| ორგანიზაციის დასახელება<br>დაწესებულება ან სტრუქტურული ერთეული | დოკუმენტი<br>ქცევის კოდექსი | | |
|---|---|---|---|
| **დოკუმენტის ID** | CODE-OF-CONDUCT | **ვერსია** | 2 |
| **სტატუსი** | ცარიელი ფორმა, მოსარგებად | **გამოშვების თარიღი** | |
| **გადასინჯვის თარიღი** | | **ანაცვლებს** | |
| **მფლობელი** | | **დაამტკიცა** | |
| **ხელმოწერა** | | | |

**მმართველობის დოკუმენტი — 2026 წლის გამოცემა.** ამ დოკუმენტში მმართველობის, ეთიკისა და ხარისხის სისტემის დებულებები ძალაში რჩება. იქ, სადაც ნახსენებია „შემფასებლები“ ან „შეფასებები“, მიმდინარე აკრედიტაციის მოდელი იყენებს **ოთხი დასახელებული როლი** (პასუხისმგებელი პირი, დირექტორი, კოორდინატორი, მონიტორი) და **კვარტალური ციკლი**. ტერმინოლოგიის შესაბამისი გადასინჯული გამოცემა მზადდება.

შიდა მმართველობა და

# ქცევის კოდექსი

*ერთი ქცევის სტანდარტი ყველასთვის, ვინც ASF-ის სახელით მოქმედებს*

ASF-CONDUCT-001-v2 · გამოქვეყნებულია · 2026 წლის 12 სექტემბერი · 15 გვერდი

> ეს არის სრული ტექსტი **ქცევის კოდექსი** (ASF-CONDUCT-001-v2). PDF არის კონტროლირებადი ვერსია; ეს გვერდი გამოქვეყნებულია წაკითხვის, ძიებისა და ციტირებისთვის. ნაწილია ASF **დოკუმენტების ბიბლიოთეკის**.

## 1. წინასიტყვაობა

ASF-ის ინტერესთა კონფლიქტის წესები, ამ დოკუმენტამდე, ცხოვრობდა ხუთ ცალკე ადგილას: სახელმძღვანელოში, მეთვალყურეთა ტრენინგის სტანდარტში, ტრენინგისა და განათლების სტანდარტებში და იმპლიციტურად რამდენიმე სხვაში — თითოეული შიდა თანმიმდევრული, მაგრამ რეალურად გაფანტული. კრიტიკოსს შეეძლო ამ გაფანტულობას შეუსაბამობად მიეთითებინა, თუმცა არცერთი ცალკეული დებულება რეალურად არასწორი არ იყო. ეს დოკუმენტი იმისთვის არსებობს, რომ ეს გამოასწოროს, აკრედიტაციის ორგანოების რეალურ მოდელს მიყვება: Joint Commission ინარჩუნებს ერთ, ყოვლისმომცველ ქცევის კოდექსს, რომელიც მის სახელით მოქმედ ყოველ პირს ეხება და შვიდ მდგრად პრინციპზეა ორგანიზებული [1]. ეს დოკუმენტი იგივე სტრუქტურას იღებს.

ეს კოდექსი არ ცვლის კონკრეტულ ინტერესთა კონფლიქტის პროცედურებს, რომლებიც უკვე ჩადებულია ASF-ის სტანდარტების შემუშავებისა და გადასინჯვის პროცესში, ASF-ის მეთვალყურეთა ტრენინგის სტანდარტში ან ASF-ის ტრენინგისა და განათლების სტანდარტებში — ის ხდება ერთადერთ ავტორიტეტად, რომელზეც ეს პროცედურები ახლა მიუთითებენ,

ისე რომ ერთ ადგილას არსებობდეს რეალურად ყოვლისმომცველი სტანდარტი, ხოლო თითოეული დოკუმენტის კონკრეტული გამოყენება მას გადაჯვარედინებულად უკავშირდება და არ იმეორებს.

