**შრომითი ხელშეკრულება**

(მოწვეულ პერსონალთან)

თბილისი, ------------ , 20 წ.

ერთი მხრივ, **შპს - თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო** **უნივერსიტეტი** (შემდგომში - დამსაქმებელი), წარმოდგენილი რექტორის, **ვალენტინა საყვარელიძის** სახით, და მეორე მხრივ, საქართველოს მოქალაქე (შემდგომში - დასაქმებული) საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-12 მუხლის მე -2 პუნქტის საფუძველზე, ვდებთ წინამდებარე ხელშეკრულებას შემდეგზე:

**1. თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე**

1.1. წინამდებარე ხელშეკრულებით დამსაქმებელი იღებს დასაქმებულს შპს - თბილისის ჰუმანიტარულ სასწავლო უნივერსიტეტში -------------------------------------- თანამდებობაზე.

1.2. დასაქმებულის საქმიანობა მოიცავს: სასწავლო, სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობას, ასევე საუნივერსიტეტო ღონისძიებებში მონაწილეობას.

1.3.დასაქმებული, ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაოს შეასრულებს პირადად, საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის, სასწავლო უნივერსიტეტის დებულების, შინაგანაწესისა და აკადემიური დატვირთვის, ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის, სასწავლო პროცესისა და სხვა მარეგულირებელი ნორმების მოთხოვნათა დაცვით.

1.4. დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაო მოიცავს:

ა) გაუძღვეს სალექციო, სასემინარო, პრაქტიკულ და ლაბორატორიულ მეცადინეობებს, ჩაატაროს ინდივიდუალური მუშაობა და კონსულტაციები;

ბ) საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში დამოუკიდებლად შეაფასოს სტუდენტის სწავლის შედეგები;

გ) მონაწილეობა მიიღოს პროფესიული განვითარებისა და სხვა სახის პროგრამებში, როგორც სასწავლო უნივერსიტეტის ფარგლებში, ისე მის გარეთ;

დ) სურვილისამებრ, ჩაერთოს სამეცნიერო-კვლევით აქტივობებში.

1.5. დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ადგილია: ქ. თბილისი, საქართველო, ბერი გაბრიელბ სალოსის გამზირი №31.

1.6. დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრება ყოველსემესტრულად, მეცადინეობის ცხრილით და აკადემიური კალენდარით, რაც არ შეიძლება აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.

**2. მხარეთა უფლება-მოვალეობანი**

**2.1 დამსაქმებელი ვალდებულია**

ა) ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო შეასრულოს პირადად;

ბ) დასაქმებულის სასწავლო დატვირთვა აკადემიური სემესტრის/წლის განმავლობაში შეადგენს არანაკლებ -----

-----საათს, რომელიც მოიცავს სალექციო აუდიტორიებში, ლაბორატორიებში ჩასატარებელ მეცადინეობებზე დათმობილ (სააუდიტორიო-საკონტაქტო) საათებსა და საკონსულტაციო საათებს (საუდიტორიო --------------------საათი, საკონსულტაციო --------------------საათი);

გ) წერილობით შეატყობინოს დამსაქმებელს თავის პირად მონაცემებში ნებისმიერი ცვლილების შესახებ, ასეთი ცვლილებიდან ერთი კვირის განმავლობაში;

დ) უზრუნველყოს ყველა საბუთის, მიმოწერის შენახვა დადგენილი წესით;

ე) არ გათქვას კონფიდენციალური ან საავტორო უფლებებით დაცული ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს, რაც შესაძლოა გახდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ან დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი;

ვ) დაიცვას აკადემიური კეთილსინდისიერება, აუხსნას სტუდენტებს აკადემიური კეთილსინდისიერების ნორმების შინაარსი და მოუწოდოს მათ დაცვისაკენ;

ზ) დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში წარუდგინოს მას სემესტრული ან/და წლიური ანგარიში მის მიერ წინამდებარე ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულების შესახებ და საჭიროების შემთხვევაში დაადასტუროს დოკუმენტურად;

