი 1. მოქმედების სფერო

1.

საჯარო სამართლის იურიდიული პირის საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიის ადარადიოს (შემდგომში „მაუწყებელი“ / „დამსაქმებელი“) შრომის შინაგანაწესით (შემდგომში –

„შინაგანაწესი“) განისაზღვრება მაუწყებელში დასაქმებული პირების შრომითურთიერთობებთან დაკავშირებული საკითხები, მათ შორის:

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 დამიცემის წესი;

ე) ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა დამიცემის წესი; ვ) შრომის პირობების დაცვის წესები;

ზ) წახალისების სახე, პასუხისმგებლობის სახე და მათი გამოყენების წესები; თ) განცხადების/საჩივრის განხილვის წესი;

ი) შინაგანაწესით შეიძლება განისაზღვროს სხვა სპეციფიკური ნორმებიც.

2.

შინაგანაწესით განისაზღვრება მაუწყებლის შრომის ორგანიზაციის, ადმინისტრირებისა და დასაქმებულებს შორის ურთიერთდამოკიდებულების ძირითადი პრინციპები;

3.

შინაგანაწესი წარმოადგენს სამუშაო ნემილების ბრძანების ან/და შრომის ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და შესასრულებლად სავალდებულოა მაუწყებლის ყველა სტრუქტურული ერთეულის დასაქმებულისათვის;

4. დასაქმებული სამუშაოს შესრულებისას, შრომის ხელშეკრულების პირობების დაცვის გარდა, ასევე, ვალდებულია სპეციალური მითითების გარეშე დაიცვას წინამდებარე შინაგანაწესი და ყველა სხვა სამართლებრივი აქტი, რომელიც მისსამსახურს დამოვალეობებს უკავშირდება;

5. თუ სპეციალური აქტით (ინსტრუქცია, სამუშაოს შესრულების სტანდარტი და სხვა) დადგენილია შინაგანაწესის ანაგანსხვავებული მოწესრიგება, შინაგანაწესი აქვს უპირატესობა

სპეციალური აქტებით დადგენილ წესებთან მიმართებით. შინაგანაწესით ვალდისწინებული ვალდებულებების შესრულებისას მხარეთა სახელმძღვანელო პრინციპები დადგენილია „მაუწყებლობის შესახებ“ საქართველოს კანონით, „მაუწყებელთა ქვევის კოდექსი“ –

თ,,საზოგადოებრივი მაუწყებლის ქცევის კოდექსი“-თა და მაუწყებლის მრჩეველთა საბჭოს მიერ განსაზღვრული „შრომის ხელშეკრულების ძირითადი პირობებით“. ამპუნქტი თანსაზღვრულისამართლებრივიაქტებით დადგენილ ქცევის წესებსა და აამშინაგანაწესით დადგენილ ურთიერთობებს შორის წინააღმდეგობის არსებობის შემთხვევაში, უპირატესი ურიდიული ძალა ენიჭება ამპუნქტი შიდა ნიშნულსამართლებრივიაქტებს;

6.

ქურნალის ტები და ტელეგადაცემათა წამყვანები ვალდებული არიან დაიცვან საქართველოს კომუნკაციების ეროვნული კომისიის მიერ დამტკიცებული "მაუწყებელთა ქცევის კოდექსი"-თ დასსიპ "საზოგადოებრივი მაუწყებლის"

ქცევის კოდექსით დადგენილი პროფესიულის ტანდარტები და ქურნალის ტური ეთიკის პრინციპები.

7.

შინაგანაწესის დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებულის მიმართ გამოიყენება საქართველოს შრომის კოდექსით და აამშინაგანაწესით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის ზომები;

8.

მაუწყებელი ვალდებულია, სამსახურში მიღებისას დასაქმებულს გააცნოს შინაგანაწესი. შინაგანაწესის გაცნობა შესაძლებელი უნდა იყოს ნებისმიერ დროს;

მუხლი 2. შინაგანაწესის

მიზნები შინაგანაწესის მიზნებია:

ა) შრომითი ურთიერთობის წარმართვა მე-3 მუხლში მითითებული

საყოველთაო დადარებული პრინციპების შესაბამისად;

ბ) მაუწყებლსა და დასაქმებულს შორის შრომითი დამისითანმდევი ურთიერთობების რეგულირება;

გ) დაკისრებული ფუნქციების სრულყოფილად განხორციელებისათვის ხელის შეწყობა; დ) და

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების განხორციელების უზრუნველყოფა;

დ) დამსაქმებლის ფუნქციების სრულყოფილად განხორციელებისათვის ხელის შეწყობა; ე) შ

რომის დისციპლინის დაცვის უზრუნველყოფა;

ვ) დასაქმებულთა შრომისადმი კეთილსინდისიერი დამოკიდებულების დამკვიდრება; ზ) სა

მუშაოდ როის რაციონალური გამოყენება;

თ) სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულების ეფექტიანობის ზრდა;

ი) დასაქმებულთა კვალიფიკაციის დონისა და პროფესიული ჩვევების

გამოვლენის ხელშეწყობა;

კ) ხელმძღვანელსა და დასაქმებულთა შორის სამსახურებრივი

ურთიერთობების მოწესრიგება;

ლ) მხარეებისათვის საქმიანობისას უსაფრთხო და ჯანსაღი პირობების შექმნა; მ) დასაქმებულთა სოციალური, ეკონომიკური და სამართლებრივი დაცვა.