## 1. მოქმედების სფერო და გამოყენება

ეს კოდექსი ვრცელდება ყოველ პირზე, რომელიც ASF-ის სახელით მოქმედებს ნებისმიერი სახით: საბჭოს წევრები, გადასინჯვის პანელის წევრები, სერტიფიცირებული მეთვალყურეები, ASF-ის პერსონალი, რომელიც ასრულებს ნებისმიერ შიდა ოპერაციულ ფუნქციას ASF-ის პერსონალის კომპეტენციისა და ცნობიერების პოლიტიკის შესაბამისად, და ნებისმიერი გარე მხარე, რომელიც ჩართულია ASF-ის გარე მომსახურების პოლიტიკის მიხედვით. გამონაკლისი არ არსებობს არც სტაჟის, არც ვადის, არც კონკრეტული როლის არაფორმალურობის გამო — მოხალისე გადასინჯვის პანელის წევრი და ASF-ის საკუთარი ანაზღაურებადი პერსონალის წევრი ერთსა და იმავე სტანდარტს ექვემდებარებიან.

## 2. რატომ ერთი კოდექსი, დაფუძნებული მტკიცებულებაზე და არა მტკიცებაზე

ეს კოდექსი არ არის აგებული იმ ვარაუდზე, რომ წესის დადგენა იგივეა, რაც მისი დარღვევის პრევენცია. ორგანიზაციული ეთიკის რეალურ კვლევას სამი კონკრეტული, დოკუმენტირებული მიგნება აქვს, რომლებიც ამ კოდექსის სტრუქტურასა და აღსრულებას განსაზღვრავს.

პირველი, სტანდარტების დათმობის წნეხი სიცხადით წინასწარმეტყველებს ფაქტობრივ გადაცდომას: ერთ მნიშვნელოვან ეროვნულ ეთიკურ გამოკითხვაში, იმ თანამშრომელთა სამოცდაცამეტი პროცენტი, რომლებიც გრძნობდნენ წნეხს, რომ ეთიკური სტანდარტები დაერღვიათ, პირადად შეესწრო სამუშაო ადგილზე გადაცდომას, მაშინ როცა იმ თანამშრომელთა შორის, რომლებიც ასეთ წნეხს არ გრძნობდნენ, მხოლოდ თვრამეტი პროცენტი [2]. კოდექსი, რომელიც მხოლოდ წესებს ადგენს, წნეხის პირობებს რომ არ ეხება, რომლებიც მათ დარღვევას აიძულებს, პრობლემის მხოლოდ ნახევარს ფარავს.

მეორე, პირდაპირ მუხლთან 7.3 ამ კოდექსში, რეალური კვლევა აჩვენებს, რომ დოკუმენტირებული სამუშაო ადგილის გადაცდომის მნიშვნელოვანი უმრავლესობა მენეჯმენტის ხარისხის პასუხისმგებლობის მქონე პირებზე მოდის და არა უმცროს პერსონალზე [2]. სწორედ ამიტომ ეს კოდექსი ვრცელდება სტაჟის მიუხედავად, გამონაკლისის გარეშე: მტკიცებულება ამბობს, რომ რისკი ლიდერული დონის ქცევაზე ყველაზე მეტად ერთიანდება და არა იქ, სადაც უსაფრთხოა კარგი ქცევის ვარაუდი.

მესამე, ორგანიზაციები, რომლებსაც რეალურად ძლიერი ეთიკური კულტურა აქვთ, გაცილებით ნაკლებ გადაცდომას, სტანდარტების დათმობის ნაკლებ წნეხსა და მათზე შურისძიების ნაკლებ შემთხვევებს აღწევენ, რომლებიც კონკრეტულ შეშფოთებას აცხადებენ — იმავე სამ შედეგს, რომლის მისაღწევადაც შექმნილია ეს კოდექსი და ASF-ის შიდა მაუწყებლის დაცვის პოლიტიკა ერთად [3].

> *ეთიკის ოფიცრების საკუთარი საველე გამოცდილება ვარაუდობს, რომ რეალური დამრღვევები, როგორც წესი, ნებისმიერი ორგანიზაციის პატარა უმცირესობაა — ზოგიერთ დოკუმენტირებულ ცნობაში, ერთ პროცენტზე ნაკლები [4]. ეს კოდექსი არ არის დაწერილი იმ წინაპირობით, რომ ASF-ის სახელით მოქმედი უმრავლესობის დაკვირვება სჭირდება. ის დაიწერა იმიტომ, რომ რეალური უმცირესობა ყველგანაა, და კოდექსი, რომელიც მხოლოდ ჩვენებისთვის არსებობს, ამ უმცირესობის გამოვლენასა და მისთან გამკლავებას ვერაფერს აკეთებს.*

