

სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის“

შრომის შინაგანანგის (ახალი რედაქცია)

პირობები დადგენილია

სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის“

სამეურვეო საბჭოს

2015 წლის 8 აპრილის №294 გადაწყვეტილებით

დამტკიცებულია

სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის“

გენერალური დირექტორის

2015 წლის 23 აპრილის №261 ბრძანებით

**სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის“**  
**შრომის შინაგანანგის**  
(ახალი რედაქცია)

თბილისი, 2015

## **მუხლი 1. ზოგადი დებულებები**

- 1.1. წინამდებარე შრომის შინაგანანწესი (შემდგომში - “შინაგანანწესი“) არეგულირებს სსიპ “საზოგადოებრივ მაუწყებელში“ (შემდგომში - “დამსაქმებელი“) შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს.
- 1.2. შინაგანანწესის მიზანია სსიპ “საზოგადოებრივ მაუწყებელში“ უზრუნველყოს შრომის დისციპლინის განმტკიცება, შრომის სწორი ორგანიზაცია, სამუშაო დროის რაციონალური გამოყენება, შრომის ნაყოფიერებისა და ეფექტიანობის ამაღლება.
- 1.3. შინაგანანწესი ვრცელდება მხოლოდ სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ თანამშრომლებზე (შემდგომში “დასაქმებულები“), მიუხედავად მათი თანამდებობისა და სამუშაო ადგილმდებარეობისა.
- 1.4. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს შინაგანანწესი, რეგულირდება საქართველოს ორგანული კანონით “საქართველოს შრომის კოდექსი“-თ, “მაუწყებლობის შესახებ“ საქართველოს კანონით, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით, სხვა საკანონმდებლო აქტებით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ გენერალური დირექტორის ბრძანებით.

## **მუხლი 2. შინაგანანწესის დამტკიცება და გაცნობა**

- 2.1. შინაგანანწესს ბრძანებით ამტკიცებს სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ გენერალური დირექტორი (შემდგომში - “გენერალური დირექტორი“). შინაგანანწესი ძალაში შედის მისი დამტკიცებისთანავე.
- 2.2. შინაგანანწესი წერილობითი სახით ინახება დამსაქმებლის ადამიანური რესურსების სამსახურში, ხოლო, ელექტრონული ვერსია განთავსებული იქნება დამსაქმებლის ვებ-გვერდზე.
- 2.3. დამსაქმებელი ვალდებულია გააცნოს შინაგანანწესი დასაქმებულებს.

## **მუხლი 3. შინაგანანწესში ცვლილებების ან/და დამატებების შეტანა**

- 3.1. ნებისმიერ დასაქმებულს უფლება აქვს წერილობითი სახით წარადგინოს თავისი წინადადებები შინაგანანწესის სრულყოფასთან დაკავშირებით დამსაქმებლის ადამიანური რესურსების სამსახურში.
- 3.2. შინაგანანწესში ცვლილებების ან/და დამატებების შეტანა ხორციელდება გენერალური დირექტორის ბრძანებით.
- 3.3. დამსაქმებელი ვალდებულია აცნობოს დასაქმებულებს შინაგანანწესში განხორციელებული ცვლილებების ან/და დამატებების შესახებ.

## **მუხლი 4. შრომითი ურთიერთობა**

- 4.1. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

- 4.2. შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო.
- 4.3. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისათვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.
- 4.4. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაბომიერი და აუცილებელი საშუალება.
- 4.5. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

## **მუხლი 5. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები**

- 5.1. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით (შემდგომში – „დასაქმებულთა გაერთიანება“).
- 5.2. დამსაქმებელი არის სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებელი“, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო.
- 5.3. დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.
- 5.4. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული.
- 5.5. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებელი“ და ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება.