თ) დაიცვას სასწავლო უნივერსიტეტის დებულებისა და სხვა მარეგულირებელი აქტებით გათვალისწინებული მოთხოვნები. შეასრულოს სასწავლო უნივერსიტეტისა და ფაკულტეტის მმართველობითი ორგანოებისა და ადმინისტრაციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები;

ი) დაიცვას პედაგოგიური და კოლეგიური ეთიკის ნორმები;

კ) იზრუნოს საკუთარ პროფესიულ განვითარებაზე;

ლ) სასწავლო პროცესში გამოიყენოს თანამედროვე ტექნოლოგიები.

**2.2 დასაქმებულს უფლება აქვს:**

ა) შეასრულოს სხვა ანაზღაურებადი სამუშაო, თუ ასეთი სამუშაოს შესრულება ხელს არ შეუშლის მის, როგორც მოწვეული ლექტორის სამუშაოსთან დაკავშირებული მოვალეობების შესრულებას;

ბ) უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს და სცდება მასზე დაკისრებული ფუნქციების შინაარს. ასეთ შემთხვევაში იგი აღნიშნულ გარემოებათა თაობაზე დაუყოვნებლივ აფიქსირებს წერილობით და უზრუნველყოფს დამსაქმებლის ინფორმირებულობას;

გ) მოითხოვოს მისი სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ინფორმაცია, საინფორმაციო რესურსები და ინვენტარი;

დ) მოითხოვოს შრომის ანაზღაურება მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებაში განსაზღვრული ოდენობითა და წესით;

ე) ისარგებლოს საქართველოში დაწესებული უქმე დღეებით;

ვ) დროებითი შრომისუუნარობის შემთხვევაში მოითხოვოს შრომითი ურთიერთობების შეჩერება. ყოველი ასეთი შემთხვევა უნდა დასაბუთდეს სამედიცინო დაწესებულების მიერ გაცემული ცნობით;

ზ) ჩარევის გარეშე განახორციელოს სწავლა-სწავლება, კვლევა, შემოქმედებითი საქმიანობა და სამეცნიერო ნაშრომების გამოქვეყნება;

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

**2.3 დამსაქმებელს უფლება აქვს:**

ა) დასაქმებულისათვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის ხელშეკრულების არსებით პირობებს;

ბ) მოსთხოვოს დასაქმებულს სასწავლო უნივერსიტეტის დებულების, შინაგანაწესის, ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკისა და წინამდებარე ხელშეკრულების პირობების შესრულება;

გ) დაგეგმოს და ჩაატაროს საკვალიფიკაციო შეფასებები;

დ) საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი პირობების დაცვით მიავლინოს დასაქმებული სამუშაოს შესასრულებლად ძირითადი სამუშაო ადგილისაგან სხვა განსაზღვრულ ადგილზე; ე)კანონმდებლობის ფარგლებში წაახალისოს დასაქმებული, შრომის შედეგების მიხედვით გამოიყენოს წახალისების ღონისძიებები, ხოლო, სასწავლო უნივერსიტეტის შინაგანაწესის, დებულების, შიდა ნორმატიული აქტების ან/და წინამდებარე ხელშეკრულების პირობების დარღვევის შემთხვევაში გამოიყენოს მის მიმართ შესაბამისი დისციპლინური პასუხისმგებლობა, მათ შორის ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა;

ვ) მოითხოვოს დასაქმებულისაგან მიყენებული ზიანის ანაზღაურება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

**2.4 დამსაქმებელი ვალდებულია:**

ა) იზრუნოს დასაქმებულის პროფესიული განვითარებისთვის;

ბ) უზრუნველყოს დასაქმებულის შრომის დროული ანაზღაურება;

გ) კანონმდებლობით დადგენილ ჩარჩოებში უზრუნველყოს მოწვეული პერსონალის მიერ სწავლებისა და კვლევის თავისუფლება და შექმნას მისი საქმიანობისათვის შესაბამისი პირობები;