## 2. პრინციპი 1 — ბიზნეს ეთიკა

ყოველი პირი, რომელზეც ეს კოდექსი ვრცელდება, პატიოსნად ეპყრობა ყოველ გარიგებას და წარმოდგენას, რომელიც ASF-ის სახელით კეთდება. ეს მოიცავს:

- არასოდეს დაუყენოს ვინმეს ყალბი ინფორმაცია ASF-ის აკრედიტაციის სტატუსზე, ორგანიზაციის აკრედიტაციის სტატუსზე, ან ASF-ის რომელიმე სტანდარტის მნიშვნელობაზე, არც ერთი მიზნით
- არასოდეს მიიღოს საჩუქარი, გადახდა ან სარგებელი აკრედიტებული ორგანიზაციისგან, განმცხადებელი ორგანიზაციისგან ან მეთვალყურის კანდიდატისგან, რომელიც გონივრულად შეიძლება იმად ჩაითვალოს, რომ აკრედიტაციასთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილებაზე გავლენას ახდენს
- არასოდეს შესთავაზოს ან მიიღოს ქრთამი, უკანა კარის გადახდა ან არასათანადო სტიმული რაიმე ფორმით ASF-ის

რომელიმე საქმიანობასთან დაკავშირებით

ASF-ის დამოუკიდებლობისა და არაზემოქმედების განცხადების შესაბამისად, არც ერთი პირი არ წარმოადგენს, არ ნიშნავს და არ უშვებს, რომ სხვა მხარემ იფიქროს, რომ ASF-თან დაკავშირებული ნებისმიერი მომსახურების შეძენა — ტრენინგი, კონსულტაცია ან საკონსულტაციო მხარდაჭერა — გავლენას ახდენს ან აჩქარებს აკრედიტაციის შედეგს.

## 3. პრინციპი 2 — კონფიდენციალურობა

ყოველი პირი, რომელზეც ეს კოდექსი ვრცელდება, იცავს კონფიდენციალურ ინფორმაციას, რომელსაც ასწავლის ASF-ის სამუშაოს დროს — ორგანიზაციის შეფასების შედეგებს, საჩივრის ავტორის ვინაობას ASF-ის საჯარო საჩივრებისა და უკუკავშირის პოლიტიკის მიხედვით, სენტინელური მოვლენის ანგარიშს ან კანდიდატის განაცხადის მასალებს — შესაბამისად ყოველი კონკრეტული პროცესის კონფიდენციალურობის დებულებებისა. ეს ვალდებულება ასრულებს ყოველი პირის სამსახურს ASF-ში, ნებისმიერი სახით, განუსაზღვრელი ვადით.

## 4. პრინციპი 3 — ინტერესთა კონფლიქტი და ინტერესთა ორმაგობა

ყოველი პირი, რომელზეც ეს კოდექსი ვრცელდება, წერილობით აცხადებს ნებისმიერ ფინანსურ, პროფესიულ ან პირად ინტერესს, რომელმაც შეიძლება გონივრულად იმოქმედოს — ან გონივრულად ჩანდეს, რომ მოქმედებს — მის ობიექტურობაზე ნებისმიერ ASF-ის საკითხში, მანამ სანამ ამ საკითხში

მონაწილეობდეს. ეს კოდექსი ერთადერთი მმართველი ავტორიტეტია ინტერესთა კონფლიქტის მოთხოვნებისთვის ASF-ში; ASF-ის სტანდარტების შემუშავებისა და გადასინჯვის მე-10 განყოფილების კონკრეტული პროცედურები, ASF-ის მეთვალყურეთა ტრენინგის სტანდარტის A5 და A6 და ASF-ის ტრენინგისა და განათლების სტანდარტის C4 თითოეული ამ კოდექსის მოთხოვნას თავიანთ კონკრეტულ კონტექსტზე ავრცელებს, და არცერთი მათგანი სხვა ან ნაკლებ სტანდარტს არ ადგენს.

ინტერესთა ორმაგობა — ურთიერთობა ან როლი, რომელიც ფინანსური არ არის, მაგრამ მაინც შეიძლება დააზიანოს დამოუკიდებელი განსჯა, მაგალითად ახლო პირადი ურთიერთობა შესამოწმებელ ორგანიზაციასთან — ცხადდება და იმართება იმავე პირობებით, როგორც ფინანსური კონფლიქტი.