## **მუხლი 6. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა, შრომითი ხელშეკრულება**

- 6.1. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით/შრომითი ხელშეკრულებით.
- 6.2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა პირის სამუშაოზე მიღების მომენტიდან. პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

- 6.3. შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.
- 6.4. შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.
- 6.5. გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა:
- ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;
  - ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;
  - გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;
  - დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;
  - ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.
- 6.7. სამუშაოზე მიღებისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოსთხოვოს პირს შემდეგი დოკუმენტების წარმოდგენა:
- ა) დამსაქმებლის ადამიანური რესურსების სამსახურის მიერ შედგენილი ფორმის მიხედვით შევსებული განაცხადი სამუშაოზე მიღების შესახებ;
  - ბ) პირადობის დამადასტურებელი საბუთი;
  - გ) განათლების დამადასტურებელი საბუთი;
  - დ) 2 ცალი ფოტოსურათი;
  - ე) ავტობიოგრაფია ან CV;
  - ვ) სხვა დამატებითი დოკუმენტები, რომელთა წარმოდგენასაც მიზანშეწონილად მიიჩნევს დამსაქმებელი.
- 6.8. შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.
- 6.9. გამოსაცდელი ვადით მუშაობა ანაზღაურებადია, რომლის ოდენობა და გადახდის წესი განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.
- 6.10. დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.
- 6.11. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება საქართველოს ორგანული კანონის “საქართველოს შრომის კოდექსი“ 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

## **მუხლი 7. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა**

- 7.1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებია:
- ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
  - ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;

- გ) პრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
- დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;
- ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;
- ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;
- ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური პრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;
- თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური პრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური პრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შინაგანანგისით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;
- ი) თუ პრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი პრომისუუნარობა – თუკი პრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს საქართველოს ორგანული კანონის “საქართველოს პრომის კოდექსი“-ს 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება;
- კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას ამოორიცხავს;
- ლ) საქართველოს ორგანული კანონის “საქართველოს პრომის კოდექსი“-ს 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;
- მ) დასაქმებულის გარდაცვალება;
- ნ) დამსაქმებლის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;
- ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს პრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

7.2. ამ მუხლის 7.1. პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული პრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა პრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ პრომის შინაგანანგისი პრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

7.3. დაუშვებელია პრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა:

- ა) სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის 7.1. პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველებისა;
- ბ) შინაგანანგისით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძველით;
- გ) დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან საქართველოს ორგანული კანონის “საქართველოს პრომის კოდექსი“-ს 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა ამ მუხლის 7.1. პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველებისა;
- დ) დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურში განვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის 7.1. პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველებისა;

ე) სასამართლოში ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის 7.1. პუნქტის „ბ“- „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა.

## მუხლი 8. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

- 8.1. დამსაქმებლის მიერ შინაგანაწესის მე-7 მუხლის 7.1. პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გაათვრთხილოს დასაქმებულს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.
- 8.2. დამსაქმებლის მიერ შინაგანაწესის მე-7 მუხლის 7.1. პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გაათვრთხილოს დასაქმებულს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.
- 8.3. შინაგანაწესის მე-7 მუხლის 7.1. პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების დასაქმებულის ინიციატივით შეწყვეტისას დასაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გაათვრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.
- 8.4. დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე.
- 8.5. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.
- 8.6. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.
- 8.7. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.
- 8.8. სამუშაოდან დასაქმებულთა მასობრივი დათხოვნის პირობები და წესები განისაზღვრება საქართველოს ორგანული კანონით “საქართველოს შრომის კოდექსი“-თ.

## მუხლი 9. სამუშაო დრო

- 9.1. როგორც წესი, სსიპ “საზოგადოებრივ მაუწყებელში“ დაწესებულია ხუთდღიანი არაუმეტეს 40 საათიანი სამუშაო კვირა ორი დასვენების დღით, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე სტრუქტურულ ერთეულებში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, – კვირაში 48 საათს. სპეციფიკური სამუშაო

რეჟიმის დარღვევის ჩამონათვალი განსაზღვრულია საქართველოს მთავრობის მიერ. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.

