

25.06.2021 წელი

ქ. ქუთაისი

მუხლი 1. ზოგადი დებულებანი
ერთი მხრივ, შპს „ქუთაისის უნივერსიტეტი“ (ს/კ 212677094) (შემდგომში - „უნივერსიტეტი“ ან „დასაქმებელი“) წარმოდგენილი მისი რექტორის, გოჩა თუთბერიძის სახით და მეორე მხრივ, მოქალაქე, ირინე უკლება პირადი ნომერი 01011012832 (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) დააშინოს შრომის შინაგანაწესი და მოსთხოვოს დასაქმებულს მისი შესრულება;



დასაქმებული

ბ) დაიცვას ინვესტიციის დეტალები და მიზანგანების მოთხოვნები;
გ) დაიცვას ქაიკისა და დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ნორმები;
დ) საგანმსაბულო პროგრამის შესაბამისად, სრულყოფილად განაორციელოს სტრუქტურის სწავლება სავსეკონსტიტუტო კურიკულუმის, სასწავლო პროცესის რეგულირება ქაიკისა (და მისი მიერ შედგენილი სიღამების შესაბამისად, შესაბამის სფეროში მიზანდარეული ინსტიტუტის კვალიდაცვალო მერიოდულად განაბლოს სასწავლო კურსის შინაარსი და სრულყოფის მისი სწავლების შეთადები;

ე) ლექციაზე, სამუშაო ჯგუფში პრაქტიკულ/ლამბორატორიულ მეცადინეობაზე გამომცხადდეს დროულად და სათანადოდ მომზადებული, არ დაუმეას ლექციის პრაქტიკული ტექნიკის/ინსტიტუტის დროზე ადრე დასრულება ან გაიდენა არასაბატიო მიზეზით;

ვ) ძირადად შესრულოს სამუშაო, გაუბლეს სასწავლო პროცესს და უბელმზდუნელოს სტრუქტურის სასწავლო და სამეცნიერო კვლეით მუშაობას;

ზ) ცხროესკელის საგამოცდო საკითხების დროული შედგენა და საგამოცდო ცესტრისიციის მიწოდება, სტუდენტთა ნამუშევრების წაღება/შეწორება/დაბრუნება, ქულების ჩაჩაშს დროულად ასახვა, საკონსულტაციო საათების ჩატარება, საგამოცდო პროცესის ადმინისტრირების წესის შესაბამისად;

თ) გაეფროსილდეს სამსახურეობრივი მოვალეობის შესასრულებლად საჭირო, მისთვის გადაცემული მატერიალურ რესურსებს;

ი) დაეუფოს/ხელავ აცნობის დამსაქმებელს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რამაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში, ან საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ან მისივე მიზნის ისტორებს.

მუხლი 6. შრომის ანაზღაურება

1. საგანმსაბულო პროგრამის შესაბამისად, ყოველი საკონტაქტო საათის შესრულებისათვის დამსაქმებელი დასაქმებულს უბდის ანაზღაურებას ერთ აკადემიურ საათში 56,25 ლარს, (საკონსულტაციო საათებისთვის, ასევე საგამოცდო საკითხებს მიმწადებისთვის და ნაშრომების გასწორებისთვის დაბარჯული დროის ანაზღაურება გათვალისწინებულია აკადემიურ/საკონტაქტო საათებისთვის განაზღვრულ საათობრივ ანაზღაურებაში).

2. ხელფასი მოიცავს სამუშაოვლო გადასახადს, ასევე, დასაქმებული პირის საპენსიო სქემაში მონაწილეობის შემთხვევაში, საპენსიო დანარიებს, რომლის ანაზღაურებამაც ხელფასთან დასაქმებულის ხელფასიდან აბდენს დამსაქმებელი.

3. თანხის გადახვა განხორციელდება დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის საბუღალსო ასკანონზე გახორციელებული უნაღლო ანგარიშწორების გზით, თვეში ერთხელ, პროცენტის ანაზღაურებასთან ერთად, თვის 10 რიცხვსა.



დამსაქმებელი

შესრულება:

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

ვ) პერიოდულად გააკონტროლოს დასაქმებულის სამუშაოს შესრულების პროცესი.

2. დასაქმებული ვალდებულია:

ა) გააცნოს დასაქმებულს დაწესებულებაში მოქმედი ნორმები და აცნობოს მას ამ ნორმებში შეტანილი სტრუქტურული ცვლილებების 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 ამოწურავი 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 პროგრამებში და სხვა სახის პროექტებში, როგორც უნივერსიტეტის ფარგლებში, ასევე მის ფარგლებს გარეთ.

4. დასაქმებული ვალდებულია:

ა) დაიცვას უნივერსიტეტის მისიას, ხედვას, ღირებულებებსა და სტრატეგიულ მიზანობებს;



დასაქმებული

დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადასადგომი დასჯის სახით
პროცენტი.

5. დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურებიდან დაეცეს 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 საღებჭო 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.

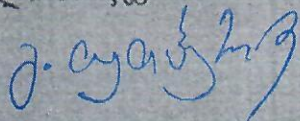
მუხლი 9. მივლინება

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.



დამსაქმებელი


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 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 საფუძვლებია:

ა) გაფიცვა;

ბ) ღოკაუტი;

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

მ) ანაზღაურებადი შევსებულია.

2. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:



_____ დასაქმებული

1. შესაქმნელია მიერ არაღი ხელშეკრულების დადება, რომლითაც ძალადაკარგულად იქნება
გამოცემული სამსახურზე ხელშეკრულება;

2. გასაქმებული გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები,
რომელთა გამოყენებაც ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

3. გასაქმებული ხელშეკრულების ვადის გასვლა;

4. გასაქმებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;

5. გასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით წერილობითი
პეტაქსის საფუძველზე დატოვება;

6. გასაქმებულის წერილობითი შეთანხმება;

7. გასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ
გამოცემულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

8. გასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან
კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების
უკმაყოფირობა;

9. გასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან
კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების
უკმაყოფირობა. გასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა
ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და
შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე
ხარისხი;

10. იმ შემთხვევაში ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი
შრომისუუნარობა - თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ
დღეს, ან იმთვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე,
გასაქმებულს გამოყენებული აქვს შვებულება;

11. საქართველოში განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც
საქმის შესრულების შესაძლებლობას გამოიტყვებს;

12. საქართველოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის
უკმაყოფირობის შესახებ;

13. გასაქმებული ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;

14. გასაქმებული იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;

15. სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების
შეწყვეტას.

მუხლი 12. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

1. გასაქმებული ხელშეკრულების მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტის "ბ", "ზ", "კ" ან "ვ"
პუნქტის შესაბამისად დადებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების



დასაქმებული

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.

მუხლი 13. 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 შემთანხმებული პროცედურებით, რაც გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირ მოლაპარაკებებს;

4. შემთანხმებული 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 შემთანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, მეორე მხარეს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 14. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

ხელშეკრულება მოქმედებს 2 (ორი) წლის ვადით.



დასაქმებული