მუხლი 3. შრომითი ურთიერთობის პრინციპები

1. შრომითი ურთიერთობები ეფუძნება დამსაქმებლისა და

დასაქმებულის თანასწორობის, ურთიერთპატივისცემის, კეთილსინდისიერებისა და კოლექტივობის პრინციპებს;

2. მაუწყებელსა და დასაქმებულებს შორის შრომით ურთიერთობაში აკრძალულიანებისმიერისახისდისკრიმინაცია;

თავი2.შრომითიურთიერთობისწარმოშობა

მუხლი4.წინასახელშეკრულებოურთიერთობადაინფორმაციისგაცვლა

1. შრომითი ურთიერთობის გაფორმებამდე კანდიდატი ვალდებულია მაუწყებელსწარუდგინოს:

ა)წერილობითიგანცხადება;

ბ)პირადობისდამადასტურებელიდოკუმენტისასლი;გ)ო

რიფოტოსურათი(ზომა3X4);

დ)ავტობიოგრაფიანCV;

ე) შესაბამისი კვალიფიკაციისა და განათლების უფლების დამადასტურებელი დოკუმენტი;ვ)ცნობანარკოლოგიურიგამოკვლევისშესახებ;

2.ამმუხლისპირველიპუნქტითდადგენილიდოკუმენტებისწარუდგენლობაშესაძლოაგახდესს ამსახურშიმიღებაზეუარისთქმისსაფუძველი;

3. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტების გარდა,კანდიდატივალდებულიამოთხოვნისთანავეწარადგინოს:

ა)ცნობანასამართლობისშესახებ;

ბ)შრომისწიგნაკი(ამგვარი დოკუმენტებისარსებობისშემთხვევაში);

გ)ცნობაადრინდელისაქმიანობისშესახებ;

დ)ცნობაჯანმრთელობისმდგომარეობისშესახებ;ემ

ართვისმოწმობა;

ვ)სარეკომენდაციოწერილი;

4. ამ მუხლის პირველი და მესამე პუნქტებით გათვალისწინებული დოკუმენტების გარდა,მაუწყებელიუფლებამოსილიაკანდიდატისაგანმოთხოვოსდამატებითიდოკუმენტები სწარდგენა,შეამოწმოს ამ დოკუმენტების სისწორეან მოიპოვოს დამატებითი ინფორმაცია,რომელიცსაჭიროებაშრომითიურთიერთობისთაობაზეგადაწყვეტილებისმისაღ ებად;

5.ამმუხლითგათვალისწინებულიდოკუმენტაციისსრულყოფილადწარმოდგენამდე,შესაძლოა შრომითიურთიერთობაარგაფორმდესდაკანდიდატისამუშაოზეარდაიშვას;

6.კანდიდატსმიეწოდებაინფორმაცია:

ა)შესასრულებელისამუშაოსშესახებ;

ბ)შრომითიხელშეკრულებისფორმისდავადისშესახებ;გ)შ

რომისპირობებისშესახებ;

დ)შრომითიურთიერთობისასდასაქმებულისუფლებრივიმდგომარეობისშესახებ;ემ

რომისანაზღაურებისშესახებ.

მუხლი5.დასაქმებულისდანიშვნა

1.დასაქმებულთანშრომითიურთიერთობაფორმდება-

შრომითიხელშეკრულებისგაფორმებით;

მუხლი6.თანამდებობრივიცვლილება/გადაყვანა

1. მაუწყებელს უფლება აქვს დასაქმებულისათვის დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებითგათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოება, რომელიც არსებითად არცვლისშრომითიხელშეკრულებისპირობებს;

2. დასაქმებულის დაკავებული თანამდებობიდან სხვა თანამდებობაზე გადაყვანა/დანიშვნახდებამაუწყებლისდირექტორისბრძანებისსაფუძველზედადასაქმებულის წინასწართანხმობით.

თავი 3. მხარეთა ძირითადი უფლება-

მოვალეობები მუხლი 7. მაუწყებლის ძირითადი ვალდებულებები

1. დასაქმებელი ვალდებულია:

- ა) დასაქმებულს შეუქმნას სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის უსაფრთხო შრომის პირობები;
- ბ) დაიცვას შრომის კანონმდებლობისა და შრომის უსაფრთხოების წესები;
- გ) შექმნას დასაქმებულთა ეფექტური დასტაბილური მუშაობის პირობები;
- დ) უზრუნველყოს დასაქმებული შრომისათვის აუცილებელი მატერიალურ-ტექნიკური საშუალებებით;
- ე) უზრუნველყოს დასაქმებულთა მხრიდან შრომის დისციპლინის დაცვა;
- ვ) თითოეულისამუშაო ადგილი ალჭურვოს მუშაობისათვის აუცილებელი პირობებით, ტექნიკით ადაინვენტარით;
- ზ) განსაზღვროს სამუშაო აღწერილობები და გადაანაწილოს დასაქმებულთა შრომის ორგანიზაცია იმგვარად, რომ თითოეულ დასაქმებულს ნათლად ჰქონდეს განსაზღვრული დღის განმავლობაში შესასრულებელისამუშაო;
- თ) იზრუნოს დასაქმებულთა პროფესიულ განვითარებასა და შრომის ნაყოფიერების გაზრდაზე;
- ი) იზრუნოს დასაქმებულთა სოციალურ, ეკონომიკურ და სამართლებრივ დაცვაზე.

2. სამუშაოზე აყვანისას ან სხვა პოზიციაზე გადაყვანისას უპირატესობა არ შეიძლება მიენიჭოს მაუწყებელში დასაქმებულ რომელიმე თანამშრომელს ობიექტურისა და ფუძე ლის გარეშე.

