

ადამიანური რესურსების ორგანიზება

შრომითი ურთიერთობის დამყარება,
თანამშრომელთა მუშაობის შეფასება და
სტიმულირება



შრომითი ურთიერთობა

- ▶ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.
- ▶ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნებისთავისუფალი გამოვლენის შედეგად მულწეული შეთანხმებით.



შრომითი ურთიერთობა

- ▶ შრომით ურთიერთობებს საქართველოში არეგულირებს „შრომის კოდექსი“.
- ▶ შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.



შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები

ინდივიდუალური
სუბიექტები არიან:

- ▶ დამსაქმებელი;
- ▶ დასაქმებული.



კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები
არიან:

- ▶ ერთი ან მეტი დამსაქმებელი ან/და დამსაქმებულთა გაერთიანება;
- ▶ ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება.

შრომითი ურთიერთობის დაწყება

დამსაქმებელი ვალდებულია პოზიციის დაკავების პრეტენდენტს მიაწოდოს ინფორმაცია:

- ▶ შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ;
- ▶ შრომითი ხელშეკრულების ფორმის და ვადის შესახებ;
- ▶ შრომის პირობების შესახებ;
- ▶ დასაქმებულის და დამსაქმებლის უფლება/მოვალეობების შესახებ;
- ▶ შრომის ანაზღაურების შესახებ და ა.შ.

შრომითი ხელშეკრულება

შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება იყოს:

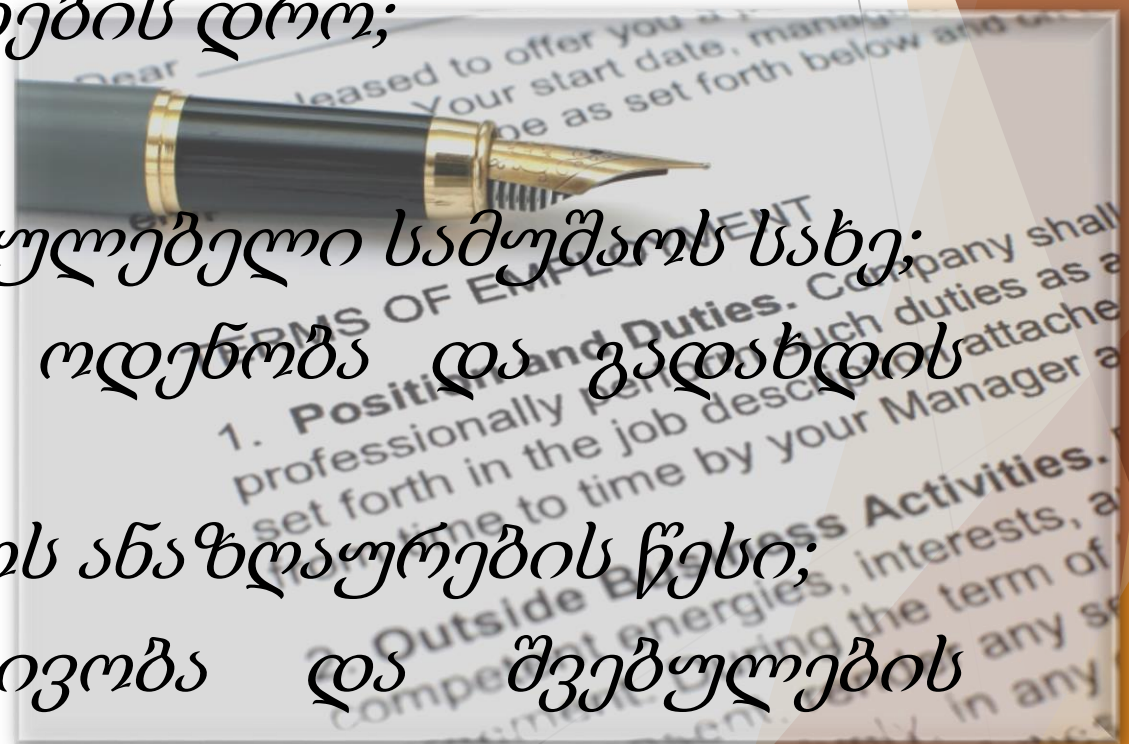
- ▶ ზეპირი და წერილობითი;
- ▶ ვადიანი და უვადო;
- ▶ ...



შრომითი ხელშეკრულება

შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია:

- ▶ მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;
- ▶ სამუშაო დრო და დასვენების დრო;
- ▶ სამუშაო ადგილი;
- ▶ თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე;
- ▶ შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი;
- ▶ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;
- ▶ შვებულების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.



შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებია:

- ▶ გაფიცვა, ლოკაუტი;
- ▶ საარჩევნო უფლების განხორციელება;
- ▶ საგამომიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება;
- ▶ სამხედრო სავალდებულო ან სარეზერვო სამსახურში გაწვევა;
- ▶ ანაზღაურებადი ან არაანაზღაურებადი შვებულება;
- ▶ დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა 60 კალენდარულ დღეს;
- ▶ კვალიფიკაციის ამაღლება;
- ▶ ძალადობის მსხვერპლის ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება (მაგრამ არა უმეტეს 30 კალენდარული დღისა წელიწადში).



შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

- ▶ ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- ▶ შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- ▶ დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;
- ▶ დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან;
- ▶ დასაქმებულის მიერ დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;



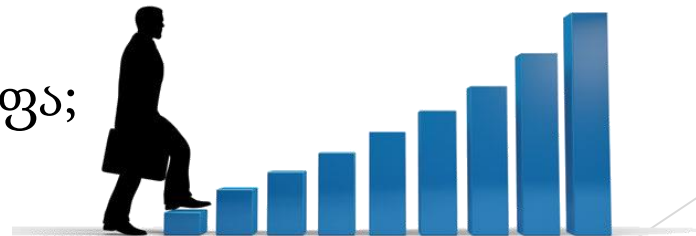
შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

- ▶ თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა;
- ▶ სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;
- ▶ დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;
- ▶ დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;
- ▶ სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.



თანამშრომელთა საქმიანობის შეფასება

- ▶ შეფასება სხვადასხვა მაჩვენებლების მიხედვით;
- ▶ თანამშრომელთა სწავლება და კვალიფიკაციის ამაღლება;
- ▶ თანამშრომელთა სტიმულირება:
 - ❑ პრემია;
 - ❑ საკომისიო;
 - ❑ თანამდებობრივი დაწინაურება;
 - ❑ მადლობის გამოცხადება წერილობით/ზეპირი ფორმით;
 - ❑ მედალის, სიგელის, სერტიფიკატის გადაცემა;
 - ❑ თავისუფალი დროით დაჯილდოება;
 - ❑ კვალიფიკაციის ამაღლება;
 - ❑ შვებულების უზრუნველყოფა;
 - ❑ მივლენებებზე გაგზავნა...







მომავალ
შეხვედრამდე! :)