

ქ.ქუთაისი

20 / 07 / 2020

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 ნიკოლოზ ჩიხლაძე პირადი ნომერი N 60002011635 (შემდგომში „დასაქმებული“) ვდებთ წინამდებარე ხელშეკრულებას შემდეგზე:

მუხლი 2. ხელშეკრულების საგანი

წინამდებარე ხელშეკრულება აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომით-სამართლებრივი ხასიათის ურთიერთობას დასაქმებულის მიერ უნივერსიტეტში ჟურნალის რედაქტორის 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;
- გ) დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და მოსთხოვოს დასაქმებულს მისი შესრულება;


დამსაქმებელი


დასაქმებული


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;

ე) დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რამაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში, ან საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ან მესამე პირის ინტერესებს.



დასაქმებული

მუხლი 6. შრომის ანაზღაურება

1. დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება, მხარეთა შეთანხმებით განისაზღვრება თვეში 500 (ხუთასი) 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 უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში 24 სამუშაო დღით, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – წელიწადში 15 კალენდარული დღით.
2. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.
3. მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენება.
4. დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების



დასაქმებული

საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში – ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.

5. 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 გადაძეგვის 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 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:

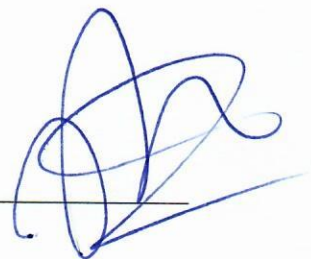
ა) გაფიცვა;

ბ) ლოკაუტი;

გ) აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება;



დასაქმებული



დ) საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამომიებო, 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;

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 ან შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40



დასაქმებული

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 “ვ” ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, მხარე ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს მეორე მხარე წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის გზით. დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. დამსაქმებელი უფლებამოსილია წინამდებარე ხელშეკრულების მე-11 მუხლის მე-2 პუნქტის “ბ”, “ზ”, “კ” ან “ვ” ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

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;


დამსაქმებელი
7094


დასაქმებული

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.

მუხლი 14. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა
ხელშეკრულება მოქმედებს უვადოდ.

მუხლი 15. 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:

ლაშა კანდელაკიშვილი

დასაქმებული:

ნიკოლოზ ჩიხლაძე



დასაქმებული

5 ოქტომბერი 2020 წელი

ქ.ქუთაისი

მუხლი 1. ზოგადი დებულებანი

ერთი მხრივ, შპს ქუთაისის უნივერსიტეტი (შემდგომში „უნივერსიტეტი“ ან „დამსაქმებელი“) წარმოდგენილი მისი რექტორის, **ლაშა კანდელაკიშვილის** სახით და მეორე მხრივ, **ნიკოლოზ ჩიხლაძე** პირადი ნომერი N 600 020 116 35 (შემდგომში „დასაქმებული“ ან „აკადემიური პერსონალი“) ვდებთ წინამდებარე ხელშეკრულებას შემდეგზე:

მუხლი 2. ხელშეკრულების საგანი

ეს ხელშეკრულება აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომით-სამართლებრივი ხასიათის ურთიერთობას დასაქმებულის მიერ უნივერსიტეტში აკადემიური თანამდებობის დაკავების პერიოდში.

მუხლი 3. დასაქმებულის თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე

1. დასაქმებული მიიღება სამუშაოდ პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე;
2. დასაქმებულის თანამდებობისადმი წამოყენებული მოთხოვნები განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობის, უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესების, უნივერსიტეტის სხვა სამართლებრივი აქტებისა და ამ ხელშეკრულების შესაბამისად.


მუხლი 4. სამუშაო ადგილი

დასაქმებულის სამუშაო ადგილად, მხარეთა შეთანხმებით, განისაზღვრება ქ. ქუთაისი, მისამართზე - წერეთლის ქუჩა 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;
 - დ) კანონით დადგენილ შემთხვევებში, დაავალოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება;
 - ე) კანონითა და უნივერსიტეტის შიდა სამართლებრივი აქტებით დადგენილ შემთხვევებში, წახალისოს დასაქმებული და გამოიყენოს მის მიმართ წახალისების ღონისძიებანი;
 - ვ) უნივერსიტეტის შიდა სამართლებრივი აქტებით დადგენილ შემთხვევებში, გამოიყენოს დასაქმებულის მიმართ შესაბამისი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები;
 - ზ) პერიოდულად გააკონტროლოს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების პროცესი.


დამსაქმებელი


დასაქმებული


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, რომელიც 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) ხელი შეუწყოს აკადემიურ პერსონალს სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის განხორციელებაში;

თ) უზრუნველყოს დასაქმებულის ჩართვა საუნივერსიტეტო ცხოვრებაში.