მუხლი 8. დასაქმებულის ძირითადი ვალდებულებები

1. დასაქმებული ვალდებულია:

- ა) დადგენილი უფლება მოსიღების ფარგლებში დროულად და კეთილსინდისიერად შეასრულოს სამსახურებრივი მოვალეობები, რომლებიც განსაზღვრულია საქართველოს კანონმდებლობით, ფუნქციური მოვალეობებით, სამართლებრივი აქტებითა და მითითებებით, მუდმივად სრულყოფს თავისი პროფესიული უნარ-ჩვევები;
- ბ) თავისი კომპეტენციის ფარგლებში განუხრელად შეასრულოს სტრუქტურული ერთეულის უფროსის დავალება, გარდა ისეთი დავალებისა, რომელიც წინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობას;
- გ) სპეციალური მითითების გარეშე განუხრელად დაიცვას მისი სამსახურებრივ საქმიანობასთან დაკავშირებული სამართლებრივი აქტებით დადგენილი პირობები;
- დ) რაციონალურად გამოიყენოს სამუშაო დრო;
- ე) თავისი კომპეტენციის ფარგლებში განიხილოს სამსახურის საქმიანობასთან დაკავშირებულის კითხვები და მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილებები;
- ვ) სამსახურებრივი მოვალეობის განხორციელებისას გაუფრთხილდეს მაუწყებლის ქონებას, დაიცვას მატერიალური ფასეულობები, იყენებდეს მას მხოლოდ სამსახურებრივი მიზნებისათვის;

- ზ) დაიცვას მისთვის მინდობილი დოკუმენტაციის/ტექნიკის შენახვისთვის დადგენილი წესები;
- თ) არ გამოცხადდეს ან/და არ იმოყვებოდეს სამუშაო ადგილზე აღკვეთილი ტრობის მდგომარეობაში ან არკოტიკული/ფსიქოტროპული ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ;
- ი) დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის შემთხვევაში - რასაც მოჰყვება ადმინისტრაციული სახდელის სახით სპეციალური უფლების ჩამორთმევა;
- კ) როგორც სამსახურებრივი ურთიერთობისას, ისე სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ არ გაავრცელოს და დაიცვას კონფიდენციალური ინფორმაცია, რომელიც ცნობილი გახდამისთვის სამსახურებრივ მოვალეობა თანახმად ხორციელებასთან დაკავშირებით;
- ლ) გონივრულად დაშიწარუდგინოს დამსაქმებელს ამ მინაგანაწესის მე-4 მუხლით გათვალისწინებული დიკუმენტაცია;

მუხლი 9. დასაქმებულთა უფლებამოსილებები

1. დასაქმებულთა უფლებამოსილია აკონტროლდეს სამუშაოს შესრულებისათვის სათანადო პირობები.
2. დასაქმებულს უფლება აქვს:
 - ა) გაეცნოს ყველა დოკუმენტს, რომლითაც განსაზღვრულია მისი თანამდებობის შესაბამისი უფლება - მოვალეობები, მიიღოს თანამდებობრივი ფუნქციების შესრულებისათვის საჭირო მატერიალურ-ტექნიკური საშუალებები;
 - ბ) დადგენილი წესით მიიღოს ყველა ინფორმაცია და დოკუმენტაცია, რომელიც საჭირო ამის სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისათვის;
 - გ) გაეცნოს მის პირადსაქმეს, ასევე იმ დოკუმენტებს, რომლებიც შეეძენება მის პირადსაქმეში;
 - დ) ისარგებლოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა უფლებებით;
3. დასაქმებულს ინფორმირებული უნდა იყოს:
 - ა) შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ;
 - ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის შესახებ; გ) შრომის პირობების შესახებ;
 - დ) შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ; ე) შრომის ანაზღაურების და გადახდის წესის შესახებ;
 - ვ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესის შესახებ.

მუხლი 10. დამსაქმებლის საკუთრების დაცვა

1. დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების პროცესში შექმნილი და შექმნილი ნების მიერ ი პროდუქტი ითვლება დამსაქმებლის საკუთრებად და მისი გამოყენება პირადი მიზნებისათვის აკრძალულია;
2. დასაქმებულს ვალდებულია დაიცვას და გაუფრთხილდეს დამსაქმებლის საკუთრებას, მიზნობრივად გამოიყენოს ყველა მატერიალური ფასეულობა, რომელიც გადაეცა სამუშაოს შესასრულებლად. გადაცემული ქონების დაკარგვის ან დაზიანების შემთხვევაში დასაქმებულს ვალდებულია დაუყოვნებლივ აცნობოს ამის შესახებ უშუალოდ ხელმძღვანელს;

3. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებლის ქონებას ემუქრება განადგურების, დაზიანების ანარამართლობიერიხელყოფისაფრთხე,დასაქმებულმაამისთაობაზეუნდააცნობოსუშუალ ოხელმძღვანელსადამაუწყებლისშესაბამისსტრუქტურულქვედანაყოფს.თუგარემოებამოითხ ოვსდაუყოვნებლივმოქმედებას,დასაქმებულივალდებულიათავადმიილოსაუცილებელიზომე ბი;

4.

შრომითიურთიერთობისდასრულებისას(მოთხოვნისშემთხვევაშიმანამდეც),დასაქმებ ულივალდებულიადააბრუნოსდამსაქმებლისკუთვნილინივთები;

თავი 4. სამსახურებრივი მივლინება,სამუშაო დრო და დასვენების

დრომუხლი11.მივლინებისადმინისტრირებისწესი

1.