## 5. პრინციპი 4 — ძირითადი საქმიანობა და ურთიერთობები

ყოველი პირი, რომელზეც ეს კოდექსი ვრცელდება, ინარჩუნებს ASF-ის დამოუკიდებლობას ყოველ ურთიერთობაში აკრედიტებულ ან განმცხადებელ ორგანიზაციასთან. ეს ნიშნავს:

- ფასიანი საკონსულტაციო, რჩევის ან მომზადების მომსახურების გაწევაზე უარის თქმას ორგანიზაციისთვის, რომელსაც ASF შეიძლება შეაფასოს, იმ შემთხვევაში, თუ ამით შეიქმნება შთაბეჭდილება, რომ ASF-ის საკუთარი განსჯა შეიძლება შეიძინონ
- ყოველ შესამოწმებელ ორგანიზაციას ერთი და იმავე სიმკაცრით და თავაზიანობით ექცევა, მისი ზომის,

გამოჩენილობის ან ASF-ის საკუთარ ხელმძღვანელობასთან ან დამფუძნებლებთან ურთიერთობის მიუხედავად

## 6. პრინციპი 5 — აქტივების დაცვა

ყოველი პირი, რომელზეც ეს კოდექსი ვრცელდება, იცავს ASF-ის საკუთარ აქტივებს — მის გამოქვეყნებულ სტანდარტებს, მის სახელსა და აკრედიტაციის ნიშნებს, მის კონფიდენციალურ ჩანაწერებსა და ფიზიკურ და ციფრულ ინფრასტრუქტურას — არასწორი გამოყენებისგან, იქნება ეს გარე მხარის თუ ამ კოდექსით დაფარული სხვა პირის მხრიდან.

- ASF-ის გამოქვეყნებული სტანდარტები შეუძლია თავისუფლად წაიკითხოს და გამოიყენოს ნებისმიერმა ორგანიზაციამ, რომელიც მათ დაკმაყოფილებას ცდილობს, ASF-ის საკუთარი გამჭვირვალობის პრინციპის შესაბამისად — მაგრამ ისინი არ შეიძლება ხელახლა გამოქვეყნდეს როგორც სხვა მხარის საკუთარი ნამუშევარი, ან შეიცვალოს და წარმოდგენილი იყოს როგორც ASF-ის ნამდვილი სტანდარტი
- ASF-ის სახელი და ნებისმიერი აკრედიტაციის ნიშანი გამოიყენება მხოლოდ რეალური, მიმდინარე ASF-ის აკრედიტაციის სტატუსის აღსაწერად, და არასოდეს იმ სტატუსის მისანიშნებლად, რომელიც არ არსებობს ან ვადაგასულია
- ASF-ის ციფრული სისტემები — მათ შორის საჯარო რეესტრი და საჩივრების მიღების სისტემები, რომლებსაც არეგულირებს ASF-ის IT და მონაცემთა უსაფრთხოების პოლიტიკა — გამოიყენება მხოლოდ ლეგიტიმური ASF-ის მიზნებისთვის

# 7. პრინციპი 6 — სამუშაო ადგილის ქცევა და დასაქმების პრაქტიკა

ეს არის ერთადერთი პრინციპი ამ კოდექსში, რომელიც ეხება იმას, თუ როგორ ექცევა ASF თავის ადამიანებს, და არა იმას, თუ როგორ ექცევიან ASF-ის ადამიანები გარე სამყაროს — და ამ დოკუმენტამდე ASF ამას ვერასდროს აღნიშნავდა.

- ყოველი პირი, რომელზეც ეს კოდექსი ვრცელდება, პატივს სცემს კოლეგებს, მეთვალყურეებს, საბჭოსა და პანელის წევრებს და ASF-ის პერსონალს, მათი როლის, სტაჟის, ეროვნებისა თუ წარმომავლობის მიუხედავად
- შევიწროება, დისკრიმინაცია ან შურისძიება ნებისმიერი ფორმით — მათ შორის შურისძიება ადამიანზე, რომელიც ASF-ის შიდა მაუწყებლის დაცვის პოლიტიკის მიხედვით შეშფოთებას აცხადებს — არ შეიწყნარება, ვისგანაც არ უნდა მოდიოდეს, მის პოზიციის მიუხედავად
- ნებისმიერ ASF-ის როლში დაქირავება, დანიშვნა და წინსვლა ემყარება რეალურ დამსახურებასა და შესაბამის ASF-ის დოკუმენტში დადგენილ კრიტერიუმებს, თანმიმდევრულად გამოყენებულს, მიუხედავად კანდიდატის პირადი კავშირისა ASF-ის საკუთარ ხელმძღვანელობასთან

