

ქ. ქუთაისი

25.11.2020 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, რუსუდან მიქაუტაძე პირადი ნომერი 60001052564 (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**

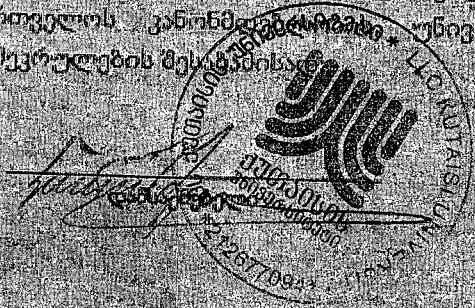
1. დასაქმებული მიაღებს სამუშაოდ მოწვეული ლექტორის თანამდებობაზე;
2. დასაქმებულის თანამდებობისადმი წამოყენებული მოთხოვნები განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობის, უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესებისა და ამ ხელშეკრულების შესაბამისად.

**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 კანონმდებლობით უნივერსიტეტის სამართლებრივი აქტებისა და ამ ხელშეკრულების შესაბამისად.



\_\_\_\_\_

დასაქმებული

გ) დაადგინოს შრომის მინიჭანაწიხი და მოსიხიფის დასაქმებულს მისი შესრულება;  
დ) კანონით დადგენილ შემოსევებში, დააჯლოს დასაქმებულს 'ხეგანა, გეოლოგიური სამუშაოს შესრულება;

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

ვ) პერიოდულად გააკონტროლოს დასაქმებულის სამუშაოს შესრულების ძროიქხი.  
2. დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა) გააცნოს დასაქმებულს დაწესებულებაში მოქმედი სორმები და აცნობოს მას ამ სორმებში 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 საუნდერსიტეტო 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;

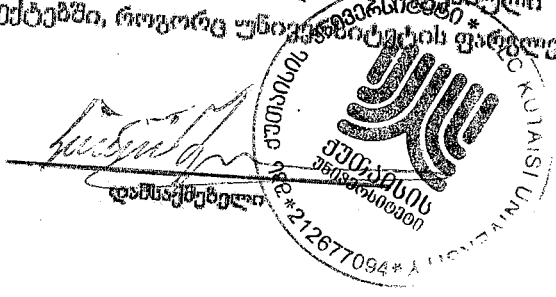
დ) ისარგებლოს საქართველოს შრომის კოდექსით დაწესებული უქმე დღეებით;

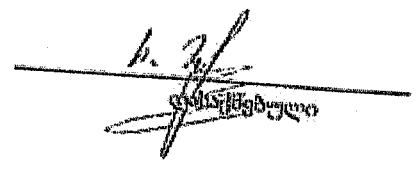
ე) მოითხოვოს დამსაქმებლისაგან შრომის ანაზღაურების დროული გადახდა;

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) მოწაწილეობა მიიღოს უნივერსიტეტის ფარგლებში, ასევე მის ფარგლებს გარეთ, პროექტებში, როგორც უნივერსიტეტის ფარგლებში, ასევე მის ფარგლებს გარეთ.

  
დამსაქმებელი

  
დასაქმებული

ა) ქვედა მხარის ძალადობის ან/და თვითმხარის ძალადობის მსგავსი მოვლენების მიხედვით, კოლექტიური მოთხოვნა, თუ მას აღარ შეესაბამება სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება, მგვირამ წელიწადში ათჯერჯერ 30 კალენდარული დღისა;

ბ) დროებითი შრომისუწყობლობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება "ზედიზედ" 40 კალენდარულ დღეს, ან ი თვის განსაკუთრებით ხაერით ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს;

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

დ) ანაზღაურების გარეშე შეცვლა;

ე) ანაზღაურებადა შეცვლა;

2. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:

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

ბ) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელია 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;

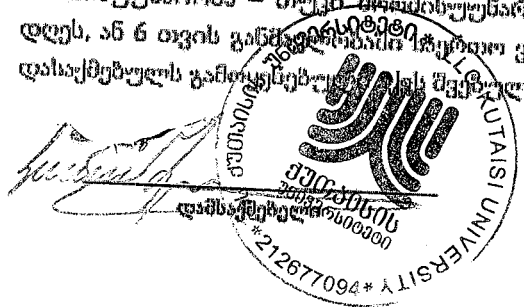
ვ) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

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 ვალდებულებების უხეში დარღვევა;

ი) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების 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 ზონა;

კ) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა - თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება "ზედიზედ" 40 კალენდარულ დღეს, ან ი თვის განსაკუთრებით ხაერით ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულის განთავსება უნდა შეცვალა;



Handwritten signature and the printed text 'დასაქმებული' (Employee).



