

შრომის ხელშეკრულება N 234

ქ. ქუთაისი

2.11.2020 წელი

მუხლი 1. ზოგადი დებულებანი

ერთი მხრივ, მას ქუთაისის უნივერსიტეტი (ს/კ 212677094) (შემდგომში „უნივერსიტეტი“ ან „დასაქმებელი“) წარმოდგენილი მისი რექტორის, ლაშა კანდელაკიშვილის სახით და მეორე მხრივ, მიქელაქე, ლანა აკოფაშვილი პირადი წიგნით 59001097150 (შემდგომში „დასაქმებული“ ან „ლექტორი“), ვდებთ წინამდებარე ხელშეკრულებას შესაბამისად.

მუხლი 2 ხელშეკრულების საგანი

ეს ხელშეკრულება აწესრიგებს დასაქმებულსა და დასაქმებულს შორის შრომით-სამართლებრივი ხასიათის ურთიერთობას დასაქმებულის მიერ უნივერსიტეტში მოწვეული ლექტორის თანამდებობის დაკავების პერიოდში.

მუხლი 3. დასაქმებულის თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე

- 1. დასაქმებული მოიღება სამუშაოდ მოწვეული ლექტორის თანამდებობაზე;
- 2. დასაქმებულის თანამდებობისადმი წარმოცემული მოთხოვნები განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობის, უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესებისა და ამ ხელშეკრულების შესაბამისად.

მუხლი 4. სამუშაო ადგილი

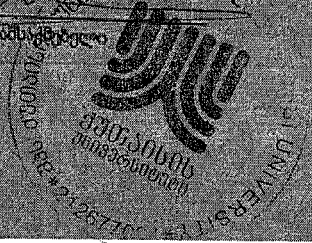
დასაქმებულის სამუშაო ადგილად, მხარეთა შეთანხმებით, განისაზღვრება ქ. ქუთაისი, მისამართი, წერეთლის ქ. N13.

მუხლი 5. მხარეთა უფლება-მოვალეობანი

- 1. დასაქმებელი უფლებამოსილია:
  - ა) შეამოწმოს დასაქმებულის მიერ წარდგენილი ინფორმაციის სისწორე;
  - ბ) მოსთხოვოს დასაქმებულს მასზე დაკისრებული სამუშაოს ხარისხიანად შესრულება, საქართველოს კანონმდებლობის, უნივერსიტეტის სამართლებრივი აქტებისა და ამ ხელშეკრულების შესაბამისად;
  - გ) დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და მოსთხოვოს დასაქმებულს მისი შესრულება;

*[Handwritten signature]*  
დასაქმებული

*[Handwritten signature]*  
დასაქმებელი



- ბ) დაიცავს უნივერსიტეტის დებულებისა და შინაგანაწესის მოთხოვნები;
- გ) დაიცავს ეთიკისა და დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ნორმები;
- დ) საგანმანათლებლო პროგრამის შესაბამისად, სრულყოფილად განხორციელოს სტუდენტთა სწავლება საუნივერსიტეტო კურიკულუმის, სასწავლო პროცესის რეგულირების წესისა და მის მიერ შედგენილი სილაბუსის შესაბამისად; შესაბამის სფეროში მიმდინარე ცვლილებების კვლადაკვალ, პერიოდულად განახლოს სასწავლო კურსის შინაარსი და სრულყოს მისი სწავლების შედეგები;
- ე) ლექციაზე, სამუშაო ჯგუფში, პრაქტიკულ/ლაბორატორიულ შეცადინებებზე გამოცხადდეს დროულად და სათანადოდ მომზადებული, არ დაუშვას ლექციის, პრაქტიკული შეცადინების დროზე ადრე დასრულება ან გაიდგება არასაპატიო მიზეზით;
- ვ) პირადად შეასრულოს სამუშაო, გაუძღვას სასწავლო პროცესს და უხელმძღვანელოს სტუდენტის სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევით მუშაობას;
- ზ) უზრუნველყოს საგანმანათლებლო საკითხების დროული შედგენა და საგანმანათლებლო ცენტრისთვის მიწოდება, სტუდენტთა წამოშვების წახლება/შესწორება/დახორუხება, ქულების ჩაწამი დროულად ასახვა, საკონსულტაციო საათების ჩატარება „საგანმანათლებლო პროცესის ადმინისტრირების წესის“ შესაბამისად;
- თ) გაუფრთხილდეს სამსახურებრივი მოვალეობის შესასრულებლად საჭირო, მისთვის გადაცემულ მატერიალურ ფასეულობებს;
- ი) დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რამაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში, ან საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ან შესაბამის პირის ინტერესებს.