- 9.2. სსიპ “საზოგადოებრივ მაუწყებელში“ სამუშაო დღე იწყება 09:30 საათზე და მთავრდება 18:30 საათზე, თუ გენერალური დირექტორის ბრძანებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.
- 9.3. დასაქმებული ვალდებულია დროულად გამოცხადდეს სამუშაოზე და სამუშაო დროის განმავლობაში ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო. წინააღმდეგ შემთხვევაში მის მიმართ გამოყენებული იქნება წინამდებარე შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური სანქციები.
- 9.4. სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დრო შეიძლება შეიცვალოს გენერალური დირექტორის ბრძანების საფუძველზე.
- 9.5. სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულში გენერალური დირექტორის ბრძანებით შეიძლება დადგინდეს სხვადასხვა სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომელიც უნდა შეესაბამებოდეს საქართველოს ორგანული კანონით “საქართველოს შრომის კოდექსი“-თ დადგენილ მოთხოვნებს.
- 9.6. ცვლაში მუშაობა და ერთი ცვლიდან მეორეში გადასვლა განისაზღვრება ცვლიანობის განრიგით, რომელსაც დამსაქმებლის შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის წარდგინებით ამტკიცებს გენერალური დირექტორი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. ცვლიანობის განრიგის ცვლილების შესახებ დასაქმებულს უნდა ეცნობოს 10 დღით ადრე, თუ ეს შეუძლებელი არ არის უკიდურესი საწარმოო აუცილებლობის გამო.
- 9.7. დამსაქმებლის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელები ვალდებული არიან აწარმოონ დასაქმებულთა მიერ სამუშაო დროის განმავლობაში გაცდენილი საათების რაოდენობის აღრიცხვა და წარადგინონ შესაბამისი ინფორმაცია დამსაქმებლის ადამიანური რესურსების სამსახურში.
- 9.8. დასაქმებულის სამსახურში გამოცხადების და წასვლის აღრიცხვის ერთიანი სისტემის შემოღება განისაზღვრება გენერალური დირექტორის ბრძანებით და დასაქმებულებს ეცნობებათ 1 კვირით ადრე.
- 9.9. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს.
- 9.10. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დასაქმებულს მიეცემა დამატებითი დასვენების დრო:
  - სამუშაო დღის განმავლობაში თითოეული ერთი საათის ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის, - დამატებით ერთი საათი დასვენების დრო;
  - დასვენების დღის განმავლობაში თითოეული ერთი საათის ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის, - დამატებით ორი საათი დასვენების დრო;
  - საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსით“ დადგენილი უქმე დღის განმავლობაში თითოეული ერთი საათის ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის, - დამატებით სამი საათი დასვენების დრო.
- 9.11. დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების აღრიცხვას ახორციელებს შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი.
- 9.12. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:
  - ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის - ანაზღაურების გარეშე;

- ბ) სანარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის - სათანადო ანაზღაურებით.
- 9.13. აკრძალულია ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვნის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.
- 9.14. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დაგროვილი დამატებითი დასვენების დროის გამოყენებას დასაქმებული ახორციელებს დამსაქმებელთან შეთანხმებით, იმავე კალენდარული წლის განმავლობაში.
- 9.15. დასაქმებულს, რომელიც სამუშაოზე გამოცხადდება არაფხიზელ მდგომარეობაში, ნარკოტიკულ ან ტოქსიკურ საშუალებათა ზემოქმედების ქვეშ, ეს ჩაითვლება დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანანგესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად. ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია არ დაუშვას ამ დღეს (ამ ცვლაში) დასაქმებული სამუშაოდ ან გამოიყენოს მის მიმართ დისციპლინური სანქცია ან შეწყვიტოს მასთან შრომითი ურთიერთობა.
- 9.16. აკრძალულია ღამის სამუშაოზე (22 საათიდან 6 საათამდე) არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება - მისი თანხმობის გარეშე.

### **მუხლი 10. შესვენების და დასვენების დრო**

- 10.1. დასაქმებულებს ეძლევათ 1 საათიანი შესვენება 13.00 საათიდან 14.00 საათამდე.
- 10.2. დასაქმებულები შესვენებას იყენებენ თავიანთი სურვილის მიხედვით. ამ ხნის განმავლობაში მათ ეძლევათ სამუშაოს შესრულების ადგილიდან წასვლის უფლება.
- 10.3. უწყვეტ სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს ეკრძალება სამუშაოს მიტოვება შემცვლელის მოსვლამდე.
- 10.4. დასაქმებულს, რომელიც მეძუძური ქალია და კვებავს 1 წლამდე ასაკის ბავშვს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა. ბავშვის კვებისათვის შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება.
- 10.5. სსიპ “საზოგადოებრივ მაუწყებელში“ უქმე (დასვენების) დღეები განისაზღვრება საქართველოს ორგანული კანონის “საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს მე-20 მუხლის შესაბამისად.