დ) უზრუნველყოს საჭიროების შემთხვევაში, (სასწავლო პროცესის დროს და/ან სასწავლო უნივერსიტეტის ტერიტორიაზე) დასაქმებულის პირველადი გადაუდებელი (სასწრაფო) სამედიცინო მომსახურების გაწევისთვის ხელშეწყობა;

ე) დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას მოახდინოს დასაქმებულთან საბოლოო ანგარიშსწორება;

ვ) გააცნოს დასაქმებულს შინაგანაწესი, ეთიკის ნორმები, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმები, მათში ცვლილებებისა და დამატების შეტანის შემთხვევაში, გააცნოს აღნიშნული ცვლილებები;

ზ) უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის შესაბამისი პირობების შექმნა დაკისრებული ფუნქციებისა და ვალდებულებების შეუფერხებლად შესრულებისათვის;

თ) უზრუნველყოს დასაქმებულის შრომისა და სხვა სოციალური გარანტიები საქართველოს კანონმდებლობის, სასწავლო უნივერსიტეტის წესდების, შინაგანაწესისა და წინამდებარე ხელშეკრულების შესაბამისად;

ი) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას მოახდინოს დასაქმებულთან საბოლოო ანგარიშსწორება არაუგვიანეს 7 (შვიდი) კალენდარული დღისა.

# 3. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა

**3.**1. წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ----------- ვადით და ამოქმედდება ----------წლის ---------

დან.

# 4. შრომის ანაზღაურება

**4**.1. შრომის ანაზღაურება ერიცხება დასაქმებულს თვეში ერთხელ, არაუგვიანეს ყოველი მომდევნო თვის 20

რიცხვისა, მის სახელზე გახსნილ საბანკო ანგარიშზე;

**4**.2. დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურება მოცემულია წინამდებარე ხელშეკრულების დანართი N1-ში, რომელიც ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია.

# 5. ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურება

**5**.1. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 40 საათს;

5.2. დასაქმებულს ზედმეტად ნამუშევარი თითოეული საათისთვის მიეცემა ხელფასის საათობრივი განაკვეთის 25 (ოცდახუთი) პროცენტით გაზრდილი ოდენობა.

# 6. დასაქმებულის პერსონალური მონაცემები

6.1. დამსაქმებელი უზრუნველყოფს დასაქმებულის პერსონალურ მონაცემთა დაცვას მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, მას უფლება აქვს დაამუშაოს დასაქმებულის პერსონალური მონაცემები მოქმედი კანონმდებლობის დაცვით;

6.2. დასაქმებული თანახმაა ინფორმაცია მის შესახებ (ვინაობა, ფოტოსურათი, პროფესიული/სამეცნიერო/კვლევითი/პედაგოგიური/პრაქტიკული საქმიანობა, საკონტაქტო ტელეფონის ნომერი და ელ.ფოსტის მისამართი) დამსაქმებელმა გამოიყენოს ოფიციალური დოკუმენტაციის შედგენისას, ასევე, განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრთან ურთიერთობისას (ინსტიტუციური ავტორიზაცია და პროგრამული აკრედიტაცია).

**7. შრომითი ურთიერთობების შეჩერება/შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა**

7.1. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველი შეიძლება გახდეს საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსით“ გათვალისწინებული შემთხვევები. დასაქმებულის მიერ შრომის კოდექსით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად ჩაითვლება მოთხოვნის წარდგენიდან შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

7.2. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:

ა) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა; ბ) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

გ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;

დ) დასაქმებულის მიერ მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით, ეთიკის კოდექსით ან/და უსდ-ს შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების, უხეში დარღვევა, მათ შორის, დასაქმებულის მიერ სასწავლო პროცესის მოთხოვნების (მეცადინეობებისა და შეფასებების ჩატარება ფაკულტეტის მიერ დადგენილი ცხრილის შესაბამისად) სისტემატური დარღვევა;