**მუხლი 6. შრომის ანაზღაურება**

1. საგანმანათლებლო პროგრამის შესაბამისად, ყოველი საკონტაქტო საათის შესრულებისათვის დამსაქმებელი დასაქმებულს უხდის ანაზღაურებას ერთ აკადემიურ საათში 57.39 ლარს, (საკონსულტაციო საათებისთვის, ასევე საგანმანათლებლო საკითხების მომზადებისთვის და წამოშვების გასწორებისთვის დახარჯული დროის ანაზღაურება გათვალისწინებულია აკადემიურ/საკონტაქტო საათებისთვის განსაზღვრულ საათობრივ ანაზღაურებაში).
2. ხელფასი მოიცავს სამეზობლო გადასახადს, ასევე დასაქმებული პირის საპენსიო სქემაში შონაწილეობის შემთხვევაში, საპენსიო დანარიცხს, რომლის ანგარიშსწორებასაც ბიუჯეტთან დასაქმებულის ხელფასიდან ახდენს დამსაქმებელი.
3. თანხის გადახდა განხორციელდება დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სახელფასო ანგარიშზე გადარიცხვით, უნაღდო ანგარიშსწორების გზით, თვეში ერთხელ, არაუგვიანეს ასანაზღაურებელი თვის მომდევნო თვის 10 რიცხვისა.



*[Handwritten Signature]*

დასაქმებული

დ) კანონით დადგენილ შემთხვევებში, დაავალოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება;

ე) უნივერსიტეტის სამართლებრივი აქტებით განსაზღვრულ შემთხვევებში, წახალისოს დასაქმებული და გამოიყენოს მის მიმართ წახალისების ღონისძიებანი;

ვ) პერიოდულად გააკონტროლოს დასაქმებულის სამუშაოს შესრულების პროცესი.

2. დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა) გააცნოს დასაქმებულს დაწესებულებაში მოქმედი ნორმები და აცნობოს მას ამ ნორმებში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილების შესახებ;

ბ) უზრუნველყოს, წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობებისა და ვადის დაცვით, შრომის ანაზღაურების დათქმულ დროში გადახდა;

გ) შეუქმნას დასაქმებულს მასზე დაკისრებული სამუშაოს შესასრულებლად ადეკვატური პირობები;

დ) უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი;

ე) გონივრულ ვადაში მიაწოდოს დასაქმებულს მის ხელთ არსებული სრული, ობიექტური და გასაგები ინფორმაცია ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე ან უსაფრთხოებაზე;

ვ) დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, გასცეს ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების, შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე;

ზ) უზრუნველყოს დასაქმებულის ჩართვა საუნივერსიტეტო ცხოვრებაში.

3. დასაქმებული უფლებამოსილია:

ა) მოითხოვოს სამუშაო ადგილას შრომის უსაფრთხო პირობები;

ბ) მოითხოვოს და მიიღოს ამომწურავი ინფორმაცია სამუშაოს პირობების, უნივერსიტეტისა და ლექტორის სტატუსისა და უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ;

გ) მოითხოვოს მისი სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ინფორმაცია, საინფორმაციო რესურსები და ინვენტარი;

დ) ისარგებლოს საქართველოს შრომის კოდექსით დაწესებული უქმე დღეებით;

ე) მოითხოვოს დამსაქმებლისაგან შრომის ანაზღაურების დროული გადახდა;

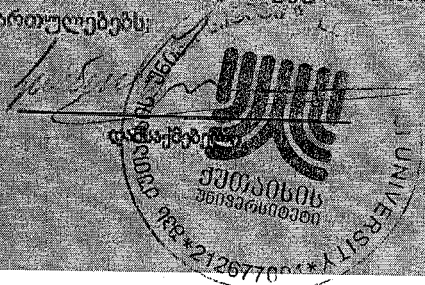
ვ) ჩარევის გარეშე განახორციელოს სწავლება და სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობა;

ზ) საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში, დამოუკიდებლად განსაზღვროს სასწავლო კურსის პროგრამების (სილაბუსების) შინაარსი, სწავლების მეთოდები და საშუალებები;

თ) მონაწილეობა მიიღოს პროფესიული განვითარების პროგრამებსა და სხვა სახის პროექტებში, როგორც უნივერსიტეტის ფარგლებში, ასევე მის ფარგლებს გარეთ.

4. დასაქმებული ვალდებულია:

ა) გაეცნოს უნივერსიტეტის მისიას, ხედვას, დირექტულებებსა და სტრატეგიულ მიმართულებებს;



*[Handwritten signature]*  
დასაქმებული

4. დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

5. დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცივებული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის აქვს გადასახდელი.

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

7. 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 პროგრამითა და მიმდინარე სექტორისათვის შედგენილი აკადემიური კალენდრის შესაბამისად.

2. ზეგანაკვეთური სამუშაო დაიშვება საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში.

**მუხლი 8. შვებულება**

1. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით - წელიწადში სულ მეტირე 15 კალენდარული დღით.

2. შვებულება დასაქმებულს შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის საღებო პერიოდისგან თავისუფალ დროს.

3. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი. შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შეილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.

**მუხლი 9. მივლინება**

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

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

3. დამსაქმებლის მიერ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული ვადის გადაჭეუბის შემთხვევაში მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლად.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯები.



*[Handwritten Signature]*  
დასაქმებული

**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 ახალშობილბარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვანის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.

3. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიხსენიება მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის შიგნით სამუშაოს შესრულება დროის იმ მოსაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება მის სამუშაო დროს.

