

5 ოქტომბერი 2020 წელი

ქ. ქუთაისი

**მუხლი 1. ზოგადი დებულებანი**  
ერთი მხრივ, შპს ქუთაისის უნივერსიტეტი (შემდგომში „უნივერსიტეტი“ ან „დასაქმებელი“  
წარმოდგენილი მისი რექტორის, ლაშა კანდელაკიშვილის სახით და მეორე მხრივ, ანა მემმარიაშვილი  
პირადი ნომერი N 17001026873 (შემდგომში „დასაქმებული“ ან „აკადემიური პერსონალი“) ვდ  
წინამდებარე ხელშეკრულებას შემდეგზე:

**მუხლი 2. ხელშეკრულების საგანი**  
ეს ხელშეკრულება აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომით-სამართლებრივ  
ხასიათის ურთიერთობას დასაქმებულის მიერ უნივერსიტეტში აკადემიური თანამდებობის დაკავ  
პერიოდში.

**მუხლი 3. დასაქმებულის თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე**  
1. დასაქმებული მიიღება სამუშაოდ ასისტენტ პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე;  
2. დასაქმებულის თანამდებობისადმი წამოყენებული მოთხოვნები განისაზღვრება საქართვე  
კანონმდებლობის, უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესების, უნივერსიტ  
სხვა სამართლებრივი აქტებისა და ამ ხელშეკრულების შესაბამისად.

**მუხლი 4. სამუშაო ადგილი**  
დასაქმებულის სამუშაო ადგილად, მხარეთა შეთანხმებით, განისაზღვრება ქ. ქუთაისი, მისამარ  
- წერეთლის ქუჩა N13.

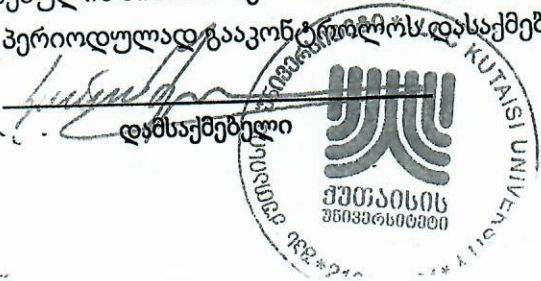
**მუხლი 5. მხარეთა უფლება-მოვალეობანი**  
1. დამსაქმებელი უფლებამოსილია:  
ა) შეამოწმოს დასაქმებულის მიერ წარდგენილი ინფორმაციის სისწორე;  
ბ) მოსთხოვოს დასაქმებულს მასზე დაკისრებული სამუშაოს ხარისხიანად შესრულ  
საქართველოს კანონმდებლობის, უნივერსიტეტის სამართლებრივი აქტებისა და ამ ხელშეკრულ  
შესაბამისად;

გ) დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და მოსთხოვოს დასაქმებულს მისი შესრულება;  
დ) კანონით დადგენილ შემთხვევებში, დაავალოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამ  
შესრულება;

ე) კანონითა და უნივერსიტეტის შიდა სამართლებრივი აქტებით დადგენილ შემთხვე  
წახალისოს დასაქმებული და გამოიყენოს მის მიმართ წახალისების ღონისძიებანი;

ვ) უნივერსიტეტის შიდა სამართლებრივი აქტებით დადგენილ შემთხვევებში, გამო  
დასაქმებულის მიმართ შესაბამისი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები;

ზ) პერიოდულად გააკონტროლოს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების პროცესი.



*ა. მემმარიაშვილი*  
დასაქმებული











5. შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დაქვითვის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს;

6. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა.

### მუხლი 7. სამუშაო დრო და დასვენების დრო

1. დასაქმებულის სამუშაო დრო და დასვენების დრო განისაზღვრება შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამით და მიმდინარე სემესტრისათვის შედგენილი აკადემიური კალენდრის შესაბამისად;

2. ზეგანაკვეთური სამუშაო დაიშვება საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში.

### მუხლი 8. შვებულება

1. ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა განისაზღვრება საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად და შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების პერიოდის გათვალისწინებით.

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

3. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ.

4. შვებულება დასაქმებულს შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის სალექციო პერიოდისგან თავისუფალ დროს.

5. 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.

6. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ანაზღაურებადი ან არაანაზღაურებადი შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

### მუხლი 9. მივლინება

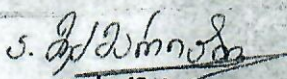
1. მივლინება არის დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამუშაო ადგილის დროებით შეცვლა, სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე;

2. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მივლინებაში გაგზავნა არ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლად, თუ მივლინების პერიოდი არ აღემატება წელიწადში 45 კალენდარულ დღეს;

3. დამსაქმებლის მიერ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული ვადის გადამეტების შემთხვევა მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლად;

  
დამსაქმებელი



  
დასაქმებული



4. დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯები.

**მუხლი 10. ზეგანაკვეთური სამუშაო**

1. 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.

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

3. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მოწაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება მის სამუშაო დროს;

4. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულს მიეცემა დამატებითი დასვენების დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ოდენობით.

**მუხლი 11. ხელშეკრულების მოქმედების შეჩერება/შეწყვეტა**

1. შრომითი ურთიერთობების შეჩერების საფუძვლებია:

- ა) გზფიცვა;
- ბ) ლოკაუტი;
- გ) აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;
- დ) საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება;
- ე) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა;
- ვ) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა;
- ზ) შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო;
- თ) ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრწინისულ ცენტრში მოთავსება, თუ მას აღარ შეუძლია სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება, მაგრამ წელიწადში არაუმეტეს 30 კალენდარული დღისა;
- ი) დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს;
- კ) კვალიფიკაციის ამღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობაც წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს;
- ლ) ანაზღაურების გარეშე შვებულება;
- მ) ანაზღაურებადი შვებულება.

2. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:

- ა) მხარეთა მიერ ახალი ხელშეკრულების დადება, რომლითაც ძალადაკარგულად იქნება გამოცხადებული წინამდებარე ხელშეკრულება;
- ბ) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

დამსაქმებელი



დამსაქმებული



- გ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- დ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
- ე) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;
- ვ) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;
- ზ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;
- თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;
- ი) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;
- კ) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა - თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს შვებულება;
- ლ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამოირიცხავს;
- მ) სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;
- ნ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;
- ო) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;
- პ) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

**მუხლი 12. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი**

1. წინამდებარე ხელშეკრულების მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტის "ბ", "გ", "კ" ან "უ" ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, მხარე ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს მეორე მხარე წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გავზავნის გზით.
2. დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.
3. დასაქმებულს უფლება აქვს 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის დასაბუთებული გადაწყვეტილება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. გასაჩივრების ვადა აითვლება დასაქმებულისთვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გაცნობის მომენტიდან.
4. 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.

*[Handwritten Signature]*  
დამსაქმებელი



*[Handwritten Signature]*  
დასაქმებული