> *ორგანიზაცია, რომელიც თავის აკრედიტებულ დაწესებულებებს რეალურ პაციენტის უსაფრთხოებისა და ღირსების სტანდარტებს უყენებს, ხოლო არასდროს აღნიშნავს, რას უწევს საკუთარ ადამიანებს, სხვებისგან მეტს თხოულობს, ვიდრე საკუთარი თავისგან. ეს პრინციპი არსებობს იმისთვის, რომ ეს აღარ იყოს ასე.*

# 8. პრინციპი 7 — ადმინისტრირება და გამოყენება

## 7.1 მიღება

ყოველი პირი, რომელზეც ეს კოდექსი ვრცელდება, წერილობით ადასტურებს მას ASF-ში ნებისმიერი სახით მომსახურების დაწყებამდე, და იმავე ინტერვალით ადასტურებს თავიდან, რა ინტერვალითაც საბჭოს და გადასინჯვის პანელის წევრები ადასტურებენ თავიანთ ინტერესთა კონფლიქტის განცხადებებს.

## 7.2 დარღვევაზე რეაგირება

ეჭვმიტანილი დარღვევა ამ კოდექსის მიხედვით განიხილება როგორც შეუსაბამობა ASF-ის შიდა შეუსაბამობისა და გასწორების პროცედურის ფარგლებში, თუ პირი ASF-ის საკუთარი პერსონალია, ან ASF-ის საჯარო საჩივრებისა და უკუკავშირის პოლიტიკის მეორე თრექში (მე-7 განყოფილება, ASF-ის შესახებ საჩივრები), თუ შეშფოთება ეხება ASF-ის საკუთარ ქცევას და მას გარე მხარე აყენებს. ეს კოდექსი არ ქმნის მესამე, ცალკე აღსრულების პროცესს — ის ადგენს სტანდარტს, რომელსაც არსებული პროცესები უკვე ახორციელებენ.

## 7.3 სტაჟის მიუხედავად გამონაკლისის გარეშე

საბჭოს წევრის, დამფუძნებლის ან ნებისმიერი მაღალი დონის პირის დარღვევა განიხილება იმავე პროცესით, როგორც ნებისმიერი სხვა ამ კოდექსით დაფარული პირის დარღვევა. ASF-ში არც ერთი როლი არ აყენებს პირს ამ კოდექსის სფეროს გარეთ. ეს არ არის სიმბოლური ვალდებულება — ამ კოდექსის მე-2 განყოფილება მოიხსენიებს კონკრეტულ მტკიცებულებას,

რომ დოკუმენტირებული გადაცდომა სწორედ მენეჯმენტის დონის ქცევაზე ზის, და სწორედ ამიტომ არსებობს ეს დებულება გამონაკლისის გარეშე.

## 9. წყაროები


1. Joint Commission. Code of Conduct. Oakbrook Terrace (IL): The Joint Commission; 2026.
2. Thomson Reuters. Top Four Indicators of Ethical Risk in the Workplace, citing the 2013 National Business Ethics Study and the Ethics & Compliance Initiative's 2016 Global Business Ethics Survey.
3. Rhode, Deborah L.; Packel, Amanda K. Ethics and Nonprofits. Stanford Social Innovation Review, Summer 2009.
4. Markkula Center for Applied Ethics, Santa Clara University. Encouraging Internal Whistleblowing (And More!).


