



## შრომითი ხელშეკრულება № \_\_\_\_\_

ქ. ბათუმი

\_\_\_\_\_ 201 \_\_\_\_ წ.

### მუხლი 1. ხელშეკრულების მხარეები

- 1.1. შრომითი ხელშეკრულების (შემდგომში - ხელშეკრულება) მხარეები არიან: ერთის მხრივ შპს „ბათუმის ნავიგაციის სასწავლო უნივერსიტეტი“, წარმოდგენილი მისი რექტორის - პროფესორ პარმენ ხვედელიძის სახით (შემდგომში - „დასაქმებელი“), და მეორეს მხრივ მოქალაქე: \_\_\_\_\_ (შემდგომში „დასაქმებული“);
- 1.2. ხელშეკრულების მხარეების უფლებები და მოვალეობები რეგულირდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით, წინამდებარე ხელშეკრულებით, დასაქმებლის შინაგანაწესით, სასწავლო პროცესის და სხვა მარეგულირებელი დებულებით/წესებით;
- 1.3. დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობების პერიოდში მომზადებული პროგრამ(ებ)ის კომპონენტ(ებ)ის სილაბუს(ებ)ი წარმოადგენს/წარმოადგენენ ამ ხელშეკრულების შემადგენელ ნაწილს;
- 1.4. წინამდებარე ხელშეკრულების შემადგენელი ნაწილია დასაქმებლის შინაგანაწესი, უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების მარეგულირებელი დებულება (შემდგომში - პროგრამების განხორციელების დებულება), აკადემიური პერსონალის (აფლირებული პირი შემთხვევაში - ასევე აფლირებული აკადემიური პერსონალის) საქმიანობის მარეგულირებელი დებულებები/წესები და მითითებული დოკუმენტების დანართები;
- 1.5. წინამდებარე ხელშეკრულებით, დასაქმებლის შინაგანაწესით და სხვა მარეგულირებელი დებულებებით/წესებით გაუთვალისწინებული პირობების დადგომისას, ამ ხელშეკრულების მხარეები ხელმძღვანელობენ საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით.

### მუხლი 2. ხელშეკრულების საგანი. შესასრულებელი სამუშაო

- 2.1. აკადემიური პერსონალის შერჩევის მიზნით დასაქმებლის მიერ ჩატარებული ღია კონკურსის შედეგების საფუძველზე დასაქმებული დასაქმებულს ნიშნავს **ასისტენტ-პროფესორის** აკადემიურ თანამდებობაზე ამ თანამდებობისთვის უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონით, წინამდებარე ხელშეკრულებით, დასაქმებლის შინაგანაწესით, უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების და სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი დებულებით/წესებით დადგენილი და აკადემიური პერსონალისთვის (აფლირებული პირი შემთხვევაში - ასევე აფლირებული აკადემიური პერსონალისთვის) განსაზღვრული საქმიანობის (შემდგომში - სამუშაო) შესასრულებლად;
- 2.2. დასაქმებული თანახმაა დასაქმებლისათვის ხელშეკრულებაში მითითებული ანაზღაურების სანაცვლოდ შეასრულოს წინამდებარე ხელშეკრულებაში გათვალისწინებული სამუშაო, ხოლო დასაქმებელი უზრუნველყოფს დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებას წინამდებარე ხელშეკრულებით განსაზღვრული წესით და ოდენობით;
- 2.3. დასაქმებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაოს შესასრულებლად საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის, დასაქმებლის შინაგანაწესის, ეთიკის და აკადემიური ეთიკის კოდექსის, ქვეყნის, პროგრამების განხორციელების, სასწავლო პროცესის და სხვა მარეგულირებელი დებულების/წესების მოთხოვნათა დაცვით წინამდებარე ხელშეკრულების შესაბამისად;
- 2.4. დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების (ხელშეკრულების შესრულების) ძირითადი ნადგელი და მისამართია: შპს „ბათუმის ნავიგაციის სასწავლო უნივერსიტეტი“, საქართველო, აჭარა, მახინჯაური, თამარ მეფის გამზირი №38.

