

ქ.ქუთაისი

მუხლი 1. ზოგადი დებულებანი
ერთი მხრივ შპს „ქუთაისის უნივერსიტეტი“ (ს/კ 212677094), (შემდგომში „უნივერსიტეტი“ ან „დამსაქმებელი“) წარმოდგენილი მისი რექტორის გოჩა თუთბერიძის სახით და მეორე მხრივ მოქალაქე თინათინ კოსტავა პირადი ნომერი N (შემდგომში „დასაქმებული“) ვდებთ წინამდებარე ხელშეკრულებას გამოსაცდელი ვადით შემდეგზე:

მუხლი 2. ხელშეკრულების საგანი
წინამდებარე ხელშეკრულება აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომით-სამართლებრივი ხასიათის ურთიერთობას დასაქმებულის მიერ უნივერსიტეტში ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის სპეციალისტის თანამდებობაზე ყოფნის პერიოდში.

მუხლი 3. დასაქმებულის თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე
დასაქმებულის თანამდებობისადმი წამოყენებული მოთხოვნები განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობის, უნივერსიტეტის დებულების, შინაგანაწესის, თანამდებობისთვის გათვალისწინებული სამუშაო აღწერილობის, სხვა სამართლებრივი აქტებისა და ამ ხელშეკრულების შესაბამისად.

მუხლი 4 . სამუშაო ადგილი
1. დასაქმებულის სამუშაო ადგილად მხარეთა შეთანხმებით განისაზღვრება ქ. ქუთაისი მისამართი, წერეთლის ქ. N13
2. მხარეთა შეთანხმებით, შესასრულებელი სამუშაოს სახიდან გამომდინარე, დასაშვებია დასაქმებულმა დაკისრებული მოვალეობა, რომელიც მის სამსახურებრივ უფლებამოსილებას უკავშირდება შეასრულოს სამუშაო ადგილის გარეთ.

მუხლი 5. მხარეთა უფლება-მოვალეობანი
1. დამსაქმებელი უფლებამოსილია:
ა) შეამოწმოს დასაქმებულის მიერ წარდგენილი ინფორმაციის სისწორე;
ბ) მოსთხოვოს დასაქმებულს მასზე დაკისრებული სამუშაოს ხარისხიანად შესრულება, მისი თანამდებობისთვის გათვალისწინებული სამუშაო აღწერილობის, უნივერსიტეტის სამართლებრივი აქტებისა და ამ ხელშეკრულების შესაბამისად;

ქ. კოსტავა
დამსაქმებული



თ. კოსტავა
დასაქმებული

გ) დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და მოთხოვოს დასაქმებულს მისი შესრულება;
დ) კანონით დადგენილ შემთხვევებში დაავალოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება;

ე) უნივერსიტეტის სამართლებრივი აქტებით დადგენილ შემთხვევებში გამოიყენოს მის მიმართ, როგორც დისციპლინური, ასევე სხვადასხვა წამახალისებელი 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) გადაუხადოს დასაქმებულს კუთვნილი ანაზღაურება დათქმულ დროში;

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, რომლებმაც შესაძლებელია ზემოქმედება მოახდინოს 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 მისი 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.

4. დასაქმებული ვალდებულია:

ა) დაიცვას უნივერსიტეტის დებულებისა და შინაგანაწესის მოთხოვნები;

ბ) დაიცვას ეთიკისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმები;

გ) პირადად შეასრულოს სამუშაო, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში ხელი შეუწყოს უნივერსიტეტის სხვა დასაქმებულთა მიერ ფუნქციების შეუფერხებლად შესრულებას;

დ) გაუფრთხილდეს სამსახურეობრივი მოვალეობის შესასრულებლად მისთვის გადაცემულ საჭირო მატერიალურ ფასეულობებს;



დამსაქმებული

ე) 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. დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება, მხარეთა შეთანხმებით განისაზღვრება თვეში 700 (შვიდასი) ლარის ოდენობით.
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 5 რიცხვისა.
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. სამუშაო დრო ადმინისტრაციული პერსონალისთვის განისაზღვრება ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით.
2. დაწესებულების დასვენების დრო განისაზღვრება დაწესებულების შინაგანაწესით და საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.

მუხლი 8. შვებულება

1. დასაქმებულს ანაზღაურებადი შვებულება შეიძლება მიეცეს დამსაქმებელთან შეთანხმებით. დასაქმებულს ეძლევა შვებულება ანაზღაურების გარეშე 15 კალენდარული დღის განმავლობაში.
2. 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.



დასაქმებული

3. 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.

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 ახალნაშობიარები 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 საფუძველებია:

ა) გაფიცვა;

ბ) ლოკაუტი;

გ) აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;

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



თ. კოსტავა

დასაქმებული

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. დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები.

მუხლი 12. შრომითი დავის განხილვა და გადაწყვეტა

1. მხარეთა შორის დავა გადაწყდება მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად;

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

3. მხარეთა შორის წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირ მოლაპარაკებებს .

4. შემათანხმებელი 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 ნაწილი .

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



Handwritten signature in blue ink: *თ. კოსტავა*

დასაქმებული

მუხლი 13. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

ხელშეკრულება დადებულია ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადით.

მუხლი 14. სხვა პირობები

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.

დამსაქმებელი:

გოჩა თუთბერიძე

დასაქმებული:

თინათინ კოსტავა



თ. კოსტავა
დასაქმებული