3. აკადემიური პერსონალი უფლებამოსილია

ა) მოითხოვოს სამუშაო ადგილას შრომის უსაფრთხო პირობები;

ბ) მოითხოვოს და მიიღოს ამომწურავი ინფორმაცია სამუშაო პირობების, უნივერსიტეტისა და აკადემიური პერსონალის 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) თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, მონაწილეობა მიიღოს უნივერსიტეტის სასწავლო პროცესის მართვაში;

ზ) შიდა საუნივერსიტეტო აქტებით დადგენილი წესის შესაბამისად განახორციელოს სამეცნიერო აქტივობები;

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

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

4. აკადემიური პერსონალი ვალდებულია

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

ბ) დაიცვას უნივერსიტეტის დებულებისა და შინაგანაწესის მოთხოვნები;

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 არასაკმატო მიზეზით.



დამსაქმებელი

დასაქმებული

ვ) მონაწილეობა მიიღოს საგანმანათლებლო, კვლევით/შემოქმედებით და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში;

ზ) უზრუნველყოს საგამოცდო საკითხების დროული შედგენა და საგამოცდო ცენტრისთვის მიწოდება, სტუდენტთა ნამუშევრების წადება/შესწორება/დაბრუნება, ქულების ბაზაში დროულად ასახვა, საკონსულტაციო საათების ჩატარება „საგამოცდო 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 მესამე პირის ინტერესებს;

კ) პედაგოგიური დატვირთვის პარალელურად, დასაქმებული ვალდებულია განახორციელოს ყოველკვირეული კონსულტაციები სტუდენტებისათვის სასწავლო კურსის გარშემო, ასევე დარგის კვლევით პრობლემატიკაზე, კვირაში 1 საათის ოდენობით;

ლ) კეთილსინდისიერად, ჯეროვნად და დათქმულ დროს შეასრულოს მასზე დაკისრებული ვალდებულება. ასევე, შეასრულოს უშუალო ხელმძღვანელის მითითები, რაც უკავშირდება სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებას.

მუხლი 6. შრომის ანაზღაურება

1. საგანმანათლებლო პროგრამის შესაბამისად, ყოველი საკონტაქტო საათის შესრულებისათვის დამსაქმებელი დასაქმებულს უხდის ანაზღაურებას ერთ აკადემიურ საათში 42 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 დანარცხს, რომლის ბიუჯეტიდან ანგარიშწორებასაც დამსაქმებელი ახდენს დასაქმებულის ხელფასიდან;

3. თანხის გადახდა განხორციელდება დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სახელფასო ანგარიშზე გადარიცხვით, უნაღლო ანგარიშსწორების გზით, თვეში ერთხელ, არაუგვიანეს მომდევნო თვის 10 რიცხვისა;

4. დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის აქვს გადასახდელი;

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

6. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა.

მუხლი 7. სამუშაო დრო და დასვენების დრო

დამსაქმებელი



დასაქმებული



1. დასაქმებულის სამუშაო დრო და დასვენების დრო განისაზღვრება შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამით და მიმდინარე სემესტრისათვის შედგენილი აკადემიური კალენდრის შესაბამისად;

2. ზეგანაკვეთური სამუშაო დაიშვება საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში.

მუხლი 8. შვებულება

1. ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა განისაზღვრება საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად და შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების პერიოდის გათვალისწინებით.

2. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში 24 სამუშაო დღით, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – წელიწადში 15 კალენდარული დღით.

3. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ.

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

5. 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.

6. 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 ახალნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვნის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.



_____ დასაქმებული

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 ურთიერთობის 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;

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

დამსაქმებელი



დასაქმებული



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 შრომისუნარობა – თუკი შრომისუნარობის 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 “ზ”, “ზ”, “კ” ან “ვ” ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, მხარე ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს მეორე მხარე წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის გზით.

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 შემთანხმებელი 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;

დამსაქმებელი



დასაქმებული

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 შეთანხმებულ პროცედურებში მონაწილეობას, მეორე მხარეს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 14. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

ხელშეკრულება მოქმედებს დასაქმებულის უნივერსიტეტის პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე ყოფნის პერიოდით, უვადოდ.

მუხლი 15. 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. ის საკითხები რაც არ არის მოწესრიგებული წინამდებარე ხელშეკრულებით წესრიგდება საქართველოს შრომის კოდექსით.

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

დამსაქმებელი:

შპს ქუთაისის უნივერსიტეტი
(ს/კ 212677094)
რექტორი: ლაშა კანდელაკიშვილი

დასაქმებული:

პირადი № 600 020 116 35



Handwritten signature and blue circular stamp of the employee. Below the signature is the text 'დასაქმებული'.