### **მუხლი 11. შვებულება**

- 11.1. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით - წელიწადში 24 სამუშაო დღით, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულებით - წელიწადში 15 კალენდარული დღით.
- 11.2. შინაგანანგესის მე-7 მუხლის 7.1. პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.
- 11.3. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ. გამონაკლის შემთხვევებში, გენერალური დირექტორის ბრძანებით დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს



მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს. მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება ასევე შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენება.

- 11.4. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამონწეული იძულებითი მოცდენის დრო.
- 11.5. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში არ ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენის ან 7 სამუშაო დღეზე მეტი ხნით ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში ყოფნის დრო.
- 11.6. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.
- 11.7. ანაზღაურებადი ან ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე წერილობით მიმართოს უშუალო ხელმძღვანელს შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო.
- 11.8. თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. შვებულების გადატანაზე გადანყვეტილებას იღებს გენერალური დირექტორი. გადატანილი შვებულების დღეები შეიძლება დაემატოს შემდეგი სამუშაო წლის ანაზღაურებადი შვებულების 24 სამუშაო დღეს.
- 11.9. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.
- 11.10. განსაკუთრებულ შემთხვევებში გენერალურ დირექტორს შეუძლია მოითხოვოს დასაქმებულის შვებულების შეწყვეტა. ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებულს უფლება აქვს გამოიყენოს შვებულების დარჩენილი დღეები წლის განმავლობაში მისთვის სასურველ ნებისმიერ დროს, ან გადაიტანოს მომდევნო წლისათვის.
- 11.11. აკრძალულია არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის.
- 11.12. დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია - ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში - ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.
- 11.13. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 200 კალენდარული დღე.
- 11.14. შინაგანაწესის 11.13. პუნქტით გათვალისწინებული ანაზღაურებადი შვებულება დასაქმებულს თავისი შეხედულებისამებრ შეუძლია გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდზე.
- 11.15. დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა ერთ წლამდე ასაკის ბავშვი, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე.

- 11.16. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებები ანაზღაურდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან კანონმდებლობით დადგენილი წესით. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებითი ანაზღაურების შესახებ.
- 11.17. დასაქმებულს თავისივე თხოვნით, დამატებით ეძლევა ანაზღაურების გარეშე შვებულება ბავშვის მოვლის გამო 12 კვირის ოდენობით, ბავშვის დაბადებიდან 5 წლის ასაკის მიღწევამდე. ამ პერიოდის განმავლობაში აღნიშნული შვებულება დასაქმებულს შეუძლია გამოიყენოს როგორც უწყვეტად (ერთდროულად, ერთჯერადად ისარგებლოს 12 კვირიანი შვებულებით), ისე ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა. ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება შეიძლება მიეცეს ნებისმიერ დასაქმებულს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.

### **მუხლი 12. ავადმყოფობის გამო გაცდენილი დღეები**

ავადმყოფობის გამო სამსახურში გამოუცხადებლობისას დასაქმებულმა დაუყოვნებლივ უნდა აცნობოს ავადმყოფობის შესახებ უშუალო ხელმძღვანელს.

### **მუხლი 13. შრომის ანაზღაურება**

- 13.1. შრომის ანაზღაურების გაცემის წესი, ადგილი და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით.
- 13.2. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ, თუ მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

### **მუხლი 14. წახალისება მუშაობაში მოპოვებული წარმატებისათვის**

- 14.1. დასაქმებულთა წახალისება ხდება მუშაობაში მოპოვებული წარმატებისათვის. შეიძლება გამოიყენებულ იქნას წახალისების შემდეგი სახეობები:
- ა) წერილობითი მადლობის გამოცხადება;
  - ბ) პრემიის მიცემა წარმატებით შესრულებული დავალებისათვის;
  - გ) ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოვება.
- 14.2. დასაქმებულის მიერ მოპოვებული წარმატებისათვის წახალისების შესახებ წინადადებით შეიძლება გამოვიდეს როგორც დასაქმებულის უშუალო ხელმძღვანელი, ასევე გენერალური დირექტორი. დასაქმებულის დაჯილდოვების, ფულადი პრემიის გადაცემისა და ამ პრემიის ოდენობის შესახებ შესაბამისი ბრძანების საფუძველზე გადაწყვეტილებას იღებს გენერალური დირექტორი.

### **მუხლი 15. პასუხისმგებლობა შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის**

- 15.1. დასაქმებული ვალდებულია ჯეროვნად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობები და შინაგანაწესით გათვალისწინებული პირობები.