სამსახურებრივიმივლინებადითვლებასამსახურისინტერესებიდანგამომდინარე,მაუწყებლისდირექტორისბრძანებისსაფუძველზე,დასაქმებულისგამგზავრებასამსახურებრივიდავალებისშესასრულებლადმუდმივისამუშაოადგილისფარგლებსგარეთ,კანონმდებლობითგანსაზღვრულისამივლინებოხარჯებისსრულადგაღებით,ანმომწვევიმხარისსახსრებით;

2.მივლინებისთაობაზებრძანებაგამოიცემა,პასუხიმგებელიპირისმიემაუწყებლისდირექტორის სახელზე დაწერილი სამივლინებო მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, სადაცდაფიქსირებულიამისავლინებელპირთავინაობა,სამსახურებრივიმივლინებისმიზნობრიობა,მივლინებისადგილიდახანგრძლივობა;

3. სამივლინებო ხარჯები იანგარიშება სამსახურებრივ მივლინებაში ფაქტობრივად ყოფნისდღეებისმიხედვით,დასვენებისადაუქმე,აგრეთვემივლინებაშიგამგზავრებისადადაბრუნებისდღეებისჩათვლით;

4. სამსახურებრივ მივლინებაში საქართველოს ტერიტორიაზე და ქვეყნის ფარგლებს გარეთგაგზავნილი დასაქმებულის სამივლინებო ხარჯი, დანიშნულების ადგილისა და მივლინებისხანგრძლივობისმიხედვით,განისაზღვრებასაქართველოსკანონმდებლობით;

5.სამსახურებრივიმივლინებასთანდაკავშირებულისხვასაკითხებისმოწესრიგებახორციელდება მაუწყებლისდირექტორისბრძანებითდამტკიცებულიწესით;

მუხლი12.სამუშაოდრო

1.სამუშაოდროწარმოადგენსკალენდარულიდროისნაწილს,რომლისგანმავლობაშიცდასაქმებ ულივალდებულიაგანახორციელოსთავისისამსახურებრივიუფლება-მოვალეობანი;

2.მაუწყებელში სტრუქტურული ერთეულების მიხედვით განსხვავდება სამუშაოდროისრეჟიმები.როგორც წესი დასაქმებულთა სამუშაო კვირა განისაზღვრება 5 დღიანი სამუშაოკვირით,ორშაბათიდანპარასკევისჩათვლით.სამუშაოდროისხანგრძლივობაარუნდააღემატებოდეს 40 საათს კვირაში. დასაქმებულებს ეძლევათ კვირაში ორი დასვენების დღე:შაბათი და კვირა. დასაქმებულთა სამუშაო დრო განისაზღვრება 10:00 სთ-დან 19:00 სთ-მდე,ერთსაათიანიშესვენებით.

3.ცვლამიმუშაობისგანრიგიმტკიცდებამაუწყებლისდირექტორისმიერ,მოქმედიკანონმდებლობითდადგენილი წესით.

4. დასაქმებული ვალდებულია დროულად გამოცხადდეს და დარჩეს სამსახურში შესაბამისისამუშაოსათებისდამთავრებამდე;

5. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისათვის სტრუქტურული ქვედანაყოფის ხელმძღვანელის მიერ განისაზღვრება სამუშაო დროის განსხვავებული რეჟიმი;

6. ამ მუხლით განსაზღვრული სამუშაო დრო(ებ)ისაგან განსხვავებული სამუშაო დრო(ებ)ის დაწესება შეიძლება მაუწყებლის დირექტორის გადაწყვეტილებით (ხელშეკრულები თანბრძანებით), განსაზღვრული ვადით;

მუხლი 13. დასვენების დრო

1. დასაქმებულის დასვენების დრო დივლენას სამუშაოსათვის შორის შესვენება, სამუშაო დღეებს შორის შესვენება, შვებულება, შრომის კანონმდებლობით დადგენილი უქმედდებები;
- 2.

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

მუხლი 14. შესვენება

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 შესრულებისადგილიდან (სადაც იგი ვალდებულია შეასრულოს სამსახურებრივი მოვალეობანი) წასვლის უფლება;
2. როგორც წესი შესვენება განისაზღვრება ერთი საათით 13:00 სთ-დან 14:00 სთ-მდე შუალედში;
- 3.

დასაქმებულს, რომელიც მუშაობენ არასრული სამუშაო დღით (მაქსიმუმ დადგენილის ხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში 1 საათისა. ბავშვის კვებისათვის შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება;

4. სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელთან შეთანხმებით, მაუწყებელში დასაქმებულს შეიძლება განესაზღვროს შესვენების გამოყენების განსხვავებული დრო;
- 5.

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

მუხლი 15. სამსახურში გამოუცხადებლობა/დაგვიანება/სამუშაოსათვის გაცდენა

1. სამსახურში გამოუცხადებლობა დივლენას დასაქმებულის მიერ სამუშაო დროის განმავლობაში სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობა;
2. სამსახურში დაგვიანება, გამოუცხადებლობა ან/დასამუშაოსათვის გაცდენა შესაძლებელია ჩაითვალოს საპატიო დანარსაპატიო დამშინაგანაწესით და დგენილი წესით;
- 3.

მაუწყებლის ყველა დასაქმებული ვალდებულია დროულად გამოცხადდეს სამსახურში და სამუშაოსათვის განმავლობაში, შესასრულებელი სამუშაოს დამთავრებამდე განახორციელოს სამსახურებრივი უფლებამოსილება;

4.

