



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 – „დამსაქმებელი“), და მეორეს მხრივ მოქალაქე: _____ (შემდგომში „დასაქმებული“);
- 1.2. ხელშეკრულების მხარეების უფლებები და მოვალეობები რეგულირდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით, წინამდებარე ხელშეკრულებით, დამსაქმებლის შინაგანაწესით და სხვა მარეგულირებელი დებულებით/წესებით;
- 1.3. წინამდებარე ხელშეკრულების შემადგენელი ნაწილია დამსაქმებლის – შპს „ბათუმის ნავიგაციის სასწავლო უნივერსიტეტის“ შინაგანაწესი და მისი დანართები, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის და/ან მართვის ორგანოს დებულება/დებულებები და თანამდებობრივი ინსტრუქცია;
- 1.4. წინამდებარე ხელშეკრულებით, დამსაქმებლის შინაგანაწესით, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის და/ან მართვის ორგანოს დებულებით/დებულებებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციით და სხვა მარეგულირებელი დებულებებით/წესებით გაუთვალისწინებული პირობების დადგომისას, მხარეები ხელმძღვანელობენ საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით.

მუხლი 2. ხელშეკრულების საგანი. შესასრულებელი სამუშაო

- 2.1. დასაქმებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაოს შესრულებს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის, დამსაქმებლის შემანაწესის, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის/მართვის ორგანოს დებულების და თანამდებობრივი ინსტრუქციის და სხვა მარეგულირებელი დებულების/წესების მოთხოვნათა დაცვით, ხოლო დამსაქმებელი უზრუნველყოფს დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებას წინამდებარე ხელშეკრულებით განსაზღვრული წესით და ოდენობით;
- 2.2. დამსაქმებელი დასაქმებულს ნიშნავს ქვემოთ მითითებულ თანამდებობაზე/სამსახურებრივ პოზიციაზე წინამდებარე ხელშეკრულებით, დამსაქმებლის შინაგანაწესით, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის/მართვის ორგანოს დებულებით და თანამდებობრივი ინსტრუქციით განსაზღვრული საქმიანობის (შემდგომში - სამუშაო) შესასრულებლად;

თანამდებობის/სამსახურებრივი პოზიციის დასახელება	შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის/მართვის ორგანოს დასახელება	სამუშაოს განსაზღვრული დებულებები, თანამდებობრივი ინსტრუქციები, სხვ.
		• ; • ; • .

- 2.3. დასაქმებული დამსაქმებლისათვის წინამდებარე ხელშეკრულებაში მითითებული ანაზღაურების სანაცვლოდ, დამსაქმებელთან მოქმედი წესების დაცვით, შესასრულებს სამუშაოს, რომელიც დაკავშირებულია მის თანამდებობასთან/სამსახურებრივ პოზიციასთან: დასაქმებული ანარიშვალდებულია ბნსუ-ს შენაგანაწესით, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის/მართვის ორგანოს დებულებით და თანამდებობრივი ინსტრუქციით განსაზღვრულ პირობებთან;
- 2.4. დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების (ხელშეკრულების შესრულების) ძირითადი ადგილი 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 დამსაქმებლის შენობაში/ტერიტორიაზე დასაქმებულის გადაწყვეტილებით ყოფნის დრო. ყველა საორგანიზაციო საკითხი, მათ შორის სამუშაო დღის დაწყებისა და დასასრულების საათები, რეგულირდება დამსაქმებლის 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 დამსაქმებელმა შეიძლება დამატებითად განსაზღვროს დასვენების დღეები;
- 3.3. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ ჩაითვლება დამსაქმებლის მოთხოვნით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომელიც აღემატება კვირაში 40 (ორმოცი) საათს. ასევე, კანონმდებლობით დადგენილი უქმე დღეებში დამსაქმებლის 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 მიცემა შეიძ-

ლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის (დაუშვებელია ანაზღაურებადი შვებულების ზედიზედ 02 (ორი) წლის განმავლობაში გადატანა). დასაქმებულს 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 _____ განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს სრული/ნახევარი 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. დასაქმებულს თანხმება ინფორმაცია მის შესახებ (ვინაობა, ფოტოსურათი, პროფესიული/პრაქტიკული საქმიანობა/გამოცდილება, კვალიფიკაციის დამადასტურებელი დოკუმენტები, საკონტაქტო ტელეფონის ნომერი, ელ.ფოსტის მისამართი და სხვ.) დამსაქმებელმა განათავსოს ოფიციალურ ვებგვერდზე (www.bntu.edu.ge) და საქართველოს კანონმდებლობის დაცვით მისი პირადი ინფორმაცია დამუშაოს 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, სიციცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვის მიზნით ვიდეოკონტროლის მოწყობილობების გამოყენების შესახებ.