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

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

1. შრომითი ურთიერთობების შეჩერების საფუძვლებია:

ა) გაფიცვა;

ბ) ლოკაუტი;

გ) აქტიური ან/და პასიური ხარბივენი უფლების განხორციელება;

დ) საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგანმომიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება;

ე) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა;

ვ) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა;

ზ) შევსდება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო. შევსდება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შევსდება ბავშვის მოვლის გამო;

თ) ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და თჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, თუ მას აღარ შეუძლია სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება. მაგრამ წელიწადში არაუმეტეს 30 კალენდარული დღისა;

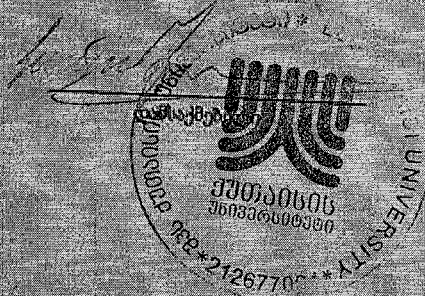
ი) დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს;

კ) კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობაც წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს;

ლ) ანაზღაურების გარეშე შევსდება;

მ) ანაზღაურებადი შევსდება;

2. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:



*[Handwritten Signature]*  
დასაქმებული

- ა) მხარეთა მიერ ახალი ხელშეკრულების დადება, რომლითაც ძალადაკარგულად იქნება გამოცხადებული წინამდებარე ხელშეკრულება;
- ბ) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აღვილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- გ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- დ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
- ე) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის ხაზუმათს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;
- ვ) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;
- ზ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შესაბამისობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;
- თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის მინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;
- ი) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის მინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის მინაგანაწესით 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 შევსება;
- ლ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამოიციხავს;
- მ) სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაუიცივის 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 "ვ" ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების



*[Handwritten Signature]*  
დასაქმებული

შენწყვეტისას, მხარე ვალდებულია არაუგვიანეს 30 კალენდარული დღით ადრე გაავრთხილოს მეორე მხარე წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის გზით.

2. დასაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

3. დასაქმებულს უფლება აქვს 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დასაქმებლის დასაბუთებული გადაწყვეტილება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გასაჩივრების ვადა ათოვლესა დასაქმებულისთვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გაიწიების მომენტიდან.

4. თუ დასაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დასაქმებულის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

**მუხლი 13. შრომითი დავის განხილვა და გადაწყვეტა**

1. მხარეთა შორის დავა გადაწყდება მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.

2. სებისმიერი ის საკითხი, რომელიც არ არის რეგულირებული წინამდებარე ხელშეკრულებით, შესაძლებელია გადაწყდეს მხარეთა ურთიერთ მოლაპარაკების გზით;

3. მხარეთა შორის წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემთავსებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დასაქმებულსა და დასაქმებულს შორის პირდაპირ მოლაპარაკებებს;

4. შემთავსებელი პროცედურების დაწყების შესახებ მხარე მეორე მხარეს უგზავნის წერილობით შეტყობინებას; სადაც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მოთხოვნები;

5. მეორე მხარე ვალდებულია, წერილობითი შეტყობინება განიხილოს და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მხარეს შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში;

6. წარმომადგენლები ან მხარეები იღებენ წერილობით გადაწყვეტილებას, რომელიც ხდება არსებული შრომითი ხელშეკრულების საწილი;

7. თუკი წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში შეთანხმება ვერ იქნა მიღებული, ან თუ მხარემ თავი აარიდა შემთავსებელ პროცედურებში მონაწილეობას, მეორე მხარეს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

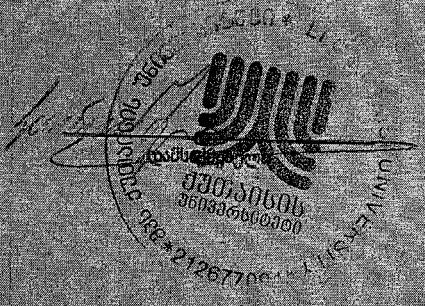
**მუხლი 14. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ხელშეკრულება მოქმედებს 2 (ორი) წლის ვადით.**

დასაქმებელი  
დასაქმებული

საქართველოს უნივერსიტეტი  
UNIVERSITY OF GEORGIA  
საქართველოს უნივერსიტეტი  
UNIVERSITY OF GEORGIA  
საქართველოს უნივერსიტეტი  
UNIVERSITY OF GEORGIA

**მუხლი 15. სხვა პირობები**

1. უნივერსიტეტის შინაგანაწესი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ნაწილს და პირი ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერით ადასტურებს, რომ დასაქმებულმა უზრუნველყო მისთვის აღნიშნული დოკუმენტის გაცნობა წინამდებარე ხელშეკრულების გაფორმებამდე.
2. ხელშეკრულება შედგებიდა ორი თანაბარი თურთაული ძალის მქონე ეგზემპლარად, თითოეული ეგზემპლარი გადაეცემა ხელშეკრულების მოსაწილე თითოეულ მხარეს.
3. საკითხები, რაც არ არის რეგულირებული ამ ხელშეკრულებით წესრიგდება საქართველოს შრომის კოდექსით.



*[Handwritten Signature]*  
დასაქმებული