- 15.2. შრომის დისციპლინის დარღვევის შემთხვევაში, დარღვევის ზომებისა ან/და სიხშირის გათვალისწინებით, დასაქმებული ისჯება გენერალური დირექტორის ბრძანების საფუძველზე, შინაგანაწესის 15.3. პუნქტით გათვალისწინებული დისციპლინური სანქციების შესაბამისად.
- 15.3. დისციპლინური სანქციებია:
- ა) გაფრთხილება;
  - ბ) საყვედური;
  - გ) დაქვითვა შრომის ანაზღაურებიდან;
  - დ) სამსახურიდან დათხოვნა.
- 15.4. დისციპლინური სანქციის სახით განსაკუთრებულ შემთხვევებში გენერალურ დირექტორს შეუძლია შეზღუდოს დასაქმებულის დაშვება კონკრეტულ საქმიანობასთან დაკავშირებით.
- 15.5. შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითვისას გათვალისწინებული უნდა იყოს ჩადენილი დარღვევის სიმძიმე, მისი ჩადენის გარემოებები, დასაქმებულის ადრინდელი მუშაობა და ყოფაქცევა. შრომის ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დაქვითვის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს.
- 15.6. შრომის დისციპლინის დარღვევისას დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სანქციის გამოყენების საფუძველია დასაქმებულის წერილობითი ახსნა-განმარტება ან მისი უშუალო ხელმძღვანელის მოხსენებითი ბარათი. დისციპლინურ სანქციას დასაქმებულს შეუფარდებს გენერალური დირექტორი შესაბამისი ბრძანებით. დისციპლინური სანქცია დასაქმებულს უნდა შეეფარდოს არა უგვიანეს 1 თვისა მის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევის გამოვლენის დღიდან.
- 15.7. თუ ერთი თვის განმავლობაში დასაქმებულის მიერ სამუშაოზე არასაპატიო მიზეზით დაგვიანების საათების ოდენობა გადააჭარბებს 2 საათს, უშუალო ხელმძღვანელის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე დასაქმებულს დაექვითება შესაბამისი თვის ხელფასის 20%. იმ შემთხვევაში, თუ ერთი თვის განმავლობაში არასაპატიო მიზეზით დაგვიანების საათების ოდენობა გადააჭარბებს 4 საათს, ეს ჩაითვლება დასაქმებული მხრიდან შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების უხემ დარღვევად, რის გამოც, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გაათავისუფლოს დასაქმებული სამუშაოდან.
- 15.8. დაუშვებელია ერთი და იგივე დარღვევისათვის დასაქმებულის მიმართ გამოყენებული იქნეს ერთდროულად ერთზე მეტი დისციპლინური სანქცია. იმ შემთხვევაში, თუ ერთი სამუშაო დღის (სამუშაო ცვლის) განმავლობაში დასაქმებული ჩაიდენს ორ ან მეტ დისციპლინურ დარღვევას, ჩადენილი დარღვევების სიმძიმის გათვალისწინებით მის მიმართ გამოყენებული იქნება 15.3. პუნქტში აღნიშნული ერთ-ერთი დისციპლინური სანქცია.
- 15.9. დისციპლინური სანქციის მოქმედების პერიოდში არ ხორციელდება დასაქმებულის თანამდებობრივი დაწინაურება და მისთვის შრომის ანაზღაურების გაზრდა.
- 15.10. თუ შემდგომი 1 წლის განმავლობაში დასაქმებულს არ დაედება ახალი დისციპლინური სანქცია, მას ავტომატურად მოეხსნება წინა შენიშვნა თუ საყვედური და განისაზღვრება, რომ მის მიმართ არ გამოყენებულა დისციპლინური სანქცია.
- 15.11. დისციპლინური სანქცია შეიძლება მოხსნილ იქნეს ამ სანქციის მიღებიდან 1 წლის გასვლამდე, დასაქმებულის უშუალო ხელმძღვანელის წარდგინებით და გენერალური დირექტორის გადანყვეტილებით, თუ დასაქმებულმა თავი გამოიჩინა, როგორც კარგმა და კეთილსინდისიერმა მუშაკმა.

