შრომის ხელშეკრულება N 270

ქ. ქუთაისი 17.11.2020 წელი

მუხლი 1. ზოგადი დებულებანი

ერთი მხრივ, შპს „ქუთაისის უნივერსიტეტი" (ს/კ 212677094) (შემდგომში - „უნივერსიტეტი" ან „დამსაქმებელი") წარმოდგენილი მისი რექტორის, ლაშა კანდელაკიშვილის სახით და მეორე მხრივ, მოქალაქე, **ზვიადი სვანაძე** პირადი ნომერი **60001123398** (შემდგომში „დასაქმებული" ან „ლექტორი"), ვდებთ წინამდებარე ხელშეკრულებას შემდეგზე:

მუხლი 2. ხელშეკრულების საგანი

ეს ხელშეკრულება აწესრიგებს დამსაქმებელსა 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 მიიღება სამუშაოდ მოწვეული ლექტორის თანამდებობაზე;
2. დასაქმებულის თანამდებობისადმი წამოყენებული 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. დამსაქმებელი 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;

დამსაქმებელი

დასაქმებული

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

ე) უნივერსიტეტის სამართლებრივი აქტებით განსაზღვრულ შემთხვევებში, წაახალისოს 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, ღირებულებებსა და სტრატეგიულ მიმართულებებს;

ბ) დაიცვას უნივერსიტეტის დებულებისა და შინაგანაწესის მოთხოვნები;

დამსაქმებელი

ქუთაისის უნივერსიტეტი * LLC KUTAISI UNIVERSITY * 212677094

დასაქმებული

გ) დაიცვას ეთიკისა და დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ნორმები;

დ) საგანმანათლებლო პროგრამის შესაბამისად, სრულყოფილად განახორციელოს სტუდენტთა სწავლება საუნივერსიტეტო კურიკულუმის, სასწავლო პროცესის რეგულირების წესისა და მის მიერ შედგენილი სილაბუსის შესაბამისად; შესაბამის სფეროში მიმდინარე ცვლილებების კვალდაკვალ, პერიოდულად განაახლოს სასწავლო კურსის შინაარსი და სრულყოს მისი სწავლების მეთოდები;

ე) ლექციაზე, სამუშაო ჯგუფში, პრაქტიკულ/ლაბორატორიულ მეცადინეობაზე გამოცხადდეს დროულად და სათანადოდ მომზადებული, არ დაუშვას ლექციის, პრაქტიკული მეცადინეობის დროზე ადრე დასრულება ან გაცდენა არასაპატიო მიზეზით;

ვ) პირადად შეასრულოს სამუშაო, გაუძღვეს სასწავლო პროცესს და უხელმძღვანელოს სტუდენტის სასწავლო და სამეცნიერო-კვლევით მუშაობას;

ზ) უზრუნველყოს საგამოცდო საკითხების დროული შედგენა და საგამოცდო ცენტრისთვის მიწოდება, სტუდენტთა ნამუშევრების წაღება/შესწორება/დაბრუნება, ქულების ბაზაში დროულად ასახვა, საკონსულტაციო საათების ჩატარება „საგამოცდო პროცესის ადმინისტრირების წესის" შესაბამისად;

თ) გაუფრთხილდეს სამსახურეობრივი 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 მესამე პირის ინტერესებს.

მუხლი 6. შრომის ანაზღაურება

1. საგანმანათლებლო პროგრამის შესაბამისად, ყოველი საკონტაქტო საათის შესრულებისათვის დამსაქმებელი დასაქმებულს უხდის ანაზღაურებას ერთ აკადემიურ საათში **38.26** ლარს, (საკონსულტაციო საათებისთვის, ასევე საგამოცდო საკითხების მომზადებისთვის და ნაშრომების გასწორებისთვის დახარჯული დროის ანაზღაურება გათვალისწინებულია აკადემიურ/საკონტაქტო საათებისთვის განსაზღვრულ საათობრივ ანაზღაურებაში).

2. ხელფასი მოიცავს საშემოსავლო გადასახადს, ასევე, დასაქმებული პირის საპენსიო სქემაში მონაწილეობის 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.

დამსაქმებელი

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 გაცემული 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 სემესტრისათვის 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 მცირე 15 კალენდარული დღით.

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

3. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად 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 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.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯები.

მუხლი 10. ზეგანაკვეთური სამუშაო

დამსაქმებელი

ქუთაისის უნივერსიტეტი KUTAISI UNIVERSITY *212677094*

დასაქმებული

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 მონაკვეთში, 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 ურთიერთოების შეჩერების საფუძვლებია:

ა) გაფიცვა;

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 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 შვებულება;

მ) ანაზღაურებადი შვებულება.

2. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:

ა) მხარეთა მიერ ახალი ხელშეკრულების დადება, რომლითაც ძალადაკარგულად იქნება გამოცხადებული წინამდებარე ხელშეკრულება;

დამსაქმებელი

დასაქმებული

ქუთაისის უნივერსიტეტი * LLC KUTAISI UNIVERSITY * 212677094

Scanned with CamScanner

ბ) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

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 გამორიცხავს;

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", "ზ", "კ" ან "პ" ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, მხარე ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს მეორე მხარე წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის გზით.

LLC KUTAISI UNIVERSITY
ქუთაისის უნივერსიტეტი
212677094

დამსაქმებელი

დასაქმებული

Scanned with CamScanner

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 მონაკვეთში, 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 ურთიერთოების შეჩერების საფუძვლებია:

ა) გაფიცვა;

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 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 შვებულება;

მ) ანაზღაურებადი შვებულება.

2. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:

ა) მხარეთა მიერ ახალი ხელშეკრულების დადება, რომლითაც ძალადაკარგულად იქნება გამოცხადებული წინამდებარე ხელშეკრულება;

დამსაქმებელი

დასაქმებული

Scanned with CamScanner

1. უნივერსიტეტის შინაგანაწესი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ნაწილს და პირი ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერით ადასტურებს, რომ დამსაქმებელმა უზრუნველყო მისთვის აღნიშნული დოკუმენტის გაცნობა წინამდებარე ხელშეკრულების გაფორმებამდე.

2. ხელშეკრულება შედგენილია ორი თანაბარი იურიდიული ძალის მქონე ეგზემპლარად თითოეული ეგზემპლარი გადაეცემა ხელშეკრულების მონაწილე თითოეულ მხარეს.

3. საკითხები, რაც არ არის რეგულირებული ამ ხელშეკრულებით წესრიგდება საქართველოს შრომის კოდექსით.

დამსაქმებელი

დასაქმებული

Scanned with CamScanner