

სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიისა და რადიო“-ს

მრჩეველთა საბჭოს გადაწყვეტილება N01-01/07

(ოქმი N7)

ქ. ბათუმი

17 ივლისი 2015 წ

სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიისა და რადიო“-ს

თანამშრომლების შრომითი ხელშეკრულებების ძირითადი

პირობების დადგენის შესახებ

„მაუწყებლობის შესახებ“ საქართველოს კანონის 35<sup>9</sup> მუხლის პირველი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტის თანახმად:

1. დადგინდეს სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიისა და რადიო“-ს თანამშრომლების შრომითი ხელშეკრულებების ძირითადი პირობები. (დანართის შესაბამისად).
2. ძალადაკარგულად ჩაითვალოს მრჩეველთა საბჭოს გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულებების ძირითადი პირობების დადგენის შესახებ.
3. გადაწყვეტილება გამოქვეყნდეს ვებ-გვერდზე „ajaratv.ge“.

სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიისა და რადიო“-ს

მრჩეველთა საბჭოს თავმჯდომარე

ზაზა ხალვაში

**საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს  
თანამშრომლების შრომითი ხელშეკრულების  
ძირითადი პირობები**

- შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.
- 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.
- 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.
- დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.
- შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

**1. მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა**

1. მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად.
2. შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.
3. შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.
4. 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.
5. „მაუწყებლობის შესახებ“ საქართველოს კანონის 35<sup>9</sup> მუხლის პირველი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 1 წელზე ნაკლები არ უნდა იყოს, გარდა საინჟინრო-ტექნიკური მუშაკებისა, რომელთა შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 5 წელზე ნაკლები არ უნდა იყოს (გამონაკლისია ისეთი პროგრამების შესრულებასთან დაკავშირებული ხელშეკრულებები, რომელთა მოქმედების ვადაც 1 წელზე ნაკლებია);

## 2. სამუშაო დრო და დასვენების დრო

1. როგორც წესი, სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიასა და რადიოში“ 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 დარგების ჩამონათვალი განსაზღვრულია საქართველოს მთავრობის მიერ. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.
2. სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დრო დგინდება შინაგანაწესით.
3. სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს“ სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულში დირექტორის ბრძანებით შეიძლება დადგინდეს სხვადასხვა სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომელიც უნდა შეესაბამებოდეს საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“-თ დადგენილ მოთხოვნებს.
4. ცვლაში მუშაობასთან დაკავშირებული საკითხები განისაზღვრება შინაგანაწესით.
5. დასაქმებულებს ეძლევათ 1 საათიანი შესვენება შინაგანაწესის შესაბამისად.
6. დასაქმებულები შესვენებას იყენებენ თავიანთი სურვილის მიხედვით. ამ ხნის განმავლობაში მათ ეძლევათ სამუშაოს შესრულების ადგილიდან წასვლის უფლება.
7. უწყვეტ სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს ეკრძალება სამუშაოს მიტოვება შემცვლელის მოსვლამდე.
8. 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.

9. სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიასა და რადიოში“ უქმე (დასვენების) დღეები განისაზღვრება საქართველოს ორგანული კანონის “საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს მე-20 მუხლის შესაბამისად.

### 3. სამუშაო დღილი

სამუშაოს ადგილი არის სსიპ “საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიასა და რადიო“-ს ადგილსამყოფელი, გარდა შინაგანაწესით, შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ან სხვა შემთხვევებისა.

### 4. თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაო სახე

დასაქმებულის თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაო განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად.

### 5. შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი

1. შრომის ანაზღაურების გაცემის წესი, ადგილი და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით.
2. შრომის ანაზღაურება გაციემა თვეში ერთხელ, თუ მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.
3. შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება შრომის კოდექსის, შინაგანაწესის და შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად.

### 6. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი

1. 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.
2. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დასაქმებულს მიეცემა დამატებითი დასვენების დრო შინაგანაწესის შესაბამისად:
3. დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების აღრიცხვას ახორციელებს შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი.
4. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:
  - ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის - ანაზღაურების გარეშე;
  - ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის - სათანადო ანაზღაურებით.

5. აკრძალულია ორსული ან ახალნაშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვნის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.

6. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დაგროვილი დამატებითი დასვენების დროის გამოყენებას დასაქმებული ახორციელებს დამსაქმებელთან შეთანხმებით, იმავე კალენდარული წლის განმავლობაში.

**7. ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.**

1. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით - წელიწადში 24 სამუშაო დღით, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულებით - წელიწადში 15 კალენდარული დღით.

2. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

3. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ. გამონაკლის შემთხვევებში, 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.

4. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო.

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.

6. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.

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.

8. თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემა შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. შვებულების გადატანაზე გადაწყვეტილებას იღებს დირექტორი.

გადატანილი შვებულების დღეები შეიძლება დაემატოს შემდეგი სამუშაო წლის ანაზღაურებადი შვებულების 24 სამუშაო დღეს.

9. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.

10. განსაკუთრებულ შემთხვევებში 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. აკრძალულია არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის.

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.

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, რომელიც დასაქმებულს თავისი შეხედულებისამებრ შეუძლია გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდზე.

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.

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.

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.

8. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები წესრიგდება მოქმედი კანონმდებლობით, შინაგანაწესითა და მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.