## მუხლი 16. დამატებითი დებულებები

- 16.1. ჟურნალისტები და ტელეგადაცემათა წამყვანები ვალდებული არიან დაიცვან საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის მიერ დამტკიცებული “მაუწყებელთა ქცევის კოდექსი“-თ და სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ ქცევის კოდექსით დადგენილი პროფესიული სტანდარტები და ჟურნალისტური ეთიკის პრინციპები.
- 16.2. დასაქმებულის მიერ შინაგანაწესის 16.1. პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დააკისროს მას ჯარიმა არაუმეტეს შრომის ანაზღაურების 5%-ის ოდენობით.
- 16.3. სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ თანამშრომელს არა აქვს უფლება ეკავოს თანამდებობა ან ასრულებდეს ანაზღაურებად სამუშაოს სხვა სამაუწყებლო კომპანიაში.
- 16.4. სსიპ “საზოგადოებრივ მაუწყებელში“ მუშაობის პერიოდში დასაქმებული ვალდებულია, თავისი ცოდნა და კვალიფიკაცია, ასევე სამუშაოს შესრულებისას მიღებული ინფორმაცია არ გამოიყენოს სხვა სამაუწყებლო კომპანიის სასარგებლოდ.
- 16.5. დასაქმებულს უფლება არა აქვს დაუშვას ვინმე სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ კონფიდენციალურ ინფორმაციასთან, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა დამსაქმებელთან მუშაობის პერიოდში. მას ასევე ეკრძალება, გათქვას, გაავრცელოს, ან გაახმოვანოს ასეთი ინფორმაცია ან გამოიყენოს პირადი სარგებლობისათვის. აღნიშნული ვალდებულებები დასაქმებულს ეკისრება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგაც.
- 16.6. ინფორმაცია დასაქმებულის პერსონალური მონაცემების (სახელი, გვარი, მისამართი, პროფესიული განათლება, კვალიფიკაცია, შრომის ანაზღაურების ოდენობა, თანამდებობა, ასაკი, ჯანმრთელობის მდგომარეობა და სხვ.) შესახებ კონფიდენციალურია და წარმოადგენს დასაქმებულის პირად საიდუმლოებას.
- 16.7. შინაგანაწესის 16.3 - 16.6. პუნქტებით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია ვალდებულების დამრღვევ პირს დააკისროს ჯარიმა მისი შრომითი ანაზღაურების 50%-ის ოდენობით.
- 16.8. დაუშვებელია თამბაქოს მოხმარება სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის“ შენობის იმ ადგილებში, სადაც აკრძალულია თამბაქოს მოწევა. დასაქმებულის მიმართ, რომელიც დაარღვევს აღნიშნულ ვალდებულებას, გამოიყენება შიდა ლოკალური აქტივით გათვალისწინებული შესაბამისი სანქციები.
- 16.9. ჟურნალისტები და ტელეგადაცემათა წამყვანები ვალდებული არიან შეასრულონ სტილისტის მითითებები და დაემორჩილონ მას.
- 16.10. იკრძალება დამსაქმებლის ახალი ამბების, საზოგადოებრივ-პოლიტიკური და წინასაარჩევნო დებატების პროგრამის წამყვანის ან ჟურნალისტის ნებისმიერი სახით მონაწილეობა რეკლამაში ან ტელეშოპინგში.
- 16.11. დასაქმებულის მიერ შინაგანაწესის 16.9. - 16.10. პუნქტებით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დააკისროს მას ჯარიმა მისი შრომითი ანაზღაურების 20%-ის ოდენობით.
- 16.12. დასაქმებული ვალდებულია მიღებული ავანსის გამოუყენებელი ნაშთი ბუღალტერიაში დააბრუნოს საავანსო საბუთების ჩაბარებიდან 3 დღის ვადაში, ხოლო, სამივლინებო ხარჯების ანგარიში ჩააბაროს მივლინებიდან დაბრუნებიდან 3 დღის ვადაში (თუ მივლინებაში იყო საქართველოს ფარგლებში) ან 10 დღის ვადაში (თუ მივლინებაში იყო საზღვარგარეთ).
- 16.13. დასაქმებულის მიერ შინაგანაწესის 16.12. პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დააკისროს მას ჯარიმა არაუმეტეს შრომის ანაზღაურების 50%-ის ოდენობით.
- 16.14. დასაქმებული ვალდებულია გაუფრთხილდეს სამსახურებრივ ბარათებს.

16.15. შრომის პირობების დაცვის და დამსაქმებლის განცხადების/საჩივრის განხილვის წესები განისაზღვრება მოქმედი კანონმდებლობით.