2. ხელდება მოიკვს სამსახურლო ვადასხად, აქვე დასაქმებულა მონს სამუშაო ხელშეშო მინაწილეობის მქონეკეცხა, საქმნაო დახარეცხა, მონსის ანგარიშსწორეცხე მორეცხაოხ დასაქმებულას ხელეახადის ასეცხს დასაქმებულა.

3. თანხის ვადისდა განხორეცხედაქნა დასაქმებულას მორ დასაქმებულას ხელეახადის ანგარიშზე ვადარეცხეოთ, უნადორ ანგარიშსწორეცხის გნაო, იეცხს ურადეო, მონსის ანგარიშსწორეცხეოთ თეცხს მომეცხსო თეცხს 10 რეცხეცხა.

4. დასაქმებულა ვადებულა, სეზონსეცხო ანაზღაურეცხის იეცხს ანგარიშსწორეცხის დაეოზეცხის ურადეო დღისათეცხის ვადეახადის დასაქმებულას დაეოზეცხეოთ თანხის საე პროეცხეცხი.

5. დასაქმებულას უფლება აქვს დასაქმებულას მონსით ანაზღაურეცხადის დაეოზეცხის ხელშეშად ვადეცხეოთ თანხა ან სეზონსეცხო ხელე თანხა, მონსეოცხ მონსით ურადეოთ თეცხს განომდინარე, მონსოცხს აქვს ვადახადეო.

6. მონსით ანაზღაურეცხიდან ერადეოთად დაეცხიოცხის საეოთს იდენობა არ უნდ- აღემატეოთდეს მონსის ანაზღაურეცხის 50 პროეცხეცხს.

7. მონსით ურადეოთის შეწყეცხისას, დასაქმებულა ვადებულა დასაქმებულათ მონსადინოს სახეოთ ანგარიშსწორეცხა არა უგეიანეს 7 კალენდარული დღისა.

**მუხლი 7. სამუშაო დრო და დასვენების დრო**

1. დასაქმებულას სამუშაო დრო და დასვენების დრო განისაზღვრეცხა შეცხაოთ საგანმანათლეშლო პროგრამითა და მომდინარე სემესტრისათეცხის შედგენილი კალენდარი კალენდრის შეცხაბისად.

2. ზეგანაკვეთური სამუშაო დაიშეცხა საქაროველოს მონსის კოდეცხით ვადეოთისწინებულ შემოსეცხეცხში.

**მუხლი 8. შვებულება**

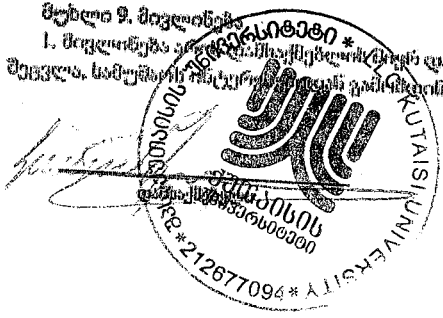
1. დასაქმებულას უფლება აქვს ისარეცხლოს ანაზღაურეცხის ვარეშე შვებულეშით - წელეოცხში სულ მდორე 15 კალენდარული დღით.

2. შვებულება დასაქმებულას შეიძლეცხა მიეცხს სამუშაო წლის სალეცხო პერიოდისგან თადისუვად დროს.

3. შვებულებაში არ ითვლეცხა დროეცხითი მონსისულენარობის პერიოდი, შვებულება ზეცხვას მოვლის გამო, შვებულება ასალმობილის შეილად აეცხანის გამო და დამატეოთი შვებულება ზეცხვას მოვლის გამო.

**მუხლი 9. მივლინება**

1. მივლინება არეცხა დასაქმებულას მორ დასაქმებულას სამუშაო ადგილის დროეცხით შეეცხა, სამუშაოს რადეოცხის თეცხს გამომდინარე.



*[Handwritten signature]*  
დასაქმებულა

2. დასაქმებლის მიერ დასაქმებულის მოვლისუნარი ვაჭარდება ან მოაჩვენებს შრომითი ხელშეკრულების ძირითების შეცვლად, იმ მოვლისუნარის ბუნობით ან აღქმისუნარი ვაჭარდება -15 კალენდარულ დღეს.

3. დასაქმებლის მიერ ან მისი მემკვიდრის მიერ 2 პუნქტით გათვალისწინებული ვადის გადამსვლის შემთხვევაში მოიხსნება შრომითი ხელშეკრულების ძირითების შეცვლად.

4. დასაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულის მოვლისუნარიან 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 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 ურთიერთობების შეჩერების საფუძვლებია:

ა) გაფიცვა;

ბ) ლოკაუტი;

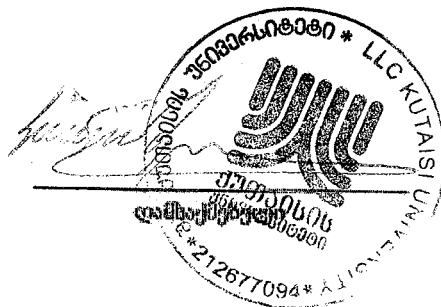
გ) აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;

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

ე) სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა;

ვ) სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა;

ზ) შევსებულია ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის ვადი, შევსებულია ახალშობილის შვილად აყვანის ვადი და დამატებითი შევსებულია ბავშვის მოვლის ვადი;



Handwritten signature and the text 'დასაქმებული' (Employee).

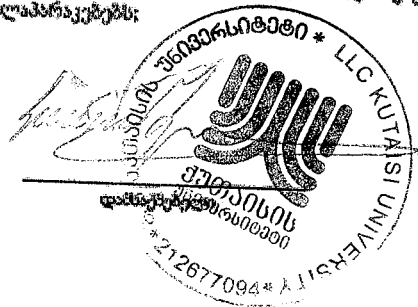
- ლ) სასამართლო განჩინების ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შეყვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამოთავსებს;
- მ) სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფორმების უკანონოდ ცნობის შესახებ;
- ნ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;
- ო) 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", "ე" ან "ვ" ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, მხარე ვალდებული არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს მეორე მხარე წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის გზით.
2. დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგინიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასახულოს 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 გაცემის მომენტიდან.
4. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგინიდან 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.

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

1. მხარეთა შორის დავა გადაწყდება მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად;
2. წინამდებარე იმ საკითხი, რომელიც არ არის რეგულირებული წინამდებარე ხელშეკრულებით, შესაძლებელია გადაწყდეს მხარეთა ურთიერთ მოლაპარაკების გზით;
3. მხარეთა შორის წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემთანხმებული პრივილეგიებით, რაც ვულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირ მოლაპარაკებებს;



*Handwritten signature*  
 \_\_\_\_\_  
 დასაქმებული

4. შესაბამისი ტექნიკური მოთხოვნების დასრულების შემდეგ მხარე მუდმივ მასშტაბზე უზრუნველს წარდგინით ტექნომონიტინგის ხადაც სურვილი უნდა იყოს განხორციელებული დაცვა წარმოების საფრთხელო და მათი აღკვეთა;

5. მუდმივ მხარე კვლავ უნდა წარდგინით ტექნომონიტინგის განხორციელება და თავისი ვალდებულებები წარდგინით აცხადოს მხარეს ტექნომონიტინგის მიღების 10 კალენდარული დღის განმავლობაში;

6. წარმომადგენლებმა ასევე უნდა იღებონ წარდგინით ვადამდებობის, რამდენიმე სურვილი ახდენდეს მხარისა და ხელშეკრულების საქონლი;

7. თუკი წარდგინით ტექნომონიტინგის მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში მოახსენებენ ვერ იქნა ძალში, ასევე მხარეს თუკი აარიდა შესაბამისი ვადამდებობის ვალდებულებები, მუდმივ მხარეს უფლება აქვს მხარის სასამართლოს, საქართველოს კონსტიტუციური სასამართლოს დასაბუთებული წესით.

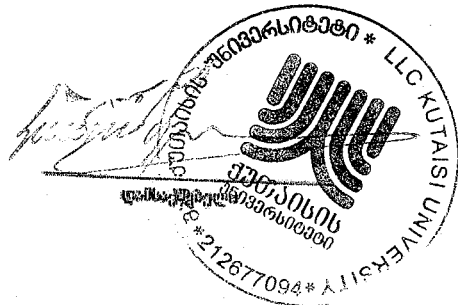
**მუხლი 14. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა**  
ხელშეკრულება მოქმედებს 2 (ორი) წლის ვადით.

**მუხლი 15. სხვა პირობები**

1. უნივერსიტეტის შინაგანაწესი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ნაწილს და პირი ხელშეკრულებასზე ხელის მოწერით ადასტურებს, რომ დათანხმებულა უზრუნველყო მხარის აღნიშნული დოკუმენტის გაცნობა წინამდებარე ხელშეკრულების გაფორმებამდე.

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

3. საკითხები, თავ არ არის რეგულირებული ამ ხელშეკრულებით წესდებება საქართველოს შრომის კოდექსით.



Handwritten signature and a horizontal line.