ე) ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს შვებულება;

ვ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;

ზ) დასაქმებულის გარდაცვალება;

თ) დამსაქმებელის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება, დამსაქმებლისთვის საგანმანათლებლო საქმიანობის უფლების (ავტორიზაციის) გაუქმება;

ი) დასაქმებულის პასუხისმგებლობის ქვეშ არსებული საგანმანათლებლო პროგრამის ან/და სასწავლო დისციპლინის აღწერილობაში – სილაბუსში დადგენილი მიზნების შეუსრულებლობა;

კ) ფაკულტეტისა და სასწავლო უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურების მიერ ჩატარებულ სასწავლო პროცესისა და აკადემიური/მოწვეული პერსონალის მუშაობის პერიოდულ შეფასებებში დასაქმებულის მუშაობის არადამაკმაყოფილებლად შეფასება;

ლ) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

მ) დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებული ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

# 8.შრომითი დავების გადაწყვეტა

8.1. მხარეთა შორის შრომითი დავის წარმოქმნის შემთხვევაში იგი უნდა გადაწყდეს უშუალოდ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შემათანხმებელი პროცედურების გზით, შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესების დაცვით;

8.2.თუ დავის დროს შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული14 კალენდარული დღის განმავლობაში, ან თუ მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, მეორე მხარეს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს;

8.3.დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას.

**9. დასკვნითი დებულებები**

9.1. ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ ენაზე, 2 (ორი) ეგზემპლარად და ინახება მხარეებთან. ორივე მათგანს გააჩნია თანაბარი იურიდიული ძალა.

9.2. საკითხები, რომლებიც არ არის განსაზღვრული წინამდებარე ხელშეკრულებით წესრიგდება სამუშაოს აღწერილობით, სასწავლო უნივერსიტეტის შიდა სამართლებრივი აქტებით ან/და მოქმედი კანონმდებლობით.

9.3. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით;

9.4. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა, რომელიც განპირობებულია კანონმდებლობის ცვლილებით, არ საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას;

9.5. წინამდებარე ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანა დაიშვება მხოლოდ მხარეთა წერილობითი შეთანხმების საფუძველზე. ცალმხრივად შეტანილ ცვლილებებს იურიდიული ძალა არ გააჩნია.

9.6. ხელშეკრულების ხელმოწერიდან ნებისმიერ დროს ამ ხელშეკრულების რომელიმე დებულების ძალადაკარგულად ცნობა საკანონმდებლო ცვლილებების, სასამართლოს გადაწყვეტილების ან სხვა გარემოების

საფუძველზე, არ იქონიებს გავლენას წინამდებარე ხელშეკრულების სხვა დებულებების ნამდვილობაზე.

მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას, ასეთ შემთხვევაში კეთილსინდისიერად აწარმოონ მოლაპარაკებები რათა ხელშეკრულებაში შეტანილ იქნას ისეთი ცვლილებები, რომლებიც შეძლებისდაგვარად შეინარჩუნებს მხარეთა თავდაპირველ მიზანს.

|  |  |
| --- | --- |
| **დამსაქმებელი** | **დასაქმებული** |
| **შპს თბილისის**  **ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტი** | (დასაქმებულის სახელი, გვარი)  ------------------------------------------- |
| **საიდენტიფიკაციო კოდი:** | **პ.ნ. (პირადი ნომერი):** |
| **მისამართი:** ქ. თბილისი,  ბერი გაბრიელ სალოსის გამზირი №31 | **მისამართი:** |
| **რექტორი - ვალენტინა საყვარელიძე** ხელმოწერა  ბ.ა. | ხელმოწერა |

9.7. დასაქმებული, წინამდებარე ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით ადასტურებს, რომ იგი გაეცნო სასწავლო უნივერსიტეტის შინაგანაწესსა და აკადემიური დატვირთვის პირობებს.