## 10. დანართი A — ქცევის კოდექსის მიღება

> *ხელმოწერილია ყოველი პირის მიერ ASF-ში ნებისმიერი სახით მომსახურების დაწყებამდე, და ხელახლა ხელმოწერილია სტანდარტული ხელახალი დადასტურების ინტერვალით.*

**სახელი:** _____

**ASF-ის როლი ან სტატუსი:**

_____

☐ წავიკითხე და სრულად გავიგე ASF-ის ქცევის კოდექსი

☐ მესმის, რომ ეს კოდექსი ჩემზე ვრცელდება სტაჟის ან ჩემი როლის არაფორმალურობის მიუხედავად

☐ გავაცხადე ნებისმიერი კონფლიქტი ან ინტერესთა ორმაგობა პრინციპი 3-ის მიხედვით, ან ვადასტურებ, რომ არცერთი არ არსებობს

**ხელმოწერა:** _____

**თარიღი:** _____

## 11. საძიებელი

მიღება, პრინციპი 7.1, დანართი A

ბიზნეს ეთიკა, პრინციპი 1

კონფიდენციალურობა, პრინციპი 2

ინტერესთა კონფლიქტი, პრინციპი 3

ძირითადი საქმიანობა და ურთიერთობები, პრინციპი 4

ინტერესთა ორმაგობა, პრინციპი 3

ეთიკური კულტურა (მტკიცებულება), 2

მენეჯმენტის დონის გადაცდომა (მტკიცებულება), 2, პრინციპი 7.3

სტაჟის გამონაკლისის გარეშე, პრინციპი 7.3

სტანდარტების დათმობის წნეხი (მტკიცებულება), 2

აქტივების დაცვა, პრინციპი 5

*შვიდი პრინციპი, ერთი სტანდარტი, გამოყენებული ყველასთვის, ვინც ASF-ის სახელით მოქმედებს — მათ შორის ამ კოდექსის შემდგენელებისთვისაც — დაფუძნებული რეალურ მტკიცებულებაზე იმის შესახებ, სად ხდება რეალურად გადაცდომა, და არა ვარაუდებზე იმის შესახებ, სად შეიძლება ხდებოდეს.*

დოკუმენტის კონტროლი

| | |
|---|---|
| დოკუმენტის სათაური | ASF ქცევის კოდექსი |
| დოკუმენტის ნომერი | ASF-CONDUCT-001-v2 |
| ვერსია / გამოცემა | ვერსია 2 |
| სტატუსი | გამოქვეყნებულია |
| გამოქვეყნების თარიღი | 2026 წლის 12 სექტემბერი |
| გამოქვეყნების ადგილი | პარიზი, საფრანგეთი |
| გამომცემი ორგანო | ASF საერთაშორისო სტანდარტების საბჭო, Accréditation Sans Frontières |
| ორიგინალის ენა | ინგლისური |
| ამოქმედების თარიღი | 2026 წლის 12 სექტემბერი |
| შემდეგი დაგეგმილი გადახედვა | 2029 წლის 12 სექტემბერი |
| ანაცვლებს | ვერსია 1 |

ამ გვერდზე

**წინასიტყვაობა**

**1. მოქმედების სფერო და გამოყენება**

**2. რატომ ერთი კოდექსი, დაფუძნებული მტკიცებულებაზე და არა მტკიცებაზე**

**პრინციპი 1 — ბიზნეს ეთიკა**

**პრინციპი 2 — კონფიდენციალურობა**

**პრინციპი 3 — ინტერესთა კონფლიქტი და ინტერესთა ორმაგობა**

**პრინციპი 4 — ძირითადი საქმიანობა და ურთიერთობები**

**პრინციპი 5 — აქტივების დაცვა**

**პრინციპი 6 — სამუშაო ადგილის ქცევა და დასაქმების პრაქტიკა**

**პრინციპი 7 — ადმინისტრირება და გამოყენება**

7.1 მიღება

7.2 დარღვევაზე რეაგირება

7.3 სტაჟის მიუხედავად გამონაკლისის გარეშე

**წყაროები**

**დანართი A — ქცევის კოდექსის მიღება**

**საძიებელი**

## 12. გაქვთ შეკითხვა ამ დოკუმენტთან დაკავშირებით?

შესწორებები, თარგმანის მოთხოვნები და წინადადებები შემდეგი გადახედვის ციკლისთვის ყველასგან მისალმებულია.

მოგვწერეთ

QR კოდი

დაასკანერეთ
გასახსნელად.
დაბეჭდეთ
გასაზიარებლად.

გაზიარება

Facebook LinkedIn X WhatsApp

ბმულის კოპირება

დოკუმენტი

QR-ის ჩამოტვირთვა ბეჭდვა / PDF