დასაქმებულის არასაკატიომიზეხით უშუალო ხელმძღვანელისა/ან დირექტორის გაუფრთხილებლად სამსახურში გამოუცხადებლობა, დაგვიანება, სამუშაო საათების გაცდენა ჩათვლება არასაკატიოდ დამისმართ გამოყენებული ქნებად ისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები;

5.

დასაქმებულის სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადების ან/და დღის განმავლობაში სამსახურიდან გასვლის შესახებ ვალდებულია წინასწარ აცნობოს სტრუქტურული ქვედანაყოფის უფროსს;

6.

სამსახურში არასაკატიოდ დაგვიანებად, სამუშაოსათვის გაცდენად და გამოუცხადებლობად არ ჩათვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაო დროს სამსახურებრივი მოვალეობების დამსაქმებლის შენობის გარეთ შესრულება, რაზეც ინფორმირებული იყო დასაქმებულის უშუალო ხელმძღვანელი;

7. წინასწარ უცნობი (ავადმყოფობის, ოჯახური პირობების ან სხვა მიზეზთა გამო), მაგრამ სააკატიომიზეხით სამუშაო ადგილის დატოვების ან სამსახურში გამოუცხადებლობის აუცილებლობის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია, ასეთი გარემოების დადგომისთანავე დაუყოვნებლივ აცნობოს ელექტრონული ფოსტის ან სხვა შესაძლო კომუნიკაციის საშუალებით შესაბამისი სტრუქტურული ქვედანაყოფის უფროსს გამოუცხადებლობის ან სამუშაო ადგილის დატოვებისათანადომიზეხით, გამოუცხადებლობის სავარაუდო პერიოდი, მიმდინარე გადაუდებლად შესასრულებელი სამუშაოს მითითებით და თხოვოს შესაბამისი დროის განმავლობაში სამსახურებრივი ვალდებულებების აგანგათავისუფლება.

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

9.

სამსახურიდან დროებით გათავისუფლების თხოვნის დაუკმაყოფილებლობის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია ჩვეულ რეჟიმში განაგრძოს შრომითი საქმიანობა. წინააღმდეგ შემთხვევაში (სამსახურში 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 არასამუშაო დროს

1. როგორც წესი დასაქმებულები სარგებლობენ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უქმე დღეებით;

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

3. უქმე დღეებში, დირექტორი და სხვა დასაქმებულებიც, რომელთაც ცვლიანობის

განრიგითარარისსამუშაოდდეუფლებამოსილიარინშეასრულონსამუშაო,მათშორის,უფლებ
ამოსილებისფარგლებშიგამოიციესსავალდებულოდშესასრულებელიაქტები/მითითებები;
4.მაუწყებლისინტერესებიდანგამომდინარე,საჭიროებისშემთხვევაში,დირექტორიუფლებამო
სილიამიილოსგადაწყვეტილებაუქმეან/დადასვენებისდღეებში,ასევეშესვენებისდროსსამუშაო
სშესრულებისთაობაზე.ამპუნქტითგათვალისწინებულშემთხვევაშიდირექტორისგადაწყვეტი
ლებისშესრულებასავალდებულოა;

მუხლი17.სამსახურებრივივალდებულების(სამუშაოს)შესრულებადისტანციურად

1.

მაუწყებლისდირექტორიუფლებამოსილიაგანსაზღვროსიმსაქმიანობებისჩამონათვალ
ი,რომლისშესრულებაშესაძლებელიასამუშაოადგილზეგამოცხადებისგარეშე-
დისტანციურად;

2.

დასაქმებულსშეუძლიაგანცხადებითიმართოსმაუწყებლისდირექტორსდასთხოვოსსა
მუშაოადგილზეგამოცხადებისვალდებულებისაგანგათავისუფლება-
იმშესასრულებელისამუშაო(ებ)ისმითითებითრომლისგაკეთებასაცდისტანციურადგეგმავს;

3.

სამუშაოადგილზეგამოუცხადებლობისუფლებისმოსარგებლედასაქმებულისვალდებუ
ლია პერიოდულადწარმოადგინოს დისტანციურადშესრულებული
სამუშაო.ამპუნქტითგათვალისწინებულიშესასრულებელისამუშაოებისჩამონათვალიდაწარმ
ოდგენისპერიოდულობაგანსაზღვრებამაუწყებლისდირექტორისბრძანებით;

4.

მაუწყებლისდირექტორიუფლებამოსილიანებისმიერდროსგამოიძახოსდისტანციურა
დმომუშავედასაქმებულისამსახურშიდადაუქვემდებაროსსამუშაოადგილზეგამოცხადებისზ
ოგადწესს.ამპუნქტითგათვალისწინებულიინფორმაციადასაქმებულსუნდამიეწოდოსდაუყონ
ებლივ.

5.

სამსახურებრივიმოვალეობებისდისტანციურადშესრულებასთანდაკავშირებულისხვა
საკითხებიგანსაზღვრებამაუწყებლისდირექტორისბრძანებით.

თავი5.შვებულება

მუხლი18.შვებულებისუფლება

1. დასაქმებულს აქვს შვებულების უფლება, რომელიც მოიცავს კალენდარული
დღეებისერთობლიობას,რომლისგანმავლობაშიციგიდროებითთავისუფლდებასამსახურებრი
ვიმოვალეობებისშესრულებისაგან,ხოლოდამსაქმებელი-

მისთვისსამსახურითუზრუნველყოფისვალდებულებისაგან;

2.