### მუხლი 3. სამუშაო დრო. უქმე დღეები. ზეგანაკვეთური სამუშაო. ანაზღაურებადი და არანაზღაურებადი შვებულება

- 3.1. სრული განაკვეთით დასაქმებულის სამუშაო დრო კვირაში არ აღემატება 40 (ორმოცი) საათს, ნახევარი განაკვეთით დასაქმებულის სამუშაო დრო კვირაში არ აღემატება 20 (ოცი) საათს; დასვენების დღე - კვირა. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ერთსაათიანი შესვენებით 08-საათიანი სამუშაო დღის განმავლობაში სასწავლო პროცესის სპეციფიკის გათვალისწინებით. სამუშაო დღეში არ ითვლება შესვენების, დასვენების და არასამუშაო საათებში დასაქმებლის შენობაში/ტერიტორიაზე დასაქმებულის გადაწყვეტილებით ყოფნის დრო. ყველა საორგანიზაციო საკითხი, მათ შორის სამუშაო დღის დაწყებისა და დასასრულების საათები, რეგულირდება დასაქმებლის შინაგანაწესით;
- 3.2. უქმე დღეებად მიიჩნევა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უქმე დღეები. დასაქმებულს უფლება აქვს არ იმუშაოს კანონმდებლობით დადგენილ უქმე დღეებში. კანონმდებლობით დადგენილი უქმე დღეების გარდა დასაქმებულმა შეიძლება დამატებითად განსაზღვროს დასვენების დღეები;
- 3.3. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ ჩაითვლება დასაქმებლის მოთხოვნით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომელიც აღემატება კვირაში 40 (ორმოცი) საათს. ასევე, კანონმდებლობით დადგენილი უქმე დღეებში დასაქმებულის მოთხოვნით დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო მიიჩნევა ზეგანაკვეთურად, ამასთან, ორსული ქალის ან ახალნაშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება, შესაძლებელია მხოლოდ მათი თანხმობით. ხოლო მისი ანაზღაურება მოხდება (გარდა საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ მე-17 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევისა) წინამდებარე ხელშეკრულების შესაბამისად;
- 3.4. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის 11 (თერთმეტი) თვის შემდეგ, მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენება. თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის (დაუშვებელია ანაზღაურებადი შვებულების ზედიზედ 02 (ორი) წლის განმავლობაში გადატანა). და-

საქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში 24 (ოცდაოთხი) სამუშაო დღით და ანაზღაურების გარეშე შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 15 (თხუთმეტი) დღით დამსაქმებელთან მოქმედი წესის შესაბამისად.

#### მუხლი 4. შრომის ანაზღაურება. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება

- 4.1. დამსაქმებელი \_\_\_\_\_ სრული/ნახევარი განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებისათვის ყოველთვიურად გადაუხდის ანაზღაურებას (შემდგომში - ხელფასს), დასარიცხი ხელფასი განისაზღვრება თვეში: \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) ლარის ოდენობით. საანგარიშსწორებო თვის ხელფასის ოდენობა განისაზღვრება საანგარიშსწორებო თვის განმავლობაში რეალურად ნამუშევარი საათების გათვალისწინებით. ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაო საათების შეუსრულებლობის შემთხვევაში მისაღები ხელფასის ოდენობა შემცირდება შეუსრულებელი საათების პროპორციულად;
- 4.2. ხელფასის გაცემა მოხდება თვეში ერთხელ, მომდევნო თვის არაუგვიანეს 30 (ოცდაათი) რიცხვისა. თუ ხელფასის გაცემის დღე ემთხვევა უქმე ან დასვენების დღეებს – მომდევნო სამუშაო დღეს;
- 4.3. დასაქმებულის ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება საანგარიშსწორებო თვის ხელფასის გაზრდილი ოდენობით. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების გათვალისწინებით (თითოეული საათისთვის მიეცემა ხელფასის საათობრივი განაკვეთის 20 (ოცი) პროცენტით გაზრდილი ოდენობა). მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისთვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე;
- 4.4. დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობებიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი (ერთჯერადად დაქვითვის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს ანაზღაურების 50 (ორმოცდაათ) პროცენტს).