მუხლი 6. დამსაქმებლის უფლებები და მოვალეობები

- 6.1. დამსაქმებელი ვალდებულია:
 - 6.1.1. გააცნოს დასაქმებულს შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის/მართვის ორგანოს დებულება და შესაბამისი თანამდებობრივი ინსტრუქცია, დამსაქმებლის შინაგანაწესი, ეთიკის კოდექსი, ქცევის და სხვა მარეგულირებელი დებულებები/წესები, რომლებიც ეხება დასაქმებულის საქმიანობას. ამ დოკუმენტების ცვლილებების პროექტი განათავსოს საინფორმაციო დაფაზე და/ან ოფიციალურ ვებგვერდზე (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 საუნცივერსიტეტის ცხოვრებაში; 6.1.4. უზრუნველყოს დასაქმებულის შრომის, შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს და სამივილინებო 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 უშალოდ 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, დამსაქმებლის შინაგანაწესის და მარეგულირებელი წესების, დაკავებული თანამდებობისთვის შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის/მართვის ორგანოს დებულებით და თანამდებობრივი ინსტრუქციით დადგენილი ფუნქციების შესრულება;
- 6.2.5. მოთხოვოს 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 მოთხოვოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება;
- 6.2.8. მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი პირობების დაცვით მიაღწიოს 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 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 შეასრულოს სამუშაო. განსაზღვრული ვადით სამუშაოს მესამე პირის მიერ შესრულება შესაძლებელია მხოლოდ დამსაქმებელთან შეთანხმებით;
 - 7.1.2. საქმიანობა განხორციელოს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის და წინამდებარე ხელშეკრულების შესაბამისად, შეასრულოს საქართველოს კანონმდებლობით, წინამდებარე ხელშეკრულებით, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის/მართვის ორგანოს დებულებით და შესაბამისი თანამდებობრივი ინსტრუქციით, დამსაქმებლის შინაგანაწესით, ეთიკის კოდექსის, ქვევის და სხვა მარეგულირებელი დებულებებით/წესებით, დადგენილი მოთხოვნები და დამსაქმებლის მართვის ორგანოების (სუბიექტების) მიერ მიღებული კანონიერი გადაწყვეტილებები და მითითებები;
 - 7.1.3. 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 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. შეასრულოს 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, იდემა _____ წლის _____ წინამდებარე ხელშეკრულებაში გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების მიზნით და ძალაშია _____ წლის _____ ჩათვლით;

- 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 შეუსაბამობა მის მიერ შესასრულებელ სამუშაოსთან; 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 საწყევია; 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 სამსახურობრივი 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 განახოცილოს 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 მის მიერ დაკავებული თანამდებობისთვის განსაზღვრული ფუნქციები, დამსაქმებლის შინაგანაწესის, ეთიკის და აკადემიური ეთიკის კოდექსის, ქვეყნის, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის/მართვის ორგანოს დებულების, თანამდებობრივი ინსტრუქციის და სხვა მარეგულირებელი დებულებების/წესების მოთხოვნები და ღებულობს მათი შესრულების ვალდებულებას;
- 11.2. ყველა ურთიერთობა, რომელიც არ არის მოწესრიგებული წინამდებარე ხელშეკრულებით და შპს „ბათუმის ნავიგაციის სასწავლო უნივერსიტეტი“ მოქმედი დებულებებით/წესებით, რეგულირდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით: საქართველოს კონსტიტუციით, უმაღლესი და პროფესიული განათლების სფეროში მოქმედი საქართველოს საკანონმდებლო 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: აყარა, მახინჯაური, თამარ მეფის გამზირი №38
საკონტაქტო ტელ.: 0422292525
ელ.ფოსტა: info@bntu.edu.ge; ვებგვერდი: www.bntu.edu.ge
რექტორი: პარმენ ხვედელიძე
ხელმოწერა _____

„დასაქმებული“

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

ბ. ა.