დასაქმებულსუფლებააქვსისარგებლოსანაზღაურებადიშვებულებით,ანაზღაურებისგა
რემეშვებულებით,ასევე,გამონაკლისშემთხვევებში,დამატებითი
ანაზღაურებადიშვებულებითდასაქმებულისდაქორწინებისაან/დაოჯახისწევრისგარდაცვალე
ბისგამო5სამუშაოდლისოდენობით;

3. შვებულებისგანმავლობაშიდასაქმებულსუნარჩუნდებაშრომისანაზღაურება;

4. დასაქმებულისვალდებულებაშვებულებაშიგასვლამდეუზრუნველყოსმასთანარსებული

სამსახურებრივი ხასიათის მასალის გადაცემა უშუალო ხელმძღვანელისათვის ანდირექტორის ბრძანებით განსაზღვრული უფლებამოსილი პირისათვის, რომელიც აძლევს მათსათანადომსვლელობას;

5.

დამატებითი შვებულების გამოყენების საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულის წერილობითი განცხადება;

6. დამატებითი შვებულების შემთხვევაში, საშვებულებო ანაზღაურების წინასწარი განგარიშება დადარიცხვარხდება, ანაზღაურება გაიცემა მიმდინარე საანგარიშო პერიოდის ძირითად ხელფასთან ერთად;

მუხლი 19. ანაზღაურებადი შვებულება

1. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში არანაკლებ 24 სამუშაო დღით. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია შვებულების მთლიანად ან ნაწილ-

ნაწილ გამოყენება. თუ დასაქმებულის მიერ ადგილი აქვს ანაზღაურებადი შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენებას, საშვებულებო ანაზღაურება გაიცემა ასევე ნაწილ-ნაწილ, გამოყენებული დღეების პროპორციულად;

2. დასაქმებულის მიერ შვებულების მოთხოვნა ფორმდება წერილობით. შვებულებით სარგებლობის უფლების გამოყენების მიზნით დასაქმებული შვებულებისას სურველთარიღამდე 3 სამუშაო დღით ადრე წერილობითი განცხადებით მიმართავს (უფლებამოსილი პირის თანხმობით) დირექტორს. გამონაკლის შემთხვევებში ეს ვადა შესაძლებელია შემცირდეს, რაც დასაქმებულის მხრიდან სათანადოდ უნდა დასაბუთდეს;

3. შვებულების მიცემა ფორმდება შესაბამისისამართლებრივი აქტით – ბრძანებით.

4. დირექტორი უფლებამოსილია დაადგინოს დასაქმებულთათვის ანაზღაურებადი შვებულების მიცემის განრიგი;

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

6. ანაზღაურებადი შვებულებაში ყოფნის დროს დროებითი შრომის უნარობის დაწყების შემთხვევაში, დროებითი შრომის უნარობის გამო ანაზღაურება გაიცემა დროებითი შრომის უნარობის მთელ პერიოდზე. ამ შემთხვევაში შვებულების დღეები გადაიწევა საავადმყოფო ურცელში მითითებული დღეების ოდენობით;

7. დასაქმებული ვალდებულია შვებულების დასრულებისთანავე დაუბრუნდეს სამუშაო ადგილს. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული შვებულების დამთავრებისთანავე, წინასწარ ცნობილი მიზეზის გამო, ვერახერხებს სამსახურში გამოცხადებას, ანაგვიანებს, იგი ვალდებულია შეატყობინოს ამის შესახებ სტრუქტურული ქვედანაყოფის უფროსს არაუგვიანეს ერთი სამუშაო დღის ვადაში შვებულების დამთავრებამდე;

8. თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ან აზღაურებადი შვებულების მიცემაში მიძღვრულ უარყოფითად მოქმედოს მათ უწყებლის ნორმალურ და გამართულ ფუნქციონირებაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია არასრულწლოვნის ან აზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის.

9. თუ დასაქმებელი ობიექტური მიზეზის გამო არ დააკმაყოფილებს დასაქმებულის მიერ ამ მუხლით გათვალისწინებულ იგანრიგის შესაბამისად მოთხოვნილ შვებულების განცხადებას, დასაქმებულს, დასაქმებელთან შეთანხმებით, შვებულების გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების გადატანა მოხდება მომდევნო წელს, რაც ფორმდება დირექტორის ბრძანებით;

10. აკრძალულია ან აზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში;

მუხლი 20. ანაზღაურების გარეშე შვებულება

1. დასაქმებულს, პირადი განცხადების საფუძველზე და უშუალო ხელმძღვანელის ნებართვით, შეიძლება მიეცეს უხელფასო შვებულება, წელიწადში უმცირეს 15 კალენდარული დღით.
2. დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს ანაზღაურების გარეშე შვებულება ერთი ან ადრე ანაწილ-ანაწილ.
3. ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებელი 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

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.
2. მათ უწყებლაში იმ დასაქმებულს რომელიც გამოსაცდელი ვადითაა მიღებული ან შრომის სამართლებრივი ურთიერთობის ხანგრძლივობა დაკავშირებულია კონკრეტულ (დროში განსაზღვრულ) პროექტთან ამ მუხლით გათვალისწინებულ შვებულება ეძლევა (ანაზღაურდება) ხელშეკრულების მოქმედების ვადით, ხოლო მათ უწყებლის სხვა თანამშრომლებს შვებულება ეძლევა დარღულად;