#### მუხლი 5. დასაქმებულის პერსონალური მონაცემები

- 5.1. დამსაქმებელი უზრუნველყოფს დასაქმებულის პერსონალურ მონაცემთა დაცვას საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, მას უფლება აქვს დაამუშაოს დასაქმებულის პერსონალური მონაცემები მოქმედი კანონმდებლობის დაცვით;
- 5.2. დასაქმებული თანახმაა ინფორმაცია მის შესახებ (ვინაობა, ფოტოსურათი, პროფესიული/სამეცნიერო/კვლევითი/პედაგოგიური/პრაქტიკული საქმიანობა/გამოცდილება, კვალიფიკაციის დამადასტურებელი დოკუმენტები, გამოცემული/გამოქვეყნებული ნაშრომების/პუბლიკაციების და განხორციელებული სასწავლო კურსების ჩამონათვალი, საკონტაქტო ტელეფონის ნომერი და ელ.ფოსტის მისამართი) დამსაქმებელმა განათავსოს ოფიციალურ ვებგვერდზე ([www.bntu.edu.ge](http://www.bntu.edu.ge)) და საქართველოს კანონმდებლობის დაცვით მისი პირადი ინფორმაცია დაამუშაოს და გამოიყენოს ოფიციალური დოკუმენტაციის შედგენისას;
- 5.3. ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერით დასაქმებული ადასტურებს, რომ მისთვის ცნობილია დამსაქმებლის ტერიტორიაზე და შენობა-ნაგებობებში (გარდა სამედიცინო დახმარების პუნქტის, სამუშაო, გამოსაცვლელი და ჰიგიენისთვის განკუთვნილი ფართისა) წესრიგის, უსაფრთხოების, სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვის მიზნით ვიდეოკონტროლის მოწყობილობების გამოყენების შესახებ.

#### მუხლი 6. დამსაქმებლის უფლებები და მოვალეობები

- 6.1. დამსაქმებელი ვალდებულია:
  - 6.1.1. გააცნოს დასაქმებულს შინაგანაწესი, დაკავებული აკადემიური თანამდებობისთვის დადგენილი აკადემიური დატვირთვა, ეთიკის კოდექსი, ქცევის, პროგრამების განხორციელების, სასწავლო პროცესის და სხვა მარეგულირებელი დებულებები/წესები, რომლებიც ეხება დასაქმებულის საქმიანობას. ამ დოკუმენტების ცვლილებების პროექტი განათავსოს საინფორმაციო დაფაზე და/ან ოფიციალურ ვებგვერდზე ([www.bntu.edu.ge](http://www.bntu.edu.ge));
  - 6.1.2. შექმნას დასაქმებულის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო გარემო, მიაწოდოს ინფორმაცია სამუშაოსთან დაკავშირებული განსაკუთრებული პირობებისა და რისკების შესახებ;
  - 6.1.3. უზრუნველყოს დასაქმებული შრომის ადექვატური პირობებით, იზრუნოს სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაზე, შექმნას სათანადო პირობები პროფესიული განვითარებისათვის და უზრუნველყოს დასაქმებულის ჩართულობა საუნივერსიტეტო ცხოვრებაში; 6.1.4. უზრუნველყოს დასაქმებულის შრომის, შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს და სამივილინგო ხარჯების ანაზღაურება;
- 6.1.5. დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს დაკავებული თანამდებობის, შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების (თუ ამ ინფორმაციის მითითებას უშუალოდ მოითხოვს დასაქმებული), შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე;
- 6.1.6. საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად შეასრულოს დამსაქმებლისთვის დადგენილი ვალდებულებები და დაიცვას დასაქმებულისთვის მინიჭებული უფლებები.
- 6.2. დამსაქმებელს უფლება აქვს:
  - 6.2.1. დასაქმებულისათვის შეტყობინებით (წერილობით ან ელ. ფორმით, დამსაქმებლის ოფიციალური ელ.ფოსტის მეშვეობით), დააზუსტოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არსებითად არ ცვლიან ხელშეკრულების პირობებს. ცვლილებები შეთანხმებულად ითვლება და ძალაში შედის, თუ შეტყობინების მიღებიდან 01 (ერთი) კვირის ვადაში დასაქმებულის მხრიდან არ იქნა მიღებული წერილობითი შენიშვნები. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა, რომელიც განპირობებულია კანონმდებლობის ცვლილებით, არ საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას;
  - 6.2.2. შრომითი ურთიერთობების პერიოდში, დადებული ხელშეკრულების ფარგლებში, მიიღოს წესები, ინსტრუქციები ან/და სხვ., რომლებიც შეეხება დასაქმებულის მიერ შესასრულებელ სამუშაოს, სამუშაოს ორგანიზებასა და საქმიანობის განხორციელებას ხელშეკრულებით დადგენილი სამუშაო დროის განმავლობაში;

- 6.2.3. მოსთხოვოს დასაქმებულს სამუშაოს პირადად, დროულად და ხარისხიანად შესრულება;
- 6.2.4. მოსთხოვოს დასაქმებულს ხელშეკრულების პირობების, უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონით დადგენილი მოთხოვნების, შინაგანაწესის, დაკავებული აკადემიური თანამდებობისთვის დადგენილი აკადემიური დატვირთვის, ეთიკის და აკადემიური ეთიკის კოდექსის, ქვევის, უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების, სასწავლო პროცესის და სხვა მარეგულირებელი დებულების/წესების შესრულება;
- 6.2.5. მოსთხოვოს დასაქმებულს შესრულებული ან მიმდინარე სამუშაოების შესახებ ანგარიში;
- 6.2.6. დაგეგმოს და ჩაატატოს საკვალიფიკაციო შეფასებები, ატესტაციები და/ან სხვ. და მოსთხოვოს დასაქმებულს ამ შემოწმებებში/ატესტაციებში მონაწილეობის მიღება;
- 6.2.7. კანონმდებლობით დადგენილ შემთხვევებში მოსთხოვოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება;
- 6.2.8. საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი პირობების დაცვით მიავლინოს დასაქმებული სამუშაოს შესასრულებლად ძირითადი სამუშაო ადგილისაგან სხვა განსაზღვრულ ადგილზე;
- 6.2.9. მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი პირობების დაცვით განუსაზღვროს დასაქმებულს წინამდებარე ხელშეკრულებით დადგენილისგან განსხვავებული ძირითადი სამუშაოს შესრულების მისამართი;
- 6.2.10. დაუქვითოს დასაქმებულს არასაპატიო მიზეზით გაცდენილი სამუშაო საათების ღირებულება; მოითხოვოს დასაქმებულისაგან მიყენებული ზიანის ანაზღაურება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით;
- 6.2.11. საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის ფარგლებში წახალისოს დასაქმებული და მის მიმართ გამოიყენოს წახალისების ღონისძიებები ან პირიქით, შინაგანაწესის, ეთიკის კოდექსის, სასწავლო პროცესის, ქვევის და/ან სხვ. მარეგულირებელი წესებისა და/ან წინამდებარე ხელშეკრულების პირობების დარღვევის შემთხვევაში გაატაროს მის მიმართ დარღვევის პროპორციული სადამსჯელო ზომები დამსაქმებლის შინაგანაწესში გათვალისწინებული წესით;
- 6.2.12. ისარგებლოს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დამსაქმებლისთვის გათვალისწინებული სხვა უფლებებით.

**მუხლი 7. დასაქმებულის უფლებები და მოვალეობები**

- 7.1. დასაქმებული ვალდებულია:
  - 7.1.1. პირადად, ხარისხიანად და დროულად შესასრულოს სამუშაო. განსაზღვრული ვადით სამუშაოს მესამე პირის მიერ შესრულება შესაძლებელია მხოლოდ დამსაქმებელთან შეთანხმებით;
  - 7.1.2. საქმიანობა განახორციელოს საქართველოს კანონმდებლობის და წინამდებარე ხელშეკრულების შესაბამისად, შესასრულოს საქართველოს კანონმდებლობით, წინამდებარე ხელშეკრულებით, შინაგანაწესით, აკადემიური დატვირთვით, ეთიკის და აკადემიური ეთიკის კოდექსით, პროგრამების განხორციელების, სასწავლო პროცესის, ქვევის და სხვა მარეგულირებელი დებულებებით/წესებით, დადგენილი მოთხოვნები, დამსაქმებლის მართვის ორგანოების (სუბიექტების) კანონიერი გადაწყვეტილებები და მითითებები;
  - 7.1.3. მისცეს სტუდენტებს ხარისხიანი განათლება, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში იზრუნოს სასწავლო პროცესის სრულყოფაზე და არსებულ საგანმანათლებლო სტანდარტებთან შესაბამისობაზე, დამატებითი საკონტაქტო/არასაკონტაქტო საათების ჩატარებით ანაზღაუროს მის მიერ გაცდენილი საკონტაქტო/არასაკონტაქტო საათები;
  - 7.1.4. დაუყონებლივ აცნობოს დამსაქმებელს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში ან საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებლის ან მესამე პირის ინტერესებს;
  - 7.1.5. მიიღოს მონაწილეობა დაკავებული აკადემიური თანამდებობისთვის დადგენილ მოთხოვნებთან, მათ შორის კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების, შესაბამისი დადგენაზე მიმართულ შეფასებებში, ატესტაციებში ან/და სხვ.;
  - 7.1.6. საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში მონაწილეობა მიიღოს დამსაქმებლის მიერ დაგეგმილ ღონისძიებებში, მათ შორის სტუდენტთა მხარდაჭერის პროგრამებში;
  - 7.1.7. გაუფრთხილდეს და დაიცვას მესამე პირთა ხელყოფისაგან, მისთვის დროებით სარგებლობაში გადაცემულ სამსახურებრივი მოვალეობების შესასრულებლად საჭირო მატერიალურ ფასეულობებს და აუნაზღაუროს დამსაქმებელს (განზრახ ან გაუფრთხილებლობით) მიყენებული ზიანი;
  - 7.1.8. არ გაამჟღავნოს/არ გაავრცელოს (ზეპირად, წერილობით, სოციალურ ქსელებში ან/და სხვა საშუალებით) დამსაქმებელთან დაკავშირებული კონფიდენციალური (კომერციული, ან მასთან დასაქმებული პირების, ან მისი სტუდენტების, პროფესიული სტუდენტების შესახებ პერსონალური მონაცემები, ან/და სხვა) ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა საქმიანობის შედეგად;
  - 7.1.9. შესასრულოს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დასაქმებულისთვის დადგენილი ვალდებულებები.
- 7.2. დასაქმებულს უფლება აქვს:
  - 7.2.1. სამუშაოს შესასრულებლად მოითხოვოს შესაბამისი პირობების შექმნა;
  - 7.2.2. მოითხოვოს და მიიღოს წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ოდენობითა და პირობებით განსაზღვრული შრომის ანაზღაურება;
  - 7.2.3. ისარგებლოს დასვენებისა და უქმე დღეებით, უარის თქვას უქმე დღეებში მუშაობაზე, ისარგებლოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი შვებულებებით;
  - 7.2.4. მოითხოვოს წინამდებარე ხელშეკრულების, დამსაქმებლის შინაგანაწესის და საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის ნორმების შესრულება;
  - 7.2.5. მიიღოს სრული ინფორმაცია შრომითი ურთიერთობებისას მისი უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ;
  - 7.2.6. წინასწარ მიიღოს სრული ინფორმაცია შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე;
  - 7.2.7. ისარგებლოს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დასაქმებულისთვის გათვალისწინებული სხვა უფლებებით.

**მუხლი 8. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა**

- 8.1. ხელშეკრულება არის ვადიანი, იდება ასისტენტ-პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე არჩევის 04 (ოთხი) წლის ვადით;
- 8.2. ხელშეკრულება ძალაში შედის მხარეთა მიერ ხელშეკრულების ხელმოწერის დღიდან;

- 8.3. დამსაქმებელს და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან.

### მუხლი 9. შრომითი ურთიერთობების შეჩერება. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

- 9.1. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველი შეიძლება გახდეს საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შემთხვევები. დასაქმებულის მიერ შრომის კოდექსით გათვალისწინებული საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ჩაითვლება მოთხოვნის წარდგინიდან შეჩერების შესაბამისი საფუძველის აღმოფხვრამდე. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული;
- 9.2. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველები: შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა; მხარეთა წერილობითი შეთანხმება; დასაქმებულის მიერ სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება; დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შესაბამისობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან (მათ შორის, ატესტაციის ვერ გავლა/ატესტაციის გავლაზე უარის თქმა); დასაქმებულის მიერ მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით ან/და დამსაქმებლის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა (შინაგანაწესით გათვალისწინებული შემთხვევები); დამსაქმებლის მოქმედი ქვევის წესების, ეთიკის და აკადემიური ეთიკის კოდექსის დარღვევები, რომლებიც დამსაქმებლის შინაგანაწესის თანახმად იწვევენ ხელშეკრულების შეწყვეტას; დამსაქმებლის შენობის/ტერიტორიის გარეთ დასაქმებულის მიერ ისეთი ქმედების ჩადენა, რომლისთვისაც დამსაქმებლის შინაგანაწესით გათვალისწინებულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სანქცია; ხანგრძლივი შრომისუუნარობა (საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში); დამსაქმებლის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება ან საგანმანათლებლო საქმიანობის უფლების (ავტორიზაციის) გაუქმება; ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, და სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას; დასაქმებულის გარდაცვალება; სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს; სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის/ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ; საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა შემთხვევები;
- 9.3. დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყვეტის და დასაქმებულისთვის კომპენსაციის გაცემის წესი რეგულირდება საქართველოს შრომის კანონმდებლობით. დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს სრული ანგარიშსწორება ამ პუნქტით დადგენილი წესით. დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებული ვალდებულია არანაკლებ 30 (ოცდაათი) კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ხელშეკრულების ვადის გასვლის ან ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია დამსაქმებლის შინაგანაწესში დადგენილ ვადაში მოახდინოს მისთვის სამსახურეობრივი მოვალეობების შესრულების მიზნით გადაცემული/მასზე რიცხული მატერიალურ ფასეულობათა და მის სამსახურეობრივ საქმიანობასთან დაკავშირებული დოკუმენტაციის ჩაბარება და დამსაქმებლის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში ჩაბარების დამადასტურებელი დოკუმენტის წარდგენა, რის შემდეგაც დამსაქმებელი ვალდებულია განახოციელოს სრული ანგარიშსწორება დასაქმებულთან 30 (ოცდაათი) კალენდარული დღის ვადაში.

### მუხლი 10. ხელშეკრულების დამატებითი პირობები. ფორს-მაჟორი. დავების გადაწყვეტა

- 10.1. მხარეები პასუხს აგებენ მათ მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობით მეორე მხარისთვის მიყენებულ ზარალზე, რასაც ანაზღაურებენ სრულად დასაბუთებული მოთხოვნის საფუძველზე;
- 10.2. დამსაქმებლის სასარგებლოდ სამუშაოს შესრულებისას დასაქმებულის მიერ მესამე პირის ინტელექტუალური საკუთრების, საავტორო და/ან სხვა უფლების დარღვევის შემთხვევაში პასუხისმგებლობა/ზარალის ანაზღაურების ვალდებულება ეკისრება დასაქმებულს;
- 10.3. დასაქმებულის ბრალით დამსაქმებლის და მისი ქონებისათვის ზიანის მიყენების შემთხვევაში დასაქმებულს ეკისრება მიყენებული ზიანის სრულად ანაზღაურების ვალდებულება;
- 10.4. დასაქმებულის წახალისების და დისციპლინარული სასჯელთა ფორმები და მათი გამოყენების შემთხვევები რეგულირდება დამსაქმებლის შინაგანაწესით;
- 10.5. დასაქმებულის სამუშაოს შესრულებისათვის ხელშეკრულებით პირდაპირ გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურების გარდა დამსაქმებელს არ ეკისრება სხვა რაიმე ანაზღაურების (პრემია და/ან სხვ.) გაცემის ვალდებულება;
- 10.6. მხარეების თავისუფლდებიან ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობით მეორე მხარისთვის მიყენებული ყოველგვარი ზარალის ანაზღაურებისაგან, თუ ეს გამოწვეულია ფორს-მაჟორული გარემოებით. ასეთ გარემოებებზე მხარეები მიიჩნევენ ყველა იმ დაუძლეველ მოვლენას, რომელთა წინასწარ განსაზღვრა და თავიდან აცილება შეუძლებელია;
- 10.7. ხელშეკრულების მხარეთა შორის სადავო საკითხები გვარდება შეთანხმებით. ამ პროცედურის დაწყების შესახებ მხარე მეორე მხარეს უგზავნის წერილობით შეტყობინებას, რომელშიც მიეთითება წარმომოხილი დავის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები. შეტყობინების მიღებიდან 10 (ათი) კალენდარული დღის ვადაში მხარე ვალდებულია განიხილოს შეტყობინება და მეორე მხარეს წერილობით აცნობოს მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ. დაუშვებელია დავის განხილვის პროცესში მხარის მიერ მოთხოვნების გაზრდა ან დავის საგნის შეცვლა. ურთიერთშეთანხმების შედეგად მხარეების/მათი წარმომადგენლების მიერ მიღწეული წერილობითი შეთანხმება მიიჩნევა წინამდებარე ხელშეკრულების ნაწილად. თუ დავის დაწყების შესახებ მხარის წერილობითი შეტყობინებიდან 14 (თოთხმეტი) კალენდარულ დღეში მხარემ თავი არიდა დავის განხილვის პროცედურას ან ამ ვადაში შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული, მაშინ დავა განიხილება სასამართლოში საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად. დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას.

## მუხლი 11. დასკვნითი დებულებები

- 11.1. დასაქმებული ადასტურებს, რომ წინამდებარე ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებელმა უზრუნველყო მისთვის ყველა იმ დოკუმენტის გაცნობა, რომელიც წარმოადგენს წინამდებარე ხელშეკრულების შემადგენელ ნაწილს; ასევე, ადასტურებს, რომ მისთვის ცნობილია დამსაქმებლის – შპს „ბათუმის ნავიგაციის სასწავლო უნივერსიტეტი“ შინაგანაწესის, მის მიერ დაკავებული აკადემიური თანამდებობისთვის განსაზღვრული აკადემიური დატვირთვის, ეთიკის და აკადემიური ეთიკის კოდექსის, ქცევის, უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების, სასწავლო პროცესისა და სხვა მარეგულირებელი დებულებების/წესების მოთხოვნები და დებულებებს მათი შესრულების ვალდებულებას;
- 11.2. ყველა ურთიერთობა, რომელიც არ არის მოწესრიგებული წინამდებარე ხელშეკრულებით და შპს „ბათუმის ნავიგაციის სასწავლო უნივერსიტეტში“ მოქმედი დებულებებით/წესებით, რეგულირდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით: საქართველოს კონსტიტუციით, „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით და კანონქვემდებარე აქტებით, საქართველოს კანონით „საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით“, საქართველოს ორგანული კანონით „შრომის კოდექსით“ და შრომითი საქმიანობის მომწესრიგებელი სხვა ნორმატიული აქტებით;
- 11.3. ხელშეკრულების ხელმოწერით ხელშეკრულების მხარეები თანხმდებიან მის შინაარსზე;
- 11.4. თუ ხელშეკრულების რომელიმე მუხლი აღმოჩნდება ბათილი, ეს არ გამოიწვევს მთლიანად ხელშეკრულების ბათილობას;
- 11.5. ხელშეკრულებაში ყოველგვარი ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა (გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ის არ იწვევს არსებითი პირობების ცვლილებას, ან/და იგი განპირობებულია კანონმდებლობის ცვლილებით ) დასაშვებია მხოლოდ მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით. ძალაში შესული ცვლილებები წარმოადგენს ხელშეკრულების შემადგენელ ნაწილს;
- 11.6. ხელშეკრულება შედგენლია ქართულ ენაზე, 04 (ოთხი) გვერდად, თანაბარი იურიდიული ძალის მქონე 02 (ორი) ეგზემპლარად, რომელთაგან 01 (ერთი) ეგზემპლარი ინახება დამსაქმებელთან, 01 (ერთი) – დასაქმებულთან.

### მხარეთა რეკვიზიტები და ხელმოწერები

#### „დამსაქმებელი“

შპს „ბათუმის ნავიგაციის სასწავლო უნივერსიტეტი“  
საიდენტიფიკაციო კოდი: 245433623  
მისამართი: აჟარა, მახინჯაური, თამარ მეფის გამზირი №38  
საკონტაქტო ტელ.: 0422292525  
ელ.ფოსტა: [info@bntu.edu.ge](mailto:info@bntu.edu.ge); ვებგვერდი: [www.bntu.edu.ge](http://www.bntu.edu.ge)  
რექტორი: პარმენ ხვედელიძე  
ხელმოწერა \_\_\_\_\_

#### „დასაქმებული“

სახელი, გვარი: \_\_\_\_\_  
პირადი №: \_\_\_\_\_  
პირადობის მოწმობის № \_\_\_\_\_  
მისამართი: \_\_\_\_\_  
საკონტაქტო ტელ.: \_\_\_\_\_  
ელ.ფოსტა: \_\_\_\_\_  
ხელმოწერა \_\_\_\_\_

ბ. ა.