თავი 6. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება და შეწყვეტა

მუხლი 22. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

1. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულისა მუშაოს დროებითი შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, თუ კანონმდებლობით ან შინაგან აწესის ხვარამართვის განსაზღვრული;
2. დასაქმებული, რომელიც ავადმყოფობის გამო ვერ ცხადდება სამსახურში, ვალდებულია შესაბამის ისტრუქტურული ერთეულის უფროსს, ასეთი გარემოების დადგომისთა

ნავე,დაუყოვნებლივ აცნობოსელექტრონულიფოსტისან სხვა შესაძლოსაშუალებით შემდეგიინფორმაცია:

ა)გამოუცხადებლობისმიზეზი;

ბ)სამსახურშიარყოფნისსავარაუდოპერიოდი;გ)ავ

ადმყოფობის/ტრავმისტიპი;

დ)მისმიერგადაუდებელისამუშაო,რომელიცაუცილებლადუნდაშესრულდესმისარყოფნისპერიოდში;

3. დასაქმებული ვალდებულია სამსახურში გამოცხადებისთანავე წარმოადგინოს დროებითიშრომისუნარობისდამადასტურებელისაბუთი(საავადმყოფოფურცელი)ანაზღაურებისმოთხოვნის შესახებ განცხადებით, საავადმყოფო ფურცლის დახურვიდან 5 სამუშაო დღისგანმავლობაში,წინააღმდეგშემთხვევაშიგაცდენილიდღეებიარანაზღაურდება;

4.დასაქმებულის დროებითი შრომისუნარობის გამო გასაცემი ანაზღაურების ოდენობისგანგარიშებისბაზასწარმოადგენსმისიყოველთვიურიშრომისანაზღაურება;

5.შრომითიურთიერთობისშეჩერებისსხვასაფუძვლებიგანსაზღვრულიასაქართველოსშრომის კოდექსით;

მუხლი23.შრომითიურთიერთობისშეწყვეტისსაფუძვლები

1.შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები, დგინდება „შრომის კოდექსით“ დაინდივიდუალურიშრომითიხელშეკრულებით.

2.მხარეთავალდებულებებიშრომითიხელშეკრულებისშეწყვეტისასრეგულირდებაშრომისკოდექსით.

მუხლი24.შრომითიურთიერთობისშეწყვეტისპროცედურა

1.

დასაქმებულისსამუშაოდანდათხოვნისდღედივლებაგათავისუფლებისბრძანებაშიმი თითებულიგათავისუფლებისდღე;

2. გათავისუფლებული თანამშრომელი ვალდებულია წარადგინოს მის მიერ დროებითსარგებლობაშიარსებულიდამაუწყებლისკუთვნილიმატერიალური,ტექნიკურიდაინტელექტუალურიაქტივებისგადაბარებისდამადასტურებელიდოკუმენტი.

3.

გათავისუფლებულიპირისმიმართდანაკლისისდადასტურებისშემთხვევაშიგათავისუფლებულიპირიჩათვლებამაუწყებლისადმიდავალიანებისმქონეპირადდადავალიანებისამოღებასთანდაკავშირებულპროცედურებსმაუწყებელიგანახორციელებსსაქართველოსკანონმდებლობისშესაბამისად.

4. საბოლოო ანგარიშსწორება მოიცავს, აგრეთვე მიმდინარე თვეში ნამუშევარი დღეებისანაზღაურებას, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებას საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი წესით.

5. შრომითიურთიერთობისშეწყვეტისასდასაქმებულივალდებულია:

ა) უშუალო ხელმძღვანელს ან შესაბამის პასუხისმგებელ პირს გადააბაროს დაწესებულებისკუთვნილი აღჭურვილობა, ასევე ნებისმიერი ქონება, დოკუმენტი, მასალა, რომელიც ინახებამასთან ელექტრონული ან სხვა ფორმით, დაწესებულების საქმიანობასთან დაკავშირებულიწერილები,სახელმძღვანელოებიდასაიდენტიფიკაციოსაშვები/მოწმობა;

ბ)თავისისაქმებიდაშეუსრულებელისამუშაოგადააბაროსუშუალოხელმძღვანელსარაუგვიანე

დღისაგათავისუფლებიდან. ამვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, დამსაქმებელს დაეკისრება იმზიანის ანაზღაურება, რომელიც დაუსრულებლად მიტოვებული სამუშაოს გამო მიადგება დამსაქმებელს.

თავი 7. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება და

წახალისება მუხლი 25. შრომის ანაზღაურება

1.

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;

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

3.

დასაქმებულს, სამსახურებრივი მოვალეობის შესასრულებლად შეიძლება გამოეყოს სატელეფონო საუბრისა და საწვავის ლიმიტი;

4. დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებული პირის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს მასზე დამატებად გაცემული ან/და დასაქმებულის მიერ ანაზღაურებელი თანხა. ამჟამუნჯი თვითავალისწინებული ერთჯერადი დაქვითვა არ შეიძლება აღემატებოდეს ერთი თვის შრომის ანაზღაურების ნახევარს;

მუხლი 26. სამსახურში არმყოფი დასაქმებულის მოვალეობათა შესრულება

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 გამოიწვევს დამაუწყებლის ნორმალური საქმიანობის გაართულებას ან/და შეფერხებას, უფლებამოსილია:

ა) არმყოფი დასაქმებულის მოვალეობათა შესრულება შეუთავსოს სხვა დასაქმებულს, მისი სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულების აგანგათავისუფლების გარეშე;

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

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;

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 პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა

1. დამსაქმებლის მიზანია ხელი შეუწყოს დასაქმებულთა პროფესიული განვითარებას;

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

3.

დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამდლების საჭიროების/აუცილებლობის შესახებ რეკომენდაციამზადდება შესაბამის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის მიერ;

4. პროფესიული განვითარების დაფინანსების მიზანშეწონილობას წყვეტს მაუწყებლის დირექტორი დასაქმებულის უშუალო ხელმძღვანელის წერილობითი რეკომენდაციის საფუძველზე;

5. მაუწყებლის დირექტორი გადაწყვეტილებას დაფინანსების შესახებ იღებს მიმდინარე წლის ბიუჯეტის გათვალისწინებით;

6. მაუწყებელმა შესაძლოა ხარჯი გაიღოს სრულად, ნაწილობრივ ან თანადაფინანსებით;

7. დასაქმებულს შესაძლოა უარი ეთქვას დაფინანსებაზე.

8.

თუ დასაქმებული არასაპატიომი ზეზითარდაესწრო მაუწყებლის მიერ დაფინანსებულ პროფესიული განვითარების სპეციალურად ორგანიზებულ სასწავლო კურსს, მას დაეკისრება მიყენებული ზიანის ანაზღაურება;

9.

დასაქმებულს უფლება აქვს მოთხოვოს დამსაქმებელს მისი პროფესიული განვითარებისთანმდევი (კვება, ცხოვრება, მგზავრობა) ხარჯების დაფინანსება;

10. გარდა ამ უხლით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, დასაქმებული უფლებამოსილია საკუთარი ხარჯით აიმაღლოს კვალიფიკაცია;

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

მუხლი 28. დასაქმებულის წახალისების წესი

1. მაუწყებლის დირექტორი, საპრემიო კომისიის დასაბუთებული გადაწყვეტილების საფუძველზე ბრძანებით ამტკიცებს თანამშრომლებზე გასაცემი პრემიის ოდენობას ან/და წახალისების სხვა ფორმის გამოყენებას.

2.

საპრემიო კომისიის შემადგენლობას მაუწყებლის დირექტორი განსაზღვრავს ბრძანებით.

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

ა) დაკისრებული უფლებამოსილებების შედმიწვევით დასანიშნულ შემსრულებლისათვის;

ბ) განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელობის მქონე დავალების (სამუშაოს)

წარმატებით შესრულებისათვის;

გ) ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი შრომისთვის;

4.

ამ მუხლის მესამე პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის არსებობისას დასაქმებულს მიმართ პრემიის გარდა დირექტორის გადაწყვეტილებით შესაძლოა

გამოყენებული იქნას წახალისების სხვა ფორმაც:

ა) მადლობა;

ბ) ფასიანის აჩუქარი;

გ) დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის ვადამდემოხსნა.

5. ამ მუხლის მე-4 პუნქტით დადგენილი წახალისების ფორმის დასაქმებულის მიმართ გამოყენების შუამდგომლობა დირექტორის წინაშე შეიძლება დააყენოს დირექტორის მოადგილემ ან/და სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელმა.

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

თავი 8. დისციპლინური პასუხისმგებლობა

მუხლი 29. დისციპლინური პასუხისმგებლობა

1. დისციპლინური პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებული საკითხები რეგულირდება ცალკე დებულებით, რომელსაც ამტკიცებს მაუწყებლის დირექტორი.

თავი 9. შრომის პირობების დაცვა

მუხლი 30. შრომის პირობების დაცვის წესები

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

2. მაუწყებელი უზრუნველყოფს დასაქმებულ პირის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მასთან დაკავშირებული საფრთხის ამუშაო გარემოს.

3. მაუწყებელი გონივრულ ვადაში ვალდებულია მიაწოდოს დასაქმებულს მის ხელთ არსებული რული, ობიექტური და გასაგებ ინფორმაცია ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე ან უნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე.

4. მაუწყებლის ისტემატიურად უზრუნველყოფს შრომის უსაფრთხოების პრევენციული ისტემატიკის დანერგვას. დროულად აწვდის დასაქმებულს სათანადო ინფორმაციას შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკებისადამათი პრევენციის ზომების, აგრეთვე საფრთხის შემცველ აღჭურვილობასთან მოპყრობის წესების შესახებ, აუცილებლობის შემთხვევაში უზრუნველყოფს დასაქმებულ პირს პერსონალური დამცავი აღჭურვილობით.

თავი 10. განცხადების/საჩივრის განხილვის წესი

მუხლი 31. განცხადების/საჩივრის განხილვის პროცედურა

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

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

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

თავი 11. დასკვნითი დებულებები

მუხლი 32. დასკვნითი დებულებები

1. შინაგანაწესის შესრულებას ვალდებულოა მაუწყებლის ყველა დასაქმებულისათვის.
2. შინაგანაწესის მოთხოვნათა დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებულს დაეკისრება კანონმდებლობით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობა;
3. დასაქმებულს ვალდებულია გაეცნოს შინაგანაწესს და აღნიშნული დაადასტუროს საკუთარი ხელმოწერით. ხელწერილი შინაგანაწესის გაცნობის თაობაზე თან ერთვის პირადსაქმეს;
4. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ საკუთარი უფლებამოსილებების განხორციელებასთან დაკავშირებული სხვა უფლებები დამოვალეობები განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით;
5. მაუწყებლის საკადრო ბაზის განვითარების სამსახური ვალდებულია უზრუნველყოს და ინტერესებული პირისათვის შინაგანაწესის გაცნობის შესაძლებლობა;
6. შინაგანაწესი გამოქვეყნდეს